

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

QUESTÕES DE MÚLTIPLAS ESCOLHAS

A seguir, você encontrará 20 questões objetivas de múltipla escolha. Leia atentamente cada questão e assinale a alternativa correta. Há apenas uma alternativa correta em cada questão.

Questão 01. Um Ministério, ao mapear as competências necessárias e as competências atuais para a prestação de um determinado serviço de atendimento aos cidadãos, identificou diversas lacunas ou *gaps* de competências. Analise as afirmativas a seguir acerca das contribuições da identificação de lacunas de competências nas organizações.

- I. A identificação de lacunas de competências auxiliam no planejamento de ações de captação de competências, de modo a minimizar essa lacuna;
- II. A identificação de lacunas de competências auxiliam na implementação de programas de demissões voluntárias;
- III. A identificação de lacunas de competências auxiliam na elaboração de normas e procedimentos formais para nomeação de novos servidores;
- IV. A identificação de lacunas de competências auxiliam na prevenção do crescimento dessas lacunas, por meio do planejamento de programas de capacitação para os seus servidores;

A respeito das afirmativas acima, pode-se afirmar que:

- A. Apenas as afirmativas I e II estão corretas.
- B. Apenas as afirmativas II e III estão corretas.
- C. Apenas as afirmativas I e IV estão corretas.
- D. Apenas as afirmativas I e III estão corretas.
- E. Apenas as afirmativas II e IV estão corretas.

Questão 2. Leia o trecho a seguir. “...as políticas de gestão pública devem ser entendidas como instrumentos para apoiar a implementação das políticas finalísticas. A construção detalhada do instrumento escolhido vai depender dos objetivos e do ambiente que envolve a política setorial específica. Um exemplo, por sua relevância e transversalidade, é o plano de cargos e salários, um importante instrumento da política de pessoal. Este evidentemente será formulado a partir das necessidades específicas de gestão de pessoal de cada área da administração pública.” (Oliveira, 2012, p.64, com adaptações). Fonte: Oliveira, Ricardo de. Gestão Pública: democracia e eficiência: uma visão prática e política. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

Considerando o trecho descrito anteriormente e com relação a um Plano de Cargos e Salários (PCS) em que o conceito de salário seja equivalente ao de vencimento, pode-se afirmar que:

- A. PCS objetiva a manutenção dos salários dos servidores equiparados com os dos trabalhadores do setor privado.
- B. PCS propicia um clima organizacional harmonioso, uma vez que os servidores se sentem motivados.
- C. PCS dispensa a necessidade de treinamento e desenvolvimento dos servidores, uma vez que os cargos se encontram descritos.
- D. PCS é um instrumento de gestão rígido, uma vez que os cargos são classificados, descritos e avaliados por um sistema de pontuação imutável.
- E. PCS busca a manutenção do equilíbrio salarial interno, preservando a hierarquização dos cargos dentro da organização, e do equilíbrio salarial externo, no sentido de adequar os salários da organização frente ao mercado de trabalho.

Questão 3. O Gerente de Recursos Humanos (RH) de uma organização de ciência e tecnologia conta com um grande número de servidores pesquisadores em seu quadro. Entretanto, poucos são aqueles que podem alcançar cargos de gerência. Isso porque o número de vagas de gerência é limitado devido aos níveis hierárquicos restritos da estrutura organizacional. Além disso, a maioria dos pesquisadores possui mais competências técnicas do que gerenciais.

Considerando a situação hipotética, para que pesquisadores possam se desenvolver em suas carreiras, dentro do plano de cargos e salários, sem necessariamente tornarem-se gerentes, mas fazerem jus à remuneração equivalente à de gerente na mesma organização, é correto afirmar que o Gerente de RH deve:

- A. Implantar um sistema de Carreiras em “Y”.
- B. Estabelecer um sistema de âncoras de carreira.
- C. Propor melhorias no planejamento qualitativo e quantitativo de Recursos Humanos.
- D. Implantar um sistema de Carreira Proteana.
- E. Implantar um sistema de Carreira Sem-Fronteira.

Questão 4. Nos últimos anos, a Administração Pública Federal vem buscando implantar o modelo de Gestão baseada em Competências em decorrência de pressões sociais, do aumento da complexidade das relações de trabalho e de ambientes dinâmicos e competitivos. Nesse contexto, quando um servidor público gera um resultado no trabalho, em termos de competência, pode-se afirmar que o resultado é decorrente da aplicação conjunta de:

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

- A. Conhecimentos, atitudes e criatividade.
- B. Conhecimentos, habilidades e atitudes.
- C. Habilidades, criatividade e percepções.
- D. Conhecimentos, habilidades e criatividade.
- E. Atitudes, criatividade e percepções.

Questão 5. Treinamento e desenvolvimento podem ser vistos como um sistema instrucional, integrado por três elementos: avaliação de necessidades, planejamento do treinamento e sua execução e avaliação do treinamento. O subsistema avaliação de treinamento é o principal responsável pelo provimento de informações que garantem a retroalimentação e, portanto, o aperfeiçoamento constante do sistema. Sobre os três elementos apontados, é correto afirmar que:

- A. Na avaliação de necessidades devem ser estabelecidos objetivos de excelência no desempenho que o indivíduo já possui, de modo a reforçar, cada vez mais, tal desempenho.
- B. No planejamento do treinamento devem ser formulados objetivos de aprendizagem fundamentados no planejamento estratégico da organização, baseados em sua missão e visão.
- C. A avaliação do impacto em profundidade de um treinamento deve sempre ser feita posteriormente à ação instrucional, uma vez que são considerados os efeitos do treinamento sobre o desempenho posterior na execução das rotinas de trabalho.
- D. A medida mais efetiva de impacto de treinamento é em amplitude, posto que permite verificar, com acurácia, os efeitos dos objetivos específicos de um treinamento diretamente atrelados aos seus objetivos de aprendizagem.
- E. Treinamento é considerado como uma ação informal de aprendizagem, visto que a dinâmica em sala de instrutoria é imprevisível e condicionante à interação aprendiz-instrutor.

Questão 6. A administração de desempenho, apesar dos aspectos positivos que introduziu ao longo dos anos, acabou por ser utilizada, na maioria das instituições, como simples instrumento de obrigação burocrática, não introduzindo as mudanças necessárias à prática de uma cultura de meritocracia, com base na gestão do desempenho por competências e na obtenção de resultados efetivos. Sobre a administração do desempenho é correto afirmar que:

- A. A administração de desempenho consiste em um instrumento de gestão de recursos humanos com o objetivo de melhorar os resultados, auxiliando os indivíduos a atingirem níveis mais elevados de efetividade e produtividade no exercício das suas atribuições;

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

- B. A leniência é uma característica esperada em um líder que aplica, imparcialmente, os critérios definidos no planejamento do desempenho.
- C. Desempenho depende única e exclusivamente do indivíduo, independentemente do seu contexto laboral ou de variáveis do ambiente organizacional.
- D. A autoavaliação de desempenho é realizada de forma bastante objetiva, isenta de tendenciosidade, comparando-se os resultados obtidos com as metas previamente estipuladas.
- E. São exemplos de erros de avaliação de desempenho o efeito halo, a tendência central e a avaliação em 360 graus.

Questão 7. A medida de impacto em treinamento e desenvolvimento possibilita avaliar o resultado que as ações instrucionais foram capazes de modificar no desempenho do indivíduo e na organização. Sobre avaliação de impacto de treinamento é correto afirmar que:

- A. A disseminação de informações sobre o treinamento trata dos procedimentos e processos empregados no mesmo.
- B. Prazo de seis meses após a realização das ações de treinamento e desenvolvimento é pré-definido usualmente como sendo o ideal ou o necessário para já se ter impacto de tais ações no trabalho.
- C. Na avaliação formativa de um treinamento o objetivo é obter informações para avaliar um programa já desenvolvido, visando verificar a capacidade deste de produzir resultados em face da avaliação de necessidades de aprendizagem efetuada previamente junto à clientela alvo.
- D. A variável impacto de treinamento no trabalho corresponde ao efeito das ações de treinamento sobre o desempenho dos indivíduos e das organizações, ou dos efeitos de longo prazo.
- E. Suporte à transferência mostra o quanto o indivíduo aprendeu, reteve e aplicou os conhecimentos ao longo da ação de treinamento.

Questão 8. A administração do desempenho vem sendo, recentemente, aplicada nas organizações sob a forma de gestão de desempenho, considerada como o modelo mais completo para o acompanhamento do desempenho no trabalho. Sobre as etapas da administração de desempenho sob a perspectiva de gestão é correto afirmar que:

- A. Não é recomendado que o desempenho seja avaliado por múltiplas fontes, como os colegas e chefes, haja visto que nem todos os colegas sabem, de fato, o grau de esforço que o indivíduo empreendeu no cumprimento de suas metas.
- B. O papel dos superiores é fundamental em todas as etapas da gestão, sobretudo no planejamento e monitoramento de desempenho e na manutenção dos níveis de

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

motivação e comprometimento por parte dos subordinados, uma vez que gestores e subordinados precisam definir, conjuntamente, as expectativas e metas de desempenho.

C. A escolha e distribuição forçada, método recente de avaliação de desempenho baseado em competências humanas, avalia o desempenho por meio de indicadores definidos e graduados por meio da sua descrição numa variação de ruim a excepcional, e permite a elaboração de gráficos que facilitarão a avaliação e acompanhamento do desempenho histórico do avaliado.

D. A ênfase dada ao contexto durante o planejamento de desempenho não deve ser preponderante, pois cabe ao gestor determinar e gerenciar, de maneira proativa, fatores situacionais relacionados ao ambiente de trabalho do indivíduo como fator de impacto em seu desempenho.

E. Os critérios de desempenho dificilmente são considerados na avaliação, pois avaliar desempenho implica em atribuir um juízo de valor sobre o conjunto de comportamentos manifestados por indivíduos e equipes necessários ao bom exercício do cargo.

Questão 9. Recrutamento de pessoal refere-se ao processo de localizar e incentivar candidatos potenciais à disputa de vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a organização pode oferecer aos funcionários. A seleção de pessoal constitui, de fato, a escolha dos candidatos mais aptos para a execução de determinado trabalho, classificando-os conforme o grau de aptidão. Considerando o recrutamento e a seleção de pessoal nas organizações, é correto afirmar que:

A. É vantagem do recrutamento interno o fato do mesmo gerar oxigenação ou inovação, posto que os empregados que já conhecem a Organização galgarão novos postos de trabalho já sabedores da cultura e clima vigentes.

B. Testes de personalidade não podem ser utilizados como técnicas de seleção, posto que são pessoais, subjetivos e tendenciosos.

C. O recrutamento e a seleção constituem-se em atividades integrantes das chamadas novas práticas de recursos humanos, e que devem ser desenvolvidos de maneira independente de outros subsistemas de recursos humanos, como treinamento, desenvolvimento e administração de desempenho.

D. Em termos de custos financeiros, o recrutamento externo é menos dispendioso que o recrutamento interno.

E. O recrutamento de pessoal, interno ou externo, consiste numa etapa anterior à seleção de pessoas, na medida em que se destina a atrair candidatos a possíveis vagas por meio do critério da seletividade e adequação ao perfil esperado pela Organização selecionadora.

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

Questão 10. O conhecimento de uma organização não é simplesmente a soma de todos os conhecimentos acumulados pelos indivíduos, mas sim o resultado de uma combinação sinérgica entre esses conhecimentos que se modifica continuamente por meio da interação entre os membros de uma organização. A respeito da criação do conhecimento nas organizações, é correto afirmar que:

- A. A externalização concerne à criação de novos conhecimentos explícitos a partir de conhecimentos explícitos compartilhados entre os indivíduos, por exemplo, por meio de palestras, treinamentos e congressos.
- B. A imitação, o diálogo e a reflexão constituem exemplos de socialização, uma iniciativa de geração de conhecimentos explícitos a partir de outros conhecimentos de natureza tácita.
- C. Um exemplo de agregação dos dados de uma auditoria realizada em toda a organização em um relatório financeiro ilustra a construção de conhecimentos explícitos a partir de conhecimentos também explícitos que amplia a base de conhecimentos da empresa.
- D. Uma espiral do conhecimento diz respeito à forma como os conhecimentos são criados nas organizações a partir da conversão entre conhecimentos tácitos e explícitos que acabam por ser transferidos de um nível de análise para outro.
- E. Na internalização, tem-se a criação de conhecimentos tácitos por meio do contato dos indivíduos com outros conhecimentos também tácitos a partir da observação, por exemplo, dos artefatos e dos valores organizacionais.

Questão 11. A fim de que a gestão do conhecimento seja factível, as organizações devem dispor de uma série de aspectos contextuais que facilitem a aprendizagem individual e coletiva, bem como a transferência entre um e outro nível de análise. Sobre as características desse contexto favorável à criação do conhecimento organizacional, é correto afirmar que:

- A. A estabilidade organizacional, um processo contínuo e formal de manutenção das premissas de uma organização liderado pela alta administração, é imprescindível a criação de conhecimento em empresas inseridas em contextos de acirrada competição.
- B. A determinação de objetivos, metas e estratégias organizacionais pode representar um obstáculo à criação do conhecimento organizacional à medida que vincula os processos formais e informais de aprendizagem individual e coletiva às diretrizes da organização.
- C. A delimitação precisa dos espaços e postos ocupacionais constitui uma condição para a criação de conhecimento organizacional conquanto favorece a

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

sistematização de ideias, sugestões e recomendações sobre as exigências operacionais imediatas dos membros da organização.

D. A acomodação organizacional ilustra uma das condições favoráveis à criação do conhecimento organizacional, pois estimula comportamentos individuais colaborativos, em vez de competitivos.

E. A fim de que o conhecimento organizacional seja fonte de sustentação dos diferenciais competitivos de uma empresa, equipes de trabalho e indivíduos devem gozar de autonomia a fim de que se motivem para a criação de novos conhecimentos.

Questão 12. Uma espiral do conhecimento pode ser ampliada a partir da transferência do conhecimento do nível individual para o de grupos e equipes, e desse para o nível da organização. A cada estágio desse processo de transferência, uma combinação diferente das entidades de criação do conhecimento se faz pertinente. Acerca do assunto, pode-se afirmar que:

A. O compartilhamento e a criação de conhecimento tácito a partir da experiência direta representa o modo como o conhecimento flui de indivíduos para indivíduos.

B. A transferência de conhecimentos dos indivíduos para a organização pode ser exemplificada a partir da elaboração de manuais de processos e procedimentos de trabalho.

C. A articulação do conhecimento tácito por meio do diálogo e da reflexão possibilita o fluxo do conhecimento dos grupos e equipes de trabalho para os indivíduos.

D. A aprendizagem e a aquisição de novos conhecimentos tácitos a partir da vivência de práticas promove a transferência do conhecimento dos grupos e equipes de trabalho para a organização.

E. A sistematização e a aplicação do conhecimento explícito e de informações constituem vias pelas quais o conhecimento é transferido dos indivíduos para os grupos e equipes de trabalho.

Questão 13. A criação do conhecimento organizacional tem em seu cerne o processo contínuo e dinâmico de síntese, de administração de paradoxos, de reconciliação de opostos, enfim. Nesse sentido, o melhor caminho para a gestão do conhecimento organizacional depende do exercício do raciocínio dialético sobre uma série de aspectos. A esse respeito, pode-se afirmar que:

A. O design organizacional apropriado à criação do conhecimento não deve conter elementos de estruturas hierárquicas em razão da disfuncionalidade que apresentam diante de demandas de iniciativa pessoal e de mudança organizacional.

B. A gestão do conhecimento estrutura-se em uma perspectiva *bottom-up* (de baixo para cima) de administração à medida que reconhece um fluxo de

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

conhecimentos que se origina no nível individual e alcança, finalmente, toda a organização.

C. Atribui-se ao indivíduo a responsabilidade pela criação do conhecimento, enquanto aos grupos e à própria organização competem, respectivamente, a síntese e a amplificação do conhecimento.

D. A criação de novos conhecimentos resulta de um processo que amplifica os conhecimentos explícitos adquiridos pelos indivíduos por meio do estímulo à sua transferência para os grupos e equipes de trabalho, até que sejam tacitamente integrados aos padrões de comportamento e produção da organização.

E. A maioria dos modos de conversão do conhecimento propostos pelos autores mencionados aponta para a prevalência das experiências formais e sistemáticas de aprendizagem sobre aquelas de natureza informal.

Questão 14. A gestão do conhecimento deve amparar os administradores a tratarem os conhecimentos, de modo prático, como recursos. Nesse sentido, uma série de processos essenciais devem ser realizados com a intenção de tornar aplicável as ideias propagadas pelas principais referências da área: identificação; retenção; utilização; distribuição; desenvolvimento; e aquisição de conhecimento. Considerando o exposto, pode-se afirmar que:

A. A armazenagem do conhecimento então criado torna-se mais irrelevante na medida em que o estágio de internalização, relativo à aprendizagem e à aquisição de novos conhecimentos tácitos a partir da prática, é alcançado na organização.

B. Os processos de identificação e distribuição do conhecimento constituem uma garantia de que os conhecimentos serão utilizados nas atividades da organização.

C. A gestão do conhecimento, à medida que diz respeito aos fluxos entre conhecimentos tácitos e explícitos e níveis diversos de análise, deve basear-se utilização de fontes internas para aquisição de conhecimentos.

D. O processo de compartilhamento e distribuição fundamenta-se na premissa de que diferenças nas demandas individuais e coletivas por conhecimento são relevantes, de forma que é preciso determinar o nível de acesso ao conhecimento disponível na organização.

E. desenvolvimento do conhecimento pressupõe a criação de novos conhecimentos organizacionais, de modo que investimentos em pesquisa e desenvolvimento tornam-se mais relevantes do que o exame dos processos produtivos da organização.

Questão 15. A fim de gerenciarem seus próprios conhecimentos, as organizações adotam uma série de iniciativas convergentes com os modos de conversão entre conhecimentos tácitos e explícitos e os fluxos organizacionais da aprendizagem

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

organizacional. Nesse sentido, formas de criação de conhecimento organizacional podem ser elencadas: aquisição; recursos dirigidos; fusão; adaptação; e redes de conhecimento. Em relação ao tópico, pode-se afirmar que:

- A. A estruturação de universidades corporativas relaciona-se à adaptação, forma pela qual os conhecimentos organizacionais são resultantes de uma busca permanente pela criação de novos produtos e serviços.
- B. Recursos dirigidos são instanciados por meio da estruturação de unidades com a finalidade de criação do conhecimento, como no caso das bibliotecas corporativas.
- C. Simulações de previsão de tendências ilustram a formação de redes, forma pela qual novos conhecimentos são absorvidos e integrados à base de conhecimentos à disposição na organização.
- D. A criação de comunidades de práticas das quais participem os funcionários da empresa, e também os demais participantes da cadeia de valor da organização, representa uma estratégia de criação do conhecimento do tipo aquisição.
- E. Compras de outras organizações podem ser considerados exemplos de fusão, uma forma de a organização obter conhecimento de fontes externas por tempo determinado ou permanentemente.

Questão 16. O provimento de pessoal mal realizado pode gerar custos para a organização pública e para a sociedade. Um servidor público não estável foi reprovado na avaliação de desempenho durante o estágio probatório. Considerando o caso hipotético e os normativos legais que tratam do tema específico, é correto afirmar que ao servidor cabe apenas:

- A. A recondução.
- B. A reversão.
- C. A readaptação.
- D. A demissão.
- E. A exoneração.

Questão 17. Em caso de extravio ou dano a bem público, que implicar em prejuízo de pequeno valor, poderá a apuração do fato ser realizada por intermédio de Termo Circunstanciado Administrativo (TCA). Acerca da referida temática, analise as afirmativas a seguir.

- I. Considera-se prejuízo de pequeno valor aquele cujo preço de mercado para aquisição ou reparação do bem extraviado ou danificado seja igual ou inferior ao limite estabelecido como de licitação dispensável.

Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

CÓDIGO DA VAGA: AN04

II. O servidor indicado no TCA como envolvido nos fatos em apuração poderá, no prazo de cinco dias, se manifestar nos autos do processo, bem como juntar os documentos que achar pertinentes.

III. Verificado que o dano ou o extravio do bem público resultaram de conduta culposa do agente, o encerramento da apuração para fins disciplinares estará condicionado ao ressarcimento parcial ao erário do valor correspondente ao prejuízo causado, que deverá ser feito pelo servidor público causador daquele fato.

IV. Visando desburocratizar a Administração Pública por meio da eliminação de controles cujo custo de implementação seja manifestamente desproporcional em relação ao benefício, o TCA trata de apuração da conduta culposa e dolosa do agente público.

Considerando as afirmativas apresentadas, pode-se afirmar que:

- A. Apenas I e II estão corretas.
- B. Apenas IV está correta.
- C. Apenas I e IV estão corretas.
- D. Apenas I e III estão corretas.
- E. Apenas III e IV estão corretas.

Questão 18. Um servidor público, ingressante na carreira de Analista da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, na especialidade Recursos Humanos, no desenvolvimento das atividades inerentes às suas atribuições deverá atentar para os atos de improbidade administrativa em relação ao concurso público e às atividades funcionais dos agentes públicos. Acerca da referida temática, pode-se afirmar que:

- A. Qualquer ato de improbidade administrativa que atente contra princípios da Administração Pública está sujeito a multa e não ao ressarcimento integral do dano por parte de agente público ou de terceiro improbo, pois este tipo de conduta não envolve danos econômicos, financeiros ou patrimoniais.
- B. A posse e o exercício de agente público ficam condicionados à apresentação de declaração dos bens e valores que compõem o seu patrimônio privado, a fim de ser publicada no meio oficial.
- C. O ato de improbidade causar lesão ao patrimônio público ou ensejar enriquecimento ilícito, caberá a autoridade administrativa responsável pelo inquérito representar ao Ministério Público, para a indisponibilidade dos bens do indiciado.
- D. A declaração dos bens e valores que compõem o seu patrimônio privado compreenderá imóveis, móveis, semoventes, dinheiro, títulos, ações, e qualquer outra espécie de bens e valores patrimoniais, sendo dispensados aqueles relativos ao cônjuge ou companheiro, aos filhos e de outras pessoas que vivam sob a dependência econômica do declarante, excluídos os objetos e utensílios de uso doméstico.

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

E. Em um ato de lesão ao patrimônio público por ação ou omissão, dolosa ou culposa, do agente público ou de terceiro, haverá ressarcimento integral do dano por meio de pagamento de multa civil de até duas vezes esse valor.

Questão 19. Em relação à Ética no Serviço Público, analise as afirmativas a seguir.

- I. A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.
- II. A comissão de ética prevista no Código de Ética do Servidor Público é encarregada de orientar e aconselhar os servidores, além de processar e julgar os crimes contra a fé pública.
- III. É vedado ao servidor público federal deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento de suas atividades laborais.
- IV. A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

Considerando as afirmativas apresentadas, pode-se afirmar que:

- A. Apenas I e III estão corretas.
- B. Apenas I, II, e IV estão corretas.
- C. Apenas I está correta.
- D. Apenas I, III e IV estão corretas.
- E. Apenas I e II estão corretas.

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

Questão 20. A Lei de Acesso à Informação foi editada para garantir ao cidadão o acesso à informação de seu interesse e que deve ser prestada pelo Poder Público, sob pena de responsabilização. Com base na referida Lei, analise as afirmativas a seguir.

- I. A Lei de Acesso à Informação e decreto regulamentam, entre vários pontos, procedimentos para credenciamento de segurança e tratamento de informação classificada em qualquer grau de sigilo, e dispõe sobre o Núcleo de Segurança e Credenciamento dos órgãos públicos integrantes da administração direta dos poderes Executivo, Legislativo, incluindo as Cortes de Contas, o Judiciário e o Ministério Público.
- II. Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC – permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso a informação para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.
- III. A transparência de gestão e de acesso à informação são restritas em pontos/áreas que possam trazer prejuízo, entre outros à defesa e a soberania nacionais, a vida, a segurança ou a saúde da população, a projetos de pesquisa e desenvolvimento científico ou tecnológico, assim como a sistemas, bens, instalações ou áreas de interesse estratégico nacional.
- IV. É dever dos órgãos e entidades públicas promover a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, as informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

Considerando as afirmativas apresentadas, pode-se afirmar que:

- A. Apenas I e III estão corretas.
- B. Apenas II, III e IV estão corretas.
- C. Apenas I, II, e IV estão corretas.
- D. Apenas I está correta.
- E. Apenas I, III e IV estão corretas.

**Concurso Público para o provimento de vagas em Cargos de Nível Superior
da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia**

CÓDIGO DA VAGA: AN04

QUESTÃO DISCURSIVA

A seguir, você encontrará uma questão discursiva. Leia atentamente o comando da questão e responda no espaço indicado para a resposta dissertativa. Observe o limite de linhas e páginas para a resposta à questão.

Leia atentamente ao caso apresentado a seguir e responda a questão.

Jeferson, Analista de Recursos Humanos (RH) da Organização Beta, está bastante preocupado nas últimas semanas. Jeferson observou que as ações de treinamento na Beta pareciam não estar dando resultado algum. As queixas dos chefes dos demais setores continuam, os problemas de desempenho seguem aparecendo, as metas não estão sendo cumpridas e a insatisfação dos funcionários parece dominar o clima vigente na Beta. A hipótese de Jeferson é de que a avaliação das necessidades de treinamento, responsabilidade das chefias em cada setor da Beta, não está sendo bem conduzida. Como consequência, segundo o Analista de RH, os conteúdos instrucionais dos treinamentos estão sendo mal formulados e não geram, desta forma, o impacto esperado. Além disso, as descrições de cargos estão bastante desatualizadas em alguns setores da Beta com atribuições que sequer existem mais (como, por exemplo, o manuseio de mimeógrafos para a providência de cópia de documentos). Toda a pressão recai sobre a área de RH da Beta, e Jeferson precisa agir rapidamente para solucionar os problemas identificados.

Com base nas informações descritas no caso acima, redija um texto dissertativo acerca de como o Analista de RH pode solucionar os problemas identificados, abordando os seguintes aspectos em seu texto:

- A. Relações entre avaliação de necessidades de treinamento e análise de tarefas;
- B. Relações entre impacto de treinamento no trabalho e administração de desempenho;
- C. Papel da chefia na formulação de ações de treinamento e desenvolvimento.