



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA

CONCURSO PÚBLICO

Aplicação: 14/12/2008

CARGO **007**:
TÉCNICO DE DESENVOLVIMENTO E ADMINISTRAÇÃO
PERFIL:
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CADERNO DE PROVAS – PARTE II
CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
DISCURSIVA

ATENÇÃO!

- » Leia atentamente as instruções constantes na capa da Parte I do seu caderno de provas.
- » Nesta parte do seu caderno de provas, que contém os itens relativos à prova objetiva de **Conhecimentos Específicos** e a **prova discursiva**, confira o número, o nome e o perfil de seu cargo transcritos acima, no rodapé de cada página numerada desta parte do caderno de provas, na **folha de respostas** e na **folha de texto definitivo da prova discursiva**.

AGENDA (datas prováveis)

- I **16/12/2008**, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br.
- II **17 a 21/12/2008** – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- III **21/1/2009** – Resultados final das provas objetivas e provisório da prova discursiva: Diário Oficial da União e Internet.
- IV **23/2/2009** – Resultado final da prova discursiva e convocação para a entrega da documentação para a avaliação de títulos: Diário Oficial da União e Internet.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 16 do edital n.º 1 – IPEA, de 8 de setembro de 2008.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **51 a 120** se refira, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção das suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com relação a comportamento organizacional, julgue os itens seguintes.

- 51** De acordo com a Teoria Bifatorial de Herzberg (1959), o que motiva e torna o indivíduo satisfeito com o trabalho são recompensas extrínsecas provenientes das políticas da empresa, condições de trabalho, salários, relacionamento com colegas e chefes.
- 52** De acordo com a norma da reciprocidade e a abordagem de percepção de suporte organizacional, crenças favoráveis do empregado sobre o quanto o empregador se empenha em cuidar do seu bem estar e valoriza as suas contribuições estão associadas positivamente ao desempenho e ao comprometimento do indivíduo com a organização.
- 53** Grupos de trabalho diferem de equipes em função de, pelo menos, três características: nos grupos, a realização do trabalho depende fundamentalmente do esforço individual, nas equipes a realização do trabalho depende tanto do esforço individual como do esforço coletivo; nos grupos, a responsabilidade pelos resultados do trabalho é de cada um dos integrantes, nas equipes, a responsabilidade pelo resultado é, em maior ou menor grau, compartilhada; a equipe tem um objetivo global compartilhado, nos grupos esse objetivo geral é vago, distante de cada integrante, de modo que fica difícil a identificação do comprometimento de cada integrante com o objetivo global.
- 54** Para que equipes de trabalho sejam produtivas basta que haja compatibilidade entre o número de integrantes e a quantidade de trabalho e a adequação do perfil dos membros à natureza e complexidade do trabalho a realizar.
- 55** Nas organizações, os jogos de poder incluem jogos para conter a resistência à autoridade, jogos para efetivar uma mudança organizacional, jogos para derrotar rivais e jogos para construir bases de poder. A construção de alianças entre pares é exemplo de um jogo político praticado por integrantes de uma organização na construção de bases de poder.
- 56** A teoria da contingência, uma das teorias mais conhecidas de liderança, sugere que um supervisor com boas relações com os membros da equipe, que atribui tarefas bem estruturadas aos subordinados e muito poder de posição estará em situação de baixo nível de controle sobre os resultados da unidade, grupo ou equipe de trabalho.
- 57** O desenvolvimento organizacional (DO) é constituído de técnicas projetadas para ajudar a organização a realizar mudanças, sistemáticas e planejadas, em suas estruturas e formas de funcionamento. O *feedback* de resultados de pesquisas visa mudanças nas atitudes dos indivíduos, pois a coleta de dados e a devolução dos resultados é individual e realizada apenas para os empregados que participaram da pesquisa.

- 58** A qualidade de vida no trabalho é função de fatores intrínsecos ao trabalho, como variedade de habilidades requeridas pela atividade, significado das tarefas, autonomia na realização da tarefa, entre outros. Entretanto, fatores extrínsecos à tarefa, como o constitucionalismo organizacional, não afetam a qualidade de vida no trabalho.
- 59** A triangulação dos dados de uma pesquisa ação, tal como definida para estudos e pesquisas organizacionais, refere-se ao método de checar a validade dos resultados, abordando-se o problema de pesquisa sob diversos ângulos e empregando-se a redundância de informações na coleta de dados.
- 60** Em estudos organizacionais, os etnodados são aqueles obtidos por meio de medidas oriundas de constructos teóricos especialmente definidos pelo pesquisador.

Acerca de processos de gestão de pessoas nas organizações, julgue os seguintes itens.

- 61** O *balanced scorecard* (BSC) é um sistema de gestão estratégica, que propõe um sistema de medição de desempenho a ser construído a partir de, pelo menos, as seguintes quatro perspectivas de análise: aprendizagem e crescimento, processos internos, pessoas (clientes e consumidores) e financeira. A última perspectiva, entretanto, é considerada suficiente pelos autores do BSC para medir resultados organizacionais.
- 62** *Coaching* não é sinônimo de treinamento, gerenciamento, liderança, tutoria ou instrutoria. Trata-se de uma atividade em que o *coach* aconselha, orienta, analisa o perfil de aspirações pessoais, mapeia competências e identifica necessidades de aprimoramento do orientando. Essas atividades visam o crescimento pessoal e profissional do orientando.
- 63** A educação corporativa contemporânea abarca várias formas de indução de aprendizagem nas organizações, entre as quais a instrução, o treinamento, o apoio ao desenvolvimento humano e a educação ao longo da vida. As universidades corporativas e setoriais, no Brasil, estão adotando o *e-learning* como estratégia para democratizar o acesso de empregados e clientelas externas a treinamentos e outras oportunidades de aprendizagem contínua e aberta.
- 64** A remuneração por competência objetiva relacionar a remuneração às exigências do cargo.
- 65** Recompensas salariais vinculadas ao tempo de serviço do empregado são geralmente concedidas automaticamente para aqueles que apresentam melhor desempenho no trabalho. Trata-se de uma estratégia de recompensa baseada em mérito.
- 66** Mapas de carreiras e sistemas de informação que apóiam o planejamento de carreira são organizadores avançados que indicam possíveis direções, trilhas, caminhos e oportunidades de carreira disponíveis na organização.
- 67** O modelo de classificação é aplicado quando há um candidato por vaga.
- 68** Provas de conhecimentos ou de capacidades mensuram habilidades intelectuais, atitudes e valores dos candidatos que participam de um processo seletivo.

- 69 Considere que os itens apresentados na figura abaixo sejam exemplos extraídos de uma escala gráfica de avaliação de desempenho individual no trabalho. Nesse caso, um empregado avaliado com essa escala teria recebido uma avaliação favorável no quesito criatividade e uma avaliação desfavorável no item referente a cooperação.

fatores de avaliação	escala				
	ótimo	muito bom	bom	regular	fraco
criatividade	x				
cooperação				x	

- 70 Considere que na figura abaixo haja exemplos de itens de avaliação do desempenho de um professor e o avaliador, ao adotar essa escala, indica a frequência com que o avaliado foi visto desempenhando de acordo com o comportamento descrito no item durante o período de avaliação. Nesse caso, o desempenho do avaliado é insatisfatório nos dois aspectos avaliados.

itens de avaliação de um professor	escala de frequência				
	0% a 64%	65% a 74%	75% a 84%	85% a 94%	95% a 100%
segue o programa do curso	x				
expõe os conteúdos seguindo uma ordem clara	x				

- 71 Até o final da década de 70 do século XX, havia um predomínio de advogados na função de chefes de departamentos de pessoal, devido à natureza cartorial e administrativa das funções de RH nas empresas brasileiras.
- 72 O conceito de competências organizacionais tem origem no desenvolvimento da abordagem da empresa baseada em recursos — RBV (*resource-based view of the firm*). Essa abordagem enfatiza que as vantagens competitivas de uma organização são desenvolvidas apenas por sua posição no mercado e pela mobilização de recursos.
- 73 Competências organizacionais são descritas de diversas maneiras. Uma delas é baseada na análise prévia das principais atividades e macroprocessos organizacionais e resultam em descrições de competências para cada função e tipo de serviço e mercado, similares à apresentada na figura abaixo.

competência organizacional de operadoras e serviços de telefonia móvel		
função ou atividade/tipos de serviços ou mercados	operações	desenvolvimento de produtos e serviços
serviços de massa	- utilizar a infra-estrutura para atender clientes, minimizando custos e ampliando o atendimento - gerenciar a cadeia de suprimentos	- adquirir a tecnologia necessária para prover serviço padronizado

- 74 Provocar intencionalmente uma crise organizacional dramática, que abale o *status quo*, é uma estratégia adotada por algumas organizações bem sucedidas para estimular mudanças na cultura organizacional.
- 75 Estruturas paralelas de carreira servem para auxiliar profissionais de áreas técnicas interessados na carreira de gestão.

Diante da necessidade de uma mudança de vulto, a maioria dos administradores reage de forma previsível: reformula a estratégia da organização, busca os suspeitos de sempre — pessoal, salários e processos — para, em seguida, mexer em cargos, realinhar incentivos e cortar o que é ineficaz. Depois, espera pacientemente que o desempenho melhore. E se decepciona. Por algum motivo, as coisas certas não acontecem.

Tendo o texto acima como referência inicial, julgue os itens subseqüentes, acerca dos processos de mudança nas organizações.

- 76 Apesar de imprescindível, a dimensão técnico-instrumental nem sempre é considerada em um processo de mudança na organização.
- 77 Um histórico de desilusão e desconfiança gera um ambiente no qual os empregados automaticamente condenam ao fracasso o proponente de mudanças, porque os líderes são os grandes responsáveis pelas mudanças organizacionais.
- 78 Uma das etapas do processo de mudança está associada à criação de um senso de urgência, uma necessidade que justifique a realização do processo.
- 79 As turbulências do ambiente externo podem ser corretamente consideradas como o principal gatilho para a mudança organizacional, na medida em que as organizações são altamente dependentes do seu ambiente externo.
- 80 Existem mudanças graduais, de tipo evolutivo, e outras radicais, de tipo revolucionário. Essa caracterização está profundamente relacionada à visão de organização que prepondera na investigação dos processos de mudança.

A respeito de processos de mudança organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 81** Considere a seguinte situação hipotética.
Uma empresa que enfrenta desequilíbrio econômico-financeiro no seu plano de saúde e sofre com a falta de profissionalização nesse setor encontra-se na condução do processo de mudança do referido plano de saúde.
Nessa situação, a complexidade do processo de mudanças organizacionais está relacionada estritamente ao grau em que as mudanças envolvem aspectos concretos da organização, como a estrutura, sistemas e procedimentos da organização.
- 82** A persuasão é a ferramenta suprema para a criação de um ambiente receptivo, principalmente no que se refere à atuação da liderança de topo.
- 83** Na maioria das vezes, os gerentes de linha não podem ser usados como agentes de mudança organizacional. Contudo, os gerentes necessitam apresentar atitudes positivas em relação ao processo de mudança.
- 84** Em um ambiente receptivo e na presença de suporte ao processo de mudança organizacional, os funcionários não só entendem por que as mudanças se fazem necessárias, mas se comprometem com o processo e executam os passos exigidos.
- 85** As avaliações da mudança organizacional demonstram que, embora os resultados financeiros pretendidos no início do processo possam ter sido alcançados, o processo costuma ser interrompido antes da consolidação dos novos comportamentos na cultura da organização, comprometendo sua sustentabilidade no longo prazo.
- 86** A comunicação, além de cumprir o papel de expressar a mudança, é um elemento constitutivo da mudança porque aborda a criação de discurso e o processo de atribuição de sentido.

A gestão de pessoas pode envolver diversos níveis organizacionais: individual, cargo, seção, departamento, organização, mercado de trabalho, sociedade. Além disso, pode assumir caráter centralizado, descentralizado, assessoria, nível intermediário ou institucional. Considerando as tendências da moderna gestão de pessoas, julgue os itens a seguir.

- 87** A gestão de pessoas pode ser definida como o sistema de gestão constituído pelo conjunto integrado de políticas, diretrizes, procedimentos e instrumentos gerenciais que viabilizam a ação administrativa e técnica sobre os recursos humanos no espaço organizacional.
- 88** A análise dos elementos contextualizados das características organizacionais e de seu ambiente externo acarreta uma gestão de pessoas carregada de modismos e de ações que possuem o foco tradicional, foco em práticas que auxiliam a organização a atingir seus objetivos.

- 89** A moderna gestão de pessoas rege-se pelo pressuposto de que a força de trabalho altamente habilitada e altamente motivada é fonte de vantagem competitiva.
- 90** Para ser realmente estratégica, a gestão de pessoas precisa formular a própria estratégia e não se alinhar a uma estratégia formulada externamente.
- 91** Angariar informações de vários subsistemas de recursos humanos e orientá-las segundo uma visão sobre o rumo da organização constitui um dos princípios relacionados ao modelo burocrático de gestão de pessoas.

A respeito do modelo de gestão de pessoas embasado em competências, julgue os itens seguintes.

- 92** O modelo de gestão de pessoas embasado em competências requer a busca de fatores que levem o indivíduo a se diferenciar quanto ao produto do seu trabalho.
- 93** Ao definir a estratégia competitiva, a empresa identifica suas competências organizacionais e, conseqüentemente, as competências individuais de cada função.
- 94** No que diz respeito ao setor público brasileiro, a competência profissional pode ser entendida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.
- 95** O desempenho no trabalho pode ser considerado a manifestação do que o indivíduo aprendeu e envolve o processo básico de expressão da competência profissional.

Aprendizagem e mudança constituem fenômenos complexos no mundo do trabalho, possuem interfaces e necessitam ser estudados, pois são fundamentais para que as organizações respondam de maneira efetiva às necessidades dos clientes, à regulamentação do governo e aos competidores. Com relação aos fenômenos de mudança, aprendizagem e competência nas organizações, julgue os itens subseqüentes.

- 96** Ao proporcionar ordem e consistência aos participantes da organização, a cultura sugere sinais para a realização de possíveis mudanças e favorabilidade dos indivíduos ao processo.
- 97** Mudança organizacional se caracteriza por indicar alterações em partes ou no todo do sistema organizacional. As características alteradas, obrigatoriamente, precisam compor os elementos-chaves do sistema organizacional, o que indica que uma alteração em uma unidade específica não caracterizará uma mudança organizacional.
- 98** Na gestão estratégica de pessoas, o monitoramento do desempenho destaca-se como uma tecnologia importante para a identificação das competências das empresas, tanto organizacionais quanto individuais.
- 99** Um dos pilares do processo de mudança organizacional é a demanda por novos comportamentos, habilidades e atitudes dos profissionais.
- 100** Os estudos mostram que o envolvimento do gestor no processo de mudança não interfere na participação do subordinado no processo.

Julgue os itens subseqüentes, relativos à gestão de recursos humanos.

- 101** A gestão estratégica de pessoas exige muito mais do que apenas o planejamento e o controle da força de trabalho. Ela deve desenvolver mecanismos que garantam o compromisso, o envolvimento e a motivação das pessoas que atuam na organização. Esses fatores, juntamente com a educação, a comunicação e a qualidade formam a base estrutural da Gestão Estratégica das pessoas.
- 102** Em questões previdenciárias, aplicam-se as normas vigentes ao tempo do requerimento da aposentadoria.
- 103** Considere que um agente público utilizou, em obra particular, máquinas e equipamentos de propriedade da administração pública do DF. Nessa situação, o referido agente estará sujeito às sanções previstas na Lei de Improbidade Administrativa, as quais são aplicadas independentemente das sanções penais, civis e administrativas referentes a esse caso.
- 104** Considere que Fábio foi aprovado em um concurso público. A fim de tomar posse e entrar em exercício, Fábio prestou falsa declaração de bens e valores que compunham o seu patrimônio privado. Nessa situação, segundo a Lei de Improbidade Administrativa, Fábio deverá ser exonerado.
- 105** Caso seja caracterizado um ato ilícito ensejador de possível responsabilidade civil estatal em sua modalidade omissiva, faz-se necessária a verificação do elemento subjetivo (dolo ou culpa) do ente público.
- 106** A ordem constitucional vigente adotou a responsabilidade objetiva do Estado, consubstanciada na modalidade do risco administrativo, sob o pálio da não-necessidade de demonstração de culpa, para fins de responsabilização. Desse modo, devem os danos causados ser reparados de forma abrangente, incluindo-se na reposição não somente os danos materiais, mas também os danos morais.
- 107** O ato de posse completa a investidura, espelhando uma verdadeira *conditio juris* para o exercício da função pública.
- 108** Considere que Fabiano é servidor público em estágio probatório. Nessa situação, Fabiano só poderá exercer funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão de lotação ao término do estágio probatório, após a autorização, pela autoridade competente, de sua avaliação de desempenho.
- 109** Se um servidor que ocupa um cargo de arquiteto for eleito para exercer o mandato de deputado estadual, ele terá de se afastar de seu cargo. Poderá, entretanto, optar pela remuneração de seu cargo efetivo ou do cargo de deputado.
- 110** Pelo princípio do informalismo procedimental, permite-se aos agentes administrativos encarregados do processo administrativo várias formas de atuação *ex officio*, como a tomada de depoimentos, a inspeção em locais e bens, a adoção de diligências, tudo, enfim, que seja necessário para a conclusão do processo.

- 111** Uma pessoa cujos direitos ou interesses forem afetados, de forma indireta, por uma decisão em um processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal não terá legitimidade para interpor recurso administrativo.
- 112** Quanto ao processo administrativo, a fase propulsória ou de iniciativa pode ser produto de uma decisão de ofício da Administração. É o que ocorre quando a Administração abre um concurso público para preenchimento de cargo.
- 113** Considere que Pedro sofreu determinada sanção após a regular conclusão de um processo administrativo. Diante do surgimento de fatos novos, Pedro requereu a revisão do processo. Nessa situação, da revisão do processo poderá resultar agravamento da sanção.
- 114** Considere que Leonardo, servidor público, após um quinquênio de efetivo exercício, requereu licença para capacitação profissional. Nessa situação, estando presentes as condições de sua outorga, a referida licença constitui-se direito do servidor, independentemente da conveniência pública.
- 115** O servidor público que atingir 70 anos de idade em plenas condições de exercer sua função poderá optar entre permanecer no serviço público ou aposentar-se voluntariamente.
- 116** Considere que um servidor público tenha recebido propina de terceiro para conferir a este certa vantagem. Nesse caso, não houve ato de improbidade administrativa porque não ocorreu lesão direta aos cofres públicos.
- 117** O abuso de poder não pode compatibilizar-se com as regras da legalidade; assim, constatado o abuso, cabe repará-lo. A invalidação da conduta abusiva pode dar-se na própria esfera administrativa (autotela) ou por meio de ação judicial.
- 118** Considere que um agente público, embora dentro de sua competência, tenha se afastado do interesse público que deveria nortear todo o seu desempenho administrativo. Nesse caso, o agente atuou com abuso de poder, na modalidade conhecida como desvio de poder.
- 119** Considere que, após regular inquérito administrativo, Fabíola, servidora pública, foi punida com a pena de demissão e, que, pelo mesmo fato, que configura crime funcional, Fabíola esteja sendo processada criminalmente. Nessa situação hipotética, se Fabíola for absolvida na ação penal, por insuficiência de provas, o ato demissório deverá ser anulado, a fim de que ela volte aos quadros do serviço público.
- 120** Somente os servidores públicos que preenchiam os requisitos estabelecidos na Emenda Constitucional n.º 20/1998, durante a vigência das normas por ela fixadas, poderiam reclamar a aplicação das normas nela contidas. Os servidores públicos que não tinham completado os requisitos para a aposentadoria quando do advento das novas normas constitucionais passaram a ser regidos pelo regime previdenciário estatuído na Emenda Constitucional n.º 41/2003, posteriormente alterada pela Emenda Constitucional n.º 47/2005.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, que vale **dez** pontos, faça o que se pede, usando o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, nos locais apropriados, pois **não será avaliado fragmento de texto escrito em local indevido**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de **trinta** linhas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

O objetivo principal neste artigo foi verificar a existência de relação preditiva entre a percepção dos mestres e doutores do Banco do Brasil acerca do suporte à transferência da aprendizagem oferecido pela organização e a aplicação, no trabalho, de competências por eles desenvolvidas em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Foi utilizado questionário semi-estruturado para a coleta de dados, tendo a amostra sido constituída por 297 funcionários da empresa. Para os dados quantitativos, realizaram-se análises descritivas, fatorial, de variância e de regressão múltipla e, para os qualitativos, realizou-se análise de conteúdo. Os resultados indicaram a existência de relação positiva entre a percepção de suporte (psicossocial e material) oferecido pelo banco e a percepção do grau de aplicação das competências no trabalho. Características individuais dos respondentes não atuaram como preditoras dessa aplicação. Os resultados indicaram, também, que a percepção quanto ao suporte oferecido pela organização é moderadamente positiva, sendo possível seu aprimoramento.

Hugo Pena Brandão, Carla Patricia Bahry e Isa Aparecida de Freitas. **Os impactos do suporte à transferência sobre a aplicação de competências no trabalho: a percepção dos mestres e doutores do Banco do Brasil**. In: *Revista de Administração – RAUSP*. Vol. 43, n.º 3, jul./ago./set./2008.

Redija um texto dissertativo acerca dos limites e potencialidades das estratégias metodológicas adotadas na pesquisa objeto do resumo acima apresentado. Ao elaborar seu texto, aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ natureza do estudo;
- ▶ tipo de delineamento de pesquisa;
- ▶ amostra;
- ▶ fontes de dados;
- ▶ instrumento(s) de coleta de dados;
- ▶ variável(is) independente(s) e dependente(s);
- ▶ procedimentos de análise de dados;
- ▶ resultados, limitações da pesquisa e contribuições do estudo para os profissionais de recursos humanos.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	