

**PROVA DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO – ANALISTA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

**Questões de Administração Pública, Aprendizagem Organizacional e Noções de Gestão de Pessoas nas Organizações**

50. No atual planejamento estratégico da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, foram aprovadas diversas intenções estratégicas que afetam a organização como um todo. Nesse contexto, assinale o que vai de encontro às melhores práticas de gestão.

- A) foco prioritário nas ações de curto prazo
- B) fortalecimento da identidade institucional
- C) gestão participativa
- D) sinergia nas equipes e com órgãos parceiros
- E) efetividade

**COMENTÁRIO:**

**Letra a.**

Primeiramente, é importante destacar que a expressão “de encontro a” tem o significado de discordância, como “contra”, “em oposição a”. Já a expressão “ao encontro” é usada para indicar concordância.

Pois bem! Vimos na aula 1 de nosso curso que as principais **características do planejamento estratégico**:

- ✓ É **projetado no longo prazo**, tendo seus efeitos e consequências estendidos a vários anos pela frente.
- ✓ Envolve a organização como uma totalidade, todos os recursos e áreas de atividade, e preocupa-se em atingir os objetivos em nível organizacional.
- ✓ É definido pela cúpula da organização (nível institucional) e corresponde ao plano maior ao qual todos os demais estão subordinados.

Assim, as letras B, C, D e E estão de acordo com as premissas que se relacionam com o planejamento estratégico.

A letra A, por sua vez, destaca uma das características do **planejamento operacional**. Vejamos:

- ✓ É **projetado para o curto prazo**, para o imediato.
- ✓ Envolve cada tarefa ou atividade isoladamente e preocupa-se com o alcance de metas específicas.
- ✓ É definido no nível operacional, para cada tarefa ou atividade.

51. Qual país serviu como principal referência para a concepção brasileira de Educação Corporativa?

- A) China
- B) Estados Unidos
- C) Inglaterra
- D) Alemanha
- E) França

**COMENTÁRIO:**

**Letra b.**

Os **Estados Unidos**, após a Segunda Guerra Mundial, firmaram-se como principal potência econômica. Com o fim do conflito, observou-se, no cenário mundial, um movimento de abertura das fronteiras entre os países.

Assim, considerando que a Escola Corporativa nasceu efetivamente nos Estados Unidos, é fácil compreender que a sua concepção no mundo se baseia no modelo americano. Assim, a chamada Concepção Brasileira de Educação Corporativa é a implantação do Modelo Americano em empresas brasileiras ou em empresas multinacionais no território brasileiro.

52. A respeito da gestão de pessoas, analise as afirmativas a seguir:

I – Na gestão por competências, é essencial a identificação de todas as competências, inclusive as gerenciais, bem como a medição do nível existente e estipulação do nível desejável, para que assim se possa identificar o gap ou lacuna de competências.

II – A seleção e o recrutamento promovidos pelo órgão de Recursos Humanos se dão sempre por concurso público, salvo os casos de contratação temporária para atender excepcional interesse público.

III – A gestão por competências tem por alicerce o mapeamento, o qual basicamente consiste no processo de levantamento das competências necessárias ao desenvolvimento das atividades.

Assinale

- A) se somente a afirmativa I estiver correta.
- B) se somente a afirmativa II estiver correta.
- C) se somente a afirmativa III estiver correta.
- D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.
- E) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.

**COMENTÁRIO:**

**Letra c.**

**Sobre a afirmativa I**, a expressão competência alcança tanto o plano individual como o plano organizacional.

Desse modo, temos as competências individuais, profissionais ou humanas, relacionadas às competências que cada indivíduo aprende e desenvolve em suas atividades na organização, e as competências organizacionais, que são as competências referentes à cultura corporativa e à estrutura da organização e estão relacionadas com a vida íntima (*modus vivendi*) da organização. Por sua vez, o gap ou a lacuna é estabelecido em vista em cima dessas competências identificadas como existentes na organização, ou seja, é o confronto do existente *versus* o desejável.

No entanto, sejamos práticos! É necessário o levantamento daquelas competências relevantes para concretização dos objetivos da organização, e não todas as competências. Se o levantamento abranger toda e qualquer competência, a concretização dessa etapa pode tomar tempo desnecessário do processo. Logo, ao meu ver, a afirmativa I está incorreta.

**Sobre a afirmativa II**, ao meu ver, está incorreta. De fato, a regra é a realização prévia de concurso público para o acesso a cargos efetivos ou empregos permanentes na Administração direta e indireta do Estado. No entanto, a exceção não se limita, apenas, aos casos de contratação temporária para atender excepcional interesse público. Vejamos todos os casos possíveis:

- a) Cargos em comissão: já que são de livre nomeação (parte final do inc. II do art. 37 da CF/1988);
- b) Ocupação de mandatos eletivos: Presidente da República, Deputados e Senadores, por exemplo;
- c) 1/5 dos cargos da segunda instância da Magistratura: garante-se o ingresso, na carreira do Poder Judiciário, de advogados e membros do Ministério Público com mais de dez anos de atividades profissionais;
- d) Autoridades expressamente mencionadas pela CF/1988: ministros do STF, do TCU, alguns membros do Conselho Nacional da Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público, por exemplo;
- e) Agentes comunitários de saúde e de combate a endemias: é o que prevê o § 4.º do art. 198 da CF/1988;
- f) Contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de

excepcional interesse público: como os agentes recenseadores do IBGE;

g) Ex-combatentes da Segunda Guerra Mundial (inc. I do art. 53 do ADCT).

**Sobre a afirmativa III**, é quase consensual entre os autores que o mapeamento é o “disparo inicial” do modelo de gestão por competências. O mapeamento das competências objetiva identificar o gap ou a lacuna de competências, isto é, a diferença entre as competências necessárias para concretizar a estratégia formulada e as competências internas já disponíveis na organização. Ao meu ver, afirmativa correta.

53. A respeito das competências e análises do órgão de Recursos Humanos, analise as afirmativas a seguir:

I – O órgão de Recursos Humanos não pode exercer o controle de frequência pela aplicação do chamado “registro britânico”.

II – A assiduidade não é critério relevante na avaliação de desempenho, desde que o servidor compense posteriormente as horas não trabalhadas.

III – É obrigatório o controle eletrônico de frequência do servidor público em exercício na Administração Pública Federal, independentemente do cargo por ele ocupado.

Assinale

A) se somente a afirmativa I estiver correta.

B) se somente a afirmativa II estiver correta.

C) se somente a afirmativa III estiver correta.

D) se somente as afirmativas I e III estiverem corretas.

E) se somente as afirmativas II e III estiverem corretas.

**COMENTÁRIO:**

**Letra a.**

**A afirmativa I está correta.** O “registro britânico” trata-se daquela anotação que revela marcação inalterada dos horários de entrada e saída, como por exemplo, segunda à sexta, 07:00 às 17:00. Essa marcação do tipo “exata e genérica” nos cartões pontos (manuais ou eletrônicos) não é aceita pela legislação trabalhista.

**A afirmativa II está incorreta.** A assiduidade é, em âmbito federal e em muitas outras esferas, um dos critérios de avaliação do estágio probatório e da avaliação anual de desempenho. Logo, é critério relevante na avaliação de desempenho, sim, senhor!

**A afirmativa III está incorreta.** O item toma por base a INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 12 DE SETEMBRO DE 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. Vejamos:

*Art. 7º É obrigatório o controle eletrônico de frequência do servidor público em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.*

*§ 1º O registro de frequência é pessoal e intransferível, devendo ser realizado no início da jornada diária, na saída e no retorno do intervalo para as refeições, e ao término da jornada diária.*

*§ 2º Nos casos de ausência do registro de frequência por esquecimento, problemas técnicos no equipamento ou prestação de serviços externos, o servidor público deverá solicitar que sua chefia imediata registre o horário não lançado, seguindo os procedimentos fixados pelo órgão ou entidade.*

*§ 3º É vedada a aplicação de método que permita a marcação com horários uniformes de frequência (“registro britânico”).*

*§ 4º Será admitida tolerância de até 15 (quinze) minutos para o início da jornada de trabalho no controle eletrônico de frequência.*

*Art. 8º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional somente serão dispensados do controle eletrônico de frequência os ocupantes de cargos de:*

*I - Natureza Especial;*

*II- Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4;*

*III - Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3;*

*IV - Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos; e*

*V - Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia.*

Logo, a expressão “independentemente do cargo por ele ocupado” invalida a afirmativa. Além do mais, mesmo desconhecendo essa legislação, é de conhecimento geral (creio eu!) que muitos cargos na Administração Pública Federal não possuem controle eletrônico de frequência.

54. A seguir estão listadas tendências contemporâneas na gestão de pessoas, à exceção de uma. Assinale-a.

- A) comprometimento das equipes com os objetivos organizacionais
- B) visão sistêmica
- C) gestão de competências
- D) gestão de conhecimento
- E) gestão centrípeta

**COMENTÁRIO:**

**Letra e.**

Gestão centrípeta é aquela gestão centralizada, que avoca para si a maior quantidade de atribuições.

A tendência contemporânea é de uma gestão de pessoas descentralizada, ou seja, “gerir pessoas é uma responsabilidade de linha e função de staff.”.

Em simples palavras, significa dizer que quem administra diretamente o pessoal é cada gerente dentro de sua área de atuação e que uma unidade organizacional prestará serviços especializados, de modo a manter uma relativa uniformidade e consistência na relação entre gerentes e subordinados.

**A letra A está correta.** No atual mundo organizacional dinâmico, as tarefas são cada vez mais realizadas em equipes.

**A letra B está correta.** A visão sistêmica ajuda-nos a enxergar as coisas como parte de um todo, não como peças isoladas, bem como criar e mudar a sua realidade.

**A letra C está correta.** As organizações buscam o desenvolvimento das competências humanas, mediante a qualificação e o aperfeiçoamento das capacidades para a execução das atividades.

**A letra D está correta.** O conhecimento é um valioso recurso estratégico para a vida das pessoas e das organizações. Sua aquisição e aplicação sempre representaram estímulo para as instituições.

**Adriel Sá**



Professor de Direito Administrativo, Administração Geral e Administração Pública em diversos cursos presenciais e telepresenciais. Servidor público federal da área administrativa desde 1999 e, atualmente, atuando no Ministério Público Federal. Formado em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Santa Catarina, com especialização em Gestão Pública. Foi militar das Forças Armadas por 11 anos, sempre atuando nas áreas administrativas. É coautor da obra "Direito Administrativo Facilitado" e autor da obra "Administração Geral e Pública - Teoria Contextualizada em Questões", ambas publicadas pela Editora Juspodivm.