

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Diversas teorias organizacionais foram incorporadas às fundamentações da área de gestão de pessoas de forma que, atualmente, muito se discute sobre os conceitos e a relevância da função para a sobrevivência e a competitividade organizacional. Com relação a esse assunto, julgue os itens que se seguem.

- 51 Os modelos contemporâneos de gestão de pessoas preveem a articulação das políticas e das práticas de gerenciamento de recursos humanos com a estratégia organizacional.
- 52 Conforme a teoria da Visão Baseada em Recursos (VBR), uma vantagem competitiva é alcançada quando determinados recursos são inimitáveis.
- 53 A teoria da expectativa estipula que o comportamento motivado varia conforme a valência, a instrumentalidade e a expectativa atribuídas pelos indivíduos às suas atividades.
- 54 A função de uma política de gestão de pessoas é orientar o comportamento dos gestores das demais unidades organizacionais no trato dos recursos humanos à sua disposição.
- 55 A perspectiva estratégica estabelece que a gestão de pessoas é competência exclusiva de uma unidade organizacional especialmente constituída para esse fim.
- 56 A teoria AMO postula que o desempenho humano pode ser caracterizado como o resultado da combinação de atitudes, motivação e organização pessoal.

A área de comportamento organizacional e humano pode ser considerada uma das principais fundamentações teóricas inerentes à gestão de recursos humanos, especialmente no que se refere à liderança, ao desempenho, à motivação e à qualidade de vida no trabalho. A esse respeito, julgue os itens seguintes.

- 57 A autoeficácia, um componente da teoria da aprendizagem social, estipula que o comportamento motivado depende da expectativa de que se pode realizar com sucesso determinada ação.
- 58 As teorias de liderança centradas na figura do líder assumem que não há, para todas as situações de liderança, um estilo ideal de conduta.
- 59 O foco no indivíduo, o caráter remediador e a ênfase na produtividade caracterizam as abordagens assistencialistas de qualidade de vida no trabalho.
- 60 O domínio de determinadas características pessoais, como motivação ao êxito, autoconfiança e flexibilidade, tornam qualquer indivíduo um líder.
- 61 Ginástica laboral, torneios, competições e preparação para aposentadoria constituem ações preventivas de qualidade de vida no trabalho.

Conhecimentos, habilidades e atitudes constituem atributos inerentes a qualquer tipo de competência humana. Acerca das competências interpessoais, julgue os itens a seguir.

- 62 Diferentemente das competências de natureza técnica, as de caráter interpessoal podem ser desenvolvidas em ciclos de aprendizagem mais encurtados.
- 63 As competências interpessoais, fundamentadas em atitudes e valores, podem ser organizadas a partir do grau de complexidade dos comportamentos exigidos em determinado espaço ocupacional.

A gestão de pessoas no setor público tem enfrentado, ao longo dos últimos anos, um processo de mudança no qual políticas e práticas administrativas, arraigadas em princípios legalistas, começam a ser orientadas por resultados e objetivos estratégicos. A respeito de gestão de mudanças, julgue os próximos itens.

- 64 Entende-se por mudança organizacional alterações intencionais no ambiente de trabalho que afetem a maneira como os funcionários agem.
- 65 A abordagem de administração da mudança em três etapas, idealizado por Kurt Lewin, fundamenta-se na noção de estado de equilíbrio entre forças propulsoras e restritivas.
- 66 Manipulação, cooptação e coerção representam táticas de enfrentamento da resistência à mudança.

No setor público, de forma geral, as descrições de cargos são úteis em diversos processos de recursos humanos, como, por exemplo, em concursos públicos, em ações de capacitações e desenvolvimento e em situações de gestão do desempenho humano. Com relação a esse assunto, julgue os itens subsequentes.

- 67 A última versão do catálogo brasileiro de ocupações, a partir do conceito de competências, privilegia a amplitude dos empregos e sua complexidade.
- 68 Uma proposta de enriquecimento horizontal de cargos apresenta, como atributos básicos, a variedade de qualificações, a identidade de tarefa, a autonomia e o *feedback*.
- 69 Especificações expõem características necessárias ao exercício de dado cargo, a exemplo dos conhecimentos, das habilidades e das qualificações.
- 70 A observação direta é, entre os métodos de análise de cargos, recomendada para atividades intelectuais, não padronizadas e de ciclo longo de trabalho.

O Decreto n.º 7.133/2010 regulamenta os critérios e os procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, bem como o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam outras diversas leis. Acerca da temática da gestão do desempenho, julgue os itens subsequentes.

- 71 Planejamento, monitoramento e *feedback* são características inerentes a um processo de gestão do desempenho humano.
- 72 Segundo o referido decreto, a avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, as quais se desdobram em globais, intermediárias e individuais.
- 73 O método de avaliação do desempenho humano denominado escala de pontuação gráfica representa o modelo adotado genericamente por organizações públicas.
- 74 De acordo com o decreto mencionado, metas individuais e intermediárias deverão ser previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, e, no caso de excepcionalidades, pelo próprio servidor.
- 75 Conforme esse decreto, produtividade no trabalho e qualidade técnica são exemplos de fatores mínimos obrigatórios de avaliação, ao passo que trabalho em equipe e relacionamento interpessoal figuram como fatores mínimos opcionais.

O Decreto n.º 5.707/2006 instituiu tanto a política quanto as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Com relação à função de recursos humanos de capacitação e desenvolvimento de pessoal, julgue os itens seguintes.

- 76 Na ausência de objetivos instrucionais adequadamente definidos, torna-se impossível o desenvolvimento de avaliações de aprendizagem e de comportamento no cargo.
- 77 Há, nesse decreto, exclusivamente dois instrumentos da política nacional de desenvolvimento de pessoal: o plano anual de capacitação e o relatório de execução do plano anual de capacitação.
- 78 Identificar o público-alvo, as unidades organizacionais envolvidas e os conteúdos das atividades exigidas constituem, respectivamente, o foco da análise individual, organizacional e de tarefas, aplicadas à identificação das necessidades de treinamento.
- 79 Ações de capacitação são recomendadas para problemas relacionados ao desempenho no trabalho, decorrentes tanto dos fatores motivacionais, como do nível de qualificação da força de trabalho.
- 80 Avaliações de reação que revelam baixa aplicabilidade dos conteúdos do curso sugerem problemas na análise de tarefas inerentes à identificação de necessidades de treinamento.

A gestão por competências, recentemente adotada pelo setor público, via Decreto n.º 5.707/2006, fundamenta-se na premissa de que o desempenho de uma organização é dependente dos recursos controlados por ela e da forma como esses recursos são utilizados, a exemplo dos recursos humanos. Com relação a esse assunto, julgue os itens a seguir.

- 81 O alinhamento horizontal, inerente ao modelo de gestão por competências, constitui uma das finalidades desse decreto.
- 82 A identificação de competências organizacionais concentra-se na investigação do grau de valor, da versatilidade e da sustentabilidade de fatores-chave para o sucesso organizacional.
- 83 O *Tableau de Bord*, o Modelo de Brown, o Prisma de *Performance* e o *Balanced Scorecard* são modelos conceituais de mensuração do desempenho organizacional.
- 84 Entre os exemplos de recursos individuais fundamentadores de modelos de gestão por competências, incluem-se excelência operacional, inovação no produto e orientação para clientes.
- 85 Conforme o referido decreto, a gestão por competência equivale à gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Com base no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, julgue os itens a seguir.

- 86 Servidor que deixe de registrar, mediante o ponto eletrônico, sua entrada e saída no ambiente de trabalho, alegando que seus colegas também não realizam esse registro, procede de forma desidiosa, sujeitando-se à punição, conforme estabelecido em lei.
- 87 Caso um servidor público considere que as ordens de seu superior imediato sejam ilegais, mas não tenha certeza sobre a ilegalidade dessas ordens, ele deve cumpri-las, a fim de precaver-se contra a incidência de inobservância das normas legais e regulamentares.
- 88 A presteza no atendimento ao público é um dever do servidor público que se restringe a situações em que o servidor tem completa ciência das informações requeridas.
- 89 Servidor público que realize atividades ilegais sem ter conhecimento da ilegalidade dessas atividades não responde civil, penal e administrativamente, caso tenha agido de boa-fé e com o objetivo de cumprir seus deveres.

Julgue os itens seguintes, relativos à gestão de pessoas no setor público.

- 90 A gestão por competência no setor público, no que se refere ao alcance das metas institucionais, compreende a gestão da capacitação e do desempenho humano.
- 91 Os planos anuais de capacitação elaborados pela administração pública federal consistem em instrumentos para o estabelecimento de metas individuais e institucionais que validam o sistema de gestão de desempenho.
- 92 As instituições federais de ensino superior podem ofertar cursos de capacitação, por meio de convênio com escolas de governo, contribuindo para a formação dos quadros de pessoal da administração pública.
- 93 Nas organizações públicas, a gestão de pessoas é feita, em geral, com base na administração por objetivos e por competências.
- 94 As escolas de governo devem atuar como líderes no processo de capacitação de servidores públicos, conforme disposições da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.
- 95 Entre os objetivos da gestão de pessoas nas organizações públicas da administração federal, incluem-se o desenvolvimento permanente do servidor público e a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Com relação à ética no serviço público, julgue os itens que se seguem.

- 96 Servidor público que deixe sua mesa de trabalho desorganizada comete ação contra a ética no serviço público.
- 97 Os deveres fundamentais do servidor público incluem manter-se atualizado quanto às normas de serviço e à legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções.
- 98 Servidor público que atente contra a ética no exercício de suas atribuições pode ter sua estabilidade funcional e emprego público cassados, mediante recomendação da Comissão de Ética de seu órgão de trabalho.

Acerca da negociação no contexto de trabalho, julgue os próximos itens.

- 99 Indivíduo que evita rotineiramente conflitos interpessoais subordina-se, em geral, aos objetivos e interesses da contraparte, subjugando suas próprias expectativas.
- 100 Em uma situação de conflito, o servidor que procura maximizar os resultados em favor de si mesmo adota uma estratégia de enfrentamento para a solução de conflitos.
- 101 O enfrentamento de conflitos no ambiente de trabalho requer o conhecimento da natureza do conflito, bem como das habilidades e dos interesses das partes envolvidas.
- 102 Entre as táticas utilizadas em situações de negociações no contexto organizacional, incluem-se a lisonja e a persuasão do oponente, assim como a demonstração ligeira do *status* dominante.
- 103 Caso, em uma negociação, as propostas e as contrapropostas de ambas as partes não sejam convergentes, é impossível realizar-se um acordo, mesmo que os limites de cada uma das partes forem esclarecidos.
- 104 A competição entre duas pessoas em conflito ocorre, em geral, quando o resultado final esperado por cada uma dessas pessoas é julgado como mais importante e depende do modo como as relações interpessoais foram estabelecidas entre as partes.
- 105 Uma atitude típica de pessoas que costumam colaborar em situações de conflito é a busca por solução que concilie os interesses conjuntos envolvidos.

Julgue os itens subsecutivos, referentes às organizações de aprendizagem.

- 106 Mediante a curva de aprendizagem, pode-se observar como, ao longo do tempo, as organizações alcançaram resultados que lhe conferiram vantagens competitivas.
- 107 As competências múltiplas referem-se às capacidades de aprendizagem que indicam, em uma organização, as melhores alternativas de aprendizagem ao longo do tempo.
- 108 A produção dos sistemas de informação que apoiam a gestão da aprendizagem, buscando combinar as diferentes competências existentes na organização, é feita no âmbito da organização de aprendizagem.
- 109 Aprender a aprender consiste em uma habilidade que propicia às pessoas assimilar novas competências e fortalecer seus talentos em uma organização.

No que se refere ao desenvolvimento de pessoas nas organizações, julgue os itens a seguir.

- 110 Na avaliação das necessidades de capacitação, utilizam-se as taxonomias de resultados de aprendizagem e escolhem-se estratégias, de acordo com o grau de complexidade do objetivo.
- 111 As necessidades de aprendizagem são diagnosticadas na etapa de elaboração de currículos educacionais.
- 112 O mapeamento prévio das necessidades de aprendizagem é necessário para se elaborar um projeto de desenvolvimento de pessoas.
- 113 Os resultados de aprendizagem das ações de capacitação podem ser avaliados por meio de questionários, que devem ser aplicados no início e durante cursos ou eventos de capacitação, a fim de observar-se o desempenho dos treinandos.
- 114 As ações de avaliação de efeitos de capacitação compreendem a construção de modelos integrados de reação, aprendizagem, impacto, resultados e valor final.
- 115 As ações de capacitação podem modificar as atitudes dos servidores públicos, impactando em seu comportamento e nas organizações de modo geral.
- 116 No planejamento de ações de capacitação, realizado pelo setor de recursos humanos de uma organização pública, as necessidades, em termos de ações desejadas, são descritas e avaliadas juntamente com o perfil demográfico, motivacional e profissional da clientela.

Julgue os itens subsequentes, relativos a planejamento estratégico da gestão de pessoas.

- 117 Na gestão de pessoas, os planos estratégicos permanentes constituem-se de ações operacionais que não se repetem ao longo do tempo, em virtude da designação prévia de orçamentos.
- 118 O principal condicionante do planejamento estratégico da gestão de pessoas consiste na estrutura organizacional, podendo haver restrições contextuais e de recursos necessárias à realização dos objetivos organizacionais.
- 119 A fim de estabelecer uma estratégia de modo consistente, a gestão de pessoas deve manter suas metas e referenciais de desempenho alinhados às metas e aos objetivos organizacionais.
- 120 A formação constante de competências individuais, com base na formulação estratégica, é uma condição básica para a sustentação da vantagem competitiva das organizações.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas na primeira página, pois não será avaliado o texto que apresentar qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.
- Ao domínio do conteúdo serão atribuídos até **10,00 pontos**, dos quais até **0,50 ponto** será atribuído ao quesito apresentação e estrutura textuais (legibilidade, respeito às margens e indicação de parágrafos).

A propriedade intelectual é um instrumento recente do capitalismo: o direito de autor só foi internacionalmente reconhecido e oficializado no final do século XIX, a partir da Convenção de Berna. No capitalismo tardio informatizado, entretanto, ela se tornou um problema e uma contradição para as corporações cujo trunfo é a circulação de conteúdo intelectual, não sua produção. Para elas, é fundamental que o trabalho intelectual seja barato ou gratuito. E, para isso, é preciso que ele seja indiferenciado, que o seu valor seja medido unicamente de modo quantitativo, cumulativo — e não qualitativo ou subjetivo.

Há alguns anos, a revista *The New Yorker* publicou uma longa reportagem sobre a disputa entre os herdeiros de James Joyce e uma pesquisadora da Universidade Stanford, na Califórnia, pelos direitos de publicação da correspondência do escritor. O artigo pintava um quadro favorável à pesquisadora e a transformava em símbolo da necessidade de uma legislação mais democrática, condizente com as exigências estabelecidas pelo uso da Internet. A reportagem estava em sintonia com os princípios do Creative Commons e de outras propostas alternativas ao tradicional, restritivo e cada vez mais insustentável *copyright*, o direito autoral.

O Creative Commons busca adaptar o direito autoral a uma situação de fato e irreversível, permitindo ao autor decidir o quanto deseja ceder dos seus direitos. Essas iniciativas buscam alternativas a esse direito, condenado à morte pela nova economia da informação. Mas, a despeito das boas intenções, elas só se propõem a agir no lado mais frágil do direito de propriedade, aquele que diz respeito ao trabalho intelectual individual e, sobretudo, ao trabalho intelectual circunscrito às artes e à cultura. Nenhuma empresa abrirá mão de suas patentes científicas ou industriais em nome da visibilidade, do bem comum ou do direito à informação.

Bernardo Carvalho. **Em defesa da obra**. Internet: <www.observatoriodaimprensa.com.br> (com adaptações).

Tendo o texto acima e os textos da prova de Conhecimentos Básicos apenas como referência inicial, redija um texto dissertativo a respeito de direitos autorais.

Ao elaborar seu texto, aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- remuneração e subsistência do autor, profissional e trabalhador; [valor: 4,50 pontos]
- democratização e popularização da informação, da arte e da cultura. [valor: 5,00 pontos]

Rascunho

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	



cespeUnB

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos