

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **121 a 220** 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 da sua prova.

## PROVA OBJETIVA P<sub>2</sub> – CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Uma organização pública realizou um concurso visando preencher vagas em alguns cargos técnicos. Para tanto, elaborou um perfil com as principais características que os ocupantes dos cargos em questão deveriam possuir.

Acerca dessa situação, julgue os itens a seguir.

- 121** O perfil de cada um dos cargos deve ser definido com foco na experiência dos técnicos da área de gestão de pessoas dessa organização pública.
- 122** Por se tratar de cargos de natureza técnica, a definição dos perfis desejados para os futuros ocupantes poderá ser feita sem a realização de estudos ou pesquisas sobre as competências necessárias para seu desempenho.
- 123** Para a elaboração do perfil dos cargos, a organização pode utilizar o MBTI, que define 6 tipos psicológicos e orienta a maneira de cada profissional relacionar-se e comunicar-se no ambiente de trabalho, bem como seu estilo de liderança, de negociação, de tomada de decisão e de resolução de conflitos.
- 124** As competências que devem fundamentar a definição dos perfis dos ocupantes dos cargos devem ser aderentes às competências estratégicas da organização.

O círculo de qualidade pode ser indicado como um exemplo de aplicação de trabalho em equipe que tem por objetivo formar uma equipe de espírito positivo, lealdade intensa e elevada motivação. Criados no Japão, os círculos de qualidade são compostos por pequeno número de funcionários que estudam sistematicamente e discutem o controle da qualidade. Esses trabalhos em grupo facilitam a educação, o treinamento e a propagação das técnicas da qualidade. Com relação ao trabalho em equipe, julgue os itens que se seguem.

- 125** A formação de equipes de trabalho, como, por exemplo, os círculos de qualidade, deve ser precedida de um trabalho focado no comprometimento dos dirigentes com a sua equipe, pois essa é a base para o sucesso da iniciativa.
- 126** Embora sejam, em geral, compostos por pequeno número de funcionários, as chances de sucesso tanto de equipes quanto de círculos de qualidade aumentam de forma proporcional à quantidade de seus membros.
- 127** A imposição da direção para que os círculos de qualidade sejam formados é um fator positivo para o sucesso da iniciativa.
- 128** Objetivos de trabalho claramente definidos e focados em situações reais de trabalho tornam os resultados dos círculos de qualidade mais eficazes.
- 129** Embora seja uma das características dos círculos de qualidade, a lealdade entre os membros da equipe não é um aspecto relevante para o sucesso de uma equipe de trabalho.
- 130** Ter objetivos compartilhados e focalizar as metas individuais de cada membro do grupo são fatores fundamentais para o sucesso de uma equipe.

Uma empresa de prestação de serviços de limpeza, há 10 anos no mercado, teve suas metas de contratos elevadas em um terço por um novo grupo de dirigentes, sem acréscimo no seu quadro de pessoal. Inicialmente, os empregados demonstraram indignação diante da perspectiva de terem de trabalhar mais sob as mesmas condições de trabalho. Contudo, foram tomadas algumas medidas que provocaram alta motivação na maioria dos funcionários e permitiram que as metas definidas fossem alcançadas.

Com base nessa situação hipotética e à luz das teorias motivacionais, julgue os itens a seguir, que se referem a medidas que permitem o alcance desses resultados positivos.

- 131** Os dirigentes devem ter usado como principal estratégia a ameaça de demissão daqueles que não se engajassem nas novas metas.
- 132** Podem ter sido definidas metas individuais a partir de estudo realizado acerca do desempenho de cada empregado, incluindo-se uma expectativa de resultado um pouco maior que a até então apresentada pelo empregado.
- 133** As metas individuais podem ter sido ampliadas indistintamente e o foco da administração ter sido a definição de estratégias de punição para aqueles que não alcançassem os resultados esperados.
- 134** Pode ter sido realizada pesquisa para identificar as expectativas dos empregados quanto às conseqüências de um melhor desempenho, visando definir um novo plano de recompensas.
- 135** Pode ter sido adotado o sistema de avaliação de desempenho, que inclui a avaliação de resultados como forma de reconhecer o trabalho realizado pelos empregados.
- 136** Os administradores devem ter adotado mecanismos de comunicação que permitiram a todos os empregados obter amplo acesso às novas metas, bem como aos eventuais incentivos a elas agregados.
- 137** Conforme a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, por serem as necessidades da base da pirâmide de hierarquias as únicas que realmente produzem motivação para o trabalho, as recompensas oferecidas aos empregados devem ter sido de natureza monetária.
- 138** Deve ter sido definido que os empregados mais antigos da empresa receberiam as melhores recompensas.
- 139** As metas individuais devem ter sido definidas aleatoriamente, sem a participação dos empregados, para evitar distorções ou tendência à proteção de determinados grupos.

Uma empresa tem apresentado, nos últimos meses, perda de qualidade dos resultados, conflitos entre os membros das equipes e aumento no número de atestados médicos. Após levantamento, verificou-se que o clima organizacional não estava favorável e que algumas medidas deveriam ser tomadas para melhorar o quadro descrito.

Na situação hipotética em apreço, a empresa deve

- 140 utilizar os dados do levantamento para construir diagnóstico do clima organizacional, o qual deverá ser repassado à diretoria para que possa ser encaminhado ao arquivo permanente de pesquisas.
- 141 buscar ações efetivas que aumentem a motivação dos empregados, pois o clima organizacional é fator intimamente relacionado ao nível de motivação dos membros da organização.
- 142 realizar diagnóstico sobre o clima organizacional e, com base nos resultados encontrados, elaborar um plano de ação executável de melhoria do clima organizacional.
- 143 manter em sigilo os resultados do diagnóstico de clima organizacional, ou seja, não divulgá-los aos participantes da pesquisa.
- 144 tomar medidas que visem à melhoria do clima organizacional, as quais deverão ser fundamentadas exclusivamente na experiência da equipe técnica da área de gestão de pessoas da organização.
- 145 definir indicadores para o acompanhamento das ações de melhoria do clima organizacional, visando à checagem da efetividade dessas ações.

Acerca do tema gestão da cultura organizacional, julgue os itens que se seguem.

- 146 A cultura organizacional está presente, de maneira explícita, por exemplo, na missão, nos objetivos e na visão declarados para a empresa, e, de maneira implícita, nos comportamentos e nos valores compartilhados por seus membros.
- 147 São funções da cultura organizacional: assegurar aos membros da organização uma identidade individual, facilitar o compromisso individual, promover a estabilidade organizacional e moldar o comportamento de seus membros diante da vida.
- 148 A alteração da cultura organizacional pode determinar mudanças em grande parte dos comportamentos organizacionais, como nas relações interpessoais, na comunicação e na busca da qualidade.
- 149 De acordo com Beyer e Harrison, os ritos servem para confirmar os valores da organização e envolvem seis tipos básicos: de passagem, de degradação, de confirmação, de reprodução, de redução de conflitos e de integração.
- 150 A mudança de cultura organizacional é um processo complexo, mas que acontece de forma rápida quando há apoio da alta administração da empresa.
- 151 Para diagnosticar a cultura de uma organização, o pesquisador deve utilizar técnicas múltiplas de coleta de dados, tais como observação, análise de documentos, técnicas qualitativas e técnicas quantitativas.

A tentativa de implementar a função de consultoria interna em gestão de pessoas em uma organização de médio porte trouxe problemas práticos de conflito entre áreas, baixa motivação dos consultores e perda de qualidade dos serviços prestados pelas áreas envolvidas.

Julgue os itens a seguir, relativos às razões que podem ter levado aos resultados descritos na situação em tela.

- 152 Os consultores foram criteriosamente escolhidos, com base em um perfil que incluía competência técnica, habilidades interpessoais, visão sistêmica e habilidades para facilitar processos de mudança.
- 153 Os consultores estavam hierarquicamente subordinados a uma chefia de linha.
- 154 A atuação dos consultores teve foco multidisciplinar.
- 155 Houve uma preparação dos gestores da organização, para que o papel dos consultores internos fosse desempenhado com autonomia.
- 156 Os consultores internos eram funcionários que não se percebiam como facilitadores dos processos organizacionais e atuavam de forma subserviente.

Considerando que o mapeamento de competências tem sido uma iniciativa presente nas organizações públicas, julgue os itens subsequentes.

- 157 Um dos objetivos do mapeamento de competências é identificar o *gap*, ou lacuna, de competências, ou seja, identificar a discrepância entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização.
- 158 Entre as estratégias que podem ser utilizadas para identificar as competências organizacionais e humanas, incluem-se a pesquisa documental, a coleta de dados com pessoas-chave da organização, as entrevistas, a observação, os grupos focais e o questionário estruturado.
- 159 O mapeamento de competências envolve macroetapas, entre as quais podem-se citar a identificação das competências e a elaboração de plano de desenvolvimento de competências.

Tendo em vista o modelo integrado de gestão por competências, julgue os itens que seguem.

- 160 A gestão por competências é mais abrangente que o simples levantamento das necessidades de treinamento, englobando novas competências exigidas nas organizações modernas, tais como: aprender a aprender; raciocínio criativo e resolução de problemas; desenvolvimento da liderança; e autogerenciamento da carreira.
- 161 Competências funcionais de uma organização são aquelas que a diferenciam de seus concorrentes e clientes. Constituem a razão de sua sobrevivência e devem ser desempenhadas em todas as áreas, por grupos e pessoas da organização, embora em níveis diferenciados.
- 162 As competências essenciais são aquelas específicas de cada uma das áreas vitais de uma empresa e são desempenhadas por grupos e pessoas de cada uma delas.
- 163 Entre as características das organizações com foco na gestão por competências incluem-se a utilização de abordagens organizacionais flexíveis, o foco nos clientes, o desmembramento da estrutura organizacional tradicional — redução de níveis hierárquicos — e as equipes matriciais.

Uma organização está reformulando sua antiga área de recursos humanos. Pretende-se que a nova área, cujo foco deve ser em gestão de pessoas, atue de forma estratégica. Considerando as medidas que devem ser tomadas pela organização para que a atuação dessa área seja realmente estratégica, julgue os itens a seguir.

- 164** A área deve envolver-se na definição de filosofias, políticas e práticas de planejamento, desenvolvimento, gerenciamento, avaliação e recompensa utilizadas pela organização, tendo em conta os contextos interno e externo da área.
- 165** Deve haver direcionamento para resultados nos níveis individual — desempenho, satisfação no trabalho e aprendizado —, organizacional — eficiência, coesão e adaptação — e social — desenvolvimento do capital humano e aumento dos níveis de produtividade da mão-de-obra e da qualidade de vida das pessoas.
- 166** O planejamento deve focar-se no curto prazo para atender as demandas imediatas, devendo as perspectivas das relações de trabalho basearem-se na equipe.
- 167** Deve-se promover a capacitação dos profissionais da área de gestão de pessoas para que eles desenvolvam conhecimento do negócio, de práticas de gestão de pessoas e de gestão de mudanças.
- 168** A área de gestão de pessoas deve estar ligada ao departamento administrativo da empresa, não havendo necessidade de estar próxima da cúpula diretiva da organização.

Uma organização decidiu utilizar múltiplas fontes no seu sistema de gestão de desempenho. Para tanto, definirá algumas estratégias que deverá implementar para conseguir que os resultados dessa decisão correspondam ao objetivo de tornar o sistema mais confiável e efetivo.

As estratégias adequadas a serem utilizadas pela organização no caso em epígrafe incluem

- 169** o envolvimento dos participantes na elaboração do processo e a capacitação destes para o papel de avaliador.
- 170** a capacitação dos avaliados para receberem *feedback*.
- 171** a definição da promoção de pessoal como principal utilização dos resultados da avaliação.
- 172** a seleção criteriosa da equipe de avaliação e a garantia do anonimato dos respondentes e do *feedback*.
- 173** a recusa à utilização de tecnologias para tornar o processo mais humano.

Em um processo de redução de quadro em uma organização pública, equipes foram reestruturadas, o que levou à composição de novas equipes, com membros oriundos de áreas diferentes, tais como a de gestão de pessoas e a de gestão de recursos patrimoniais.

Tendo em vista tal situação hipotética e a atuação adequada do líder de equipe, visando ao alcance dos resultados pretendidos, julgue os itens seguintes.

- 174** Independentemente do tipo de trabalho a ser realizado pela nova equipe, uma das preocupações do líder deve ser a construção dos canais de comunicação e de relacionamento entre seus membros.
- 175** O líder deve observar as características dos membros de sua equipe e atuar de acordo com o nível de conhecimento e de motivação de cada um deles, entre outras variáveis.
- 176** Uma vez que a equipe necessita se consolidar como integrante da nova área, o estilo de liderança mais indicado é o autocrático, que permite ampla participação dos membros da equipe nas decisões.
- 177** A atuação do líder deve buscar o comprometimento dos membros da equipe, a interdependência por meio do interesse comum e a preservação dos valores de confiança e respeito.
- 178** O foco do líder deve estar nas tarefas que devem ser realizadas e nos processos envolvidos na realização delas, tais como motivação e competências dos membros da equipe.

A constatação de que as intervenções para que a organização evolua no alcance de sua visão envolvem constantes mudanças de processos e até de paradigmas fez os dirigentes de uma organização desenvolver em plano de gestão da mudança organizacional.

Nessa situação hipotética, as premissas que o citado plano deve possuir para obter sucesso incluem a

- 179** melhoria dos processos de comunicação, tomada de decisão e resolução de problemas.
- 180** conservação da estrutura organizacional vigente como estratégia de preservação de valores.
- 181** preservação do ambiente físico, visando estabelecer uma base estável para o desenvolvimento das mudanças.
- 182** participação dos funcionários nas decisões sobre procedimentos a serem alterados.
- 183** ampla utilização de estratégias de cooptação e de manipulação para conquistar o apoio dos funcionários contrários à mudança.
- 184** negociação, nos casos em que a resistência à mudança for uma fonte de poder e influência na organização.

Uma organização com unidades situadas em todas as regiões do Brasil possui um sistema de comunicação focado na disponibilização de informações por meio de *intranet* e por outros meios virtuais. Foram desenvolvidos sistemas de informação com grandes bases de dados, que podem ser acessados de acordo com perfis previamente definidos.

Julgue os itens a seguir, relativos a essa situação.

- 185** Considerando que a organização detém tecnologia para intermediar e facilitar a comunicação, não há necessidade de se promover contatos telefônicos ou presenciais.
- 186** As regras de definição de perfis para acesso às informações devem ser rigorosas e apenas uma pequena parte delas deve ser comunicada a todos os funcionários da organização.
- 187** Os funcionários são os únicos responsáveis por buscar as informações necessárias à realização de seus trabalhos.
- 188** Na situação considerada, gerentes são fontes valiosas de informações a respeito da organização, visto que devem intermediar a implementação de estratégias junto às equipes operacionais.
- 189** É necessário que a organização defina o processo de comunicação adequado a ela, o que inclui mecanismos de gerenciamento das informações em seus diversos níveis.

Para a implantação de um sistema de gestão de pessoas por competências, é importante considerar alguns conceitos e orientações. Com relação a estes, julgue os itens subseqüentes.

- 190** As competências individuais podem ser corretamente classificadas em gerais, que devem ser desempenhadas por todos os colaboradores, e específicas, que são próprias da natureza e da área de atuação do profissional.
- 191** Competências representam combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas no desempenho profissional em determinado contexto.
- 192** A área de gestão de pessoas, no contexto da gestão de competências, deve estar voltada para facilitar o desenvolvimento das competências individuais, das existentes, das necessárias para a implementação de uma estratégia, bem como o levantamento de novas competências organizacionais.
- 193** A remuneração por competências tem como requisitos a existência de pessoas qualificadas em busca de desenvolvimento constante, a remuneração alinhada com o mercado e a gestão integrada de pessoas.
- 194** A competência de uma organização é constituída dos seguintes elementos e suas interações: inovação e tecnologia; estrutura e processos; pessoas e cultura.

Uma organização necessitava criar uma área para atender novas demandas decorrentes da revisão de sua missão. Para tanto, contratou dez funcionários para comporem um grupo de trabalho. Essas pessoas nunca trabalharam juntas nem prestaram anteriormente serviços nessa organização.

Acerca do comportamento que esse grupo pode apresentar, segundo as teorias sobre grupos, julgue os próximos itens.

- 195** O trabalho do grupo será mais objetivo e eficiente se não forem definidos os papéis a serem desempenhados pelos componentes do grupo, pois, assim, todos poderão se envolver em todas as atividades.
- 196** Durante o amadurecimento do grupo, poderá ocorrer uma fase de grande turbulência.
- 197** Por terem formado um grupo novo e não se conhecerem, os citados funcionários certamente entrarão em turbulência, sendo que será necessária a intervenção da gerência para a superação dessa situação.

Com referência a alguns dos princípios que a organização deve observar na implantação de um sistema de gestão de desempenho, julgue os itens a seguir.

- 198** A avaliação de desempenho deve fazer parte de um processo de gestão estratégica que conecte os objetivos dos funcionários aos objetivos organizacionais.
- 199** Devem ser utilizados todos os atores envolvidos na atuação do funcionário como fontes de avaliação, independentemente do tipo de organização.
- 200** A implantação de um sistema de gestão de desempenho é um processo que deve ocorrer, em termos de hierarquia organizacional, da base para o topo, pois o apoio das equipes operacionais é o diferencial para o sucesso.

No exercício do controle externo da administração federal, o Tribunal de Contas da União (TCU), dentro de sua competência, examina a regularidade de aplicação das receitas públicas, bem como a regularidade dos pagamentos efetuados para servidores públicos. De acordo com o entendimento jurisprudencial predominante na Corte de Contas e no Supremo Tribunal Federal (STF), julgue os itens que se seguem.

- 201** No caso de um servidor efetivo de um ministério receber, de boa-fé e por ato de agente público responsável pela supervisão dos pagamentos de seu órgão, vencimento superior ao que teria direito, o TCU entende, em atenção aos princípios da legalidade e moralidade administrativa, que o referido servidor deve repor os valores indevidamente percebidos.
- 202** Considere a seguinte situação hipotética. O Ministério Público (MP) tem verificado a existência de superfaturamento na obra de construção de estradas de rodagem, realizada por empresa que venceu licitação para fazê-lo, além de corrupção ativa e passiva. Diante desse quadro, o MP requereu ao plenário da Corte de Contas medida cautelar para quebrar o sigilo bancário dos agentes públicos e da empresa, bem como a suspensão da execução do contrato administrativo. Nessa situação, será lícita decisão do pleno que defira o referido pedido de quebra de sigilo.
- 203** Considerando que, em decorrência de decisão judicial transitada em julgado proposta contra a União, tenha sido incorporada, aos vencimentos de determinado servidor da administração direta federal, vantagem denominada quintos, e considerando, ainda, que esse servidor pretenda aposentar-se em janeiro de 2009, nessa situação, por ocasião da homologação da aposentadoria do referido servidor, não agirá corretamente o TCU caso determine que seja retirada, por entender indevida sob sua ótica, por setor responsável, a rubrica correspondente à vantagem citada do contracheque do servidor em questão.
- 204** Sem extrapolar suas competências constitucionais, o TCU pode julgar a aplicação das receitas de *royalties* de petróleo transferidas da União para os estados produtores desse óleo e instaurar tomada de contas, na hipótese de apuração de responsabilidades.

Em cidade do interior de um estado da Federação, foi construída uma ponte com cerca de 1 km de extensão sobre um rio, o qual, anteriormente, somente podia ser atravessado por meio de transporte aquático. Com a ponte, grande parte das pessoas, caminhões e outros veículos que faziam a travessia por balsa (embarcação), passaram a usufruir da obra. Em decorrência disso, as pequenas empresas que exploravam o serviço de navegação tiveram seu faturamento reduzido e, meses depois, foram obrigadas a encerrar suas atividades. As empresas ajuizaram ação de indenização por danos morais e materiais contra a União. Em razão da ponte, o município editou lei convertendo a destinação urbanística da área nas proximidades da obra, que era local residencial, para permitir também o funcionamento de postos de gasolina e oficinas mecânicas.

Considerando a situação hipotética acima apresentada, julgue os itens subseqüentes.

- 205** Caso haja desvalorização dos imóveis residenciais próximos aos postos de gasolina e oficinas que vierem a ser instalados em razão da nova lei municipal, o próprio município deverá indenizar os proprietários dos imóveis.
- 206** Não se deve confundir dano em direito com dano patrimonial. Enquanto este é qualquer prejuízo sofrido por alguém, inclusive por ato de terceiro, aquele reclama agravamento a algo que a ordem jurídica reconhece como garantido em favor de um sujeito.
- 207** Na hipótese considerada, a construção da ponte implicou a perda de clientela das empresas que realizavam a travessia de veículos e pessoas. Nessa situação, caso haja prejuízo ocasionado aos particulares, ficará evidente o nexo de causalidade, o que implicará o dever de a União indenizar as referidas empresas pelos danos materiais por elas sofridos.
- 208** Em regra, quando realiza ato lícito que gera prejuízo ao particular, o Estado é responsabilizado na modalidade objetiva.

Julgue os itens a seguir, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990 e suas alterações.

- 209** O Superior Tribunal de Justiça tem entendimento no sentido de que o candidato aprovado em concurso público dentro das vagas previstas em edital tem direito à nomeação, e não mera expectativa de direito.
- 210** O servidor que está em débito com a administração e se aposenta tem prazo de 60 dias para quitar a dívida.
- 211** Em caso de doença de padrasto ou madrasta de servidor, esse servidor não faz jus à concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família, ainda que o doente viva sob suas expensas.
- 212** O preenchimento dos requisitos para percepção de pensão por morte tem como data de aferição o dia do óbito, e não, a data da entrega do requerimento apresentado perante a administração.

A Pontos Cardeais Ltda. requereu a ministro do TCU vista e extração de cópias da representação do Ministério Público junto à Corte de Contas que resultou em processo de tomada de contas especial (TC) para apurar desvio de verbas recebidas de contrato administrativo de exploração de minério em área localizada em cidade interiorana brasileira. No pedido, a empresa informou que precisava instruir processo judicial em que era cobrada pela ausência de pagamento de valores pela exploração acima referida. O referido ministro do TCU indeferiu o pedido, fundamentado no fato de o caso se encontrar em fase de diligência em que está sendo apurado exatamente o destino dado às receitas supostamente recebidas da autarquia pela empresa. Assim, como a TC não envolve diretamente a empresa, não poderia ela intervir no procedimento administrativo, ainda que para requerer certidões e cópias das peças que o integram.

Diante da situação hipotética acima, julgue os próximos itens.

- 213** A empresa tem direito à obtenção de cópias das peças dos autos como decorrência do direito de petição assegurado pela Constituição Federal.
- 214** Os preceitos previstos no Regimento Interno do TCU, por serem específicos, afastam a aplicação das regras de garantia processual previstas na Lei do Procedimento Administrativo Federal — Lei n.º 9.784/1999.
- 215** A empresa poderá impetrar mandado de segurança contra o ato do ministro do TCU no STF.

A Constituição Federal, ao longo de seus quase 20 anos de vigência, passou por várias reformas, em especial no âmbito da organização do Estado. Julgue os itens seguintes de acordo com as inovações introduzidas pelas Emendas Constitucionais (ECs) n.º 20/1998, n.º 41/2003 e n.º 47/2005, inclusive em relação à interpretação dada pelo STF.

- 216** A EC n.º 47/2005 inovou no sistema de previdência dos servidores públicos efetivos, ao vedar a adoção de critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, ressalvadas as situações definidas em lei ordinária no caso de pessoas portadoras de deficiência que exerçam atividade de risco ou que prejudiquem a sua saúde ou a sua integridade física.
- 217** A mulher que ingressou no serviço público antes da EC n.º 20/1998 poderá aposentar-se com proventos integrais, desde que tenha o total de trinta anos de serviço, sendo: vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria e idade mínima de 60 anos, aplicando-se-lhe a redução de um ano de idade para cada ano que exceder os 30 anos de serviço.
- 218** Para fins de controle e aferição do teto remuneratório da administração federal, o TCU deverá, em atenção à moralidade administrativa e ao princípio da economicidade, somar aos vencimentos percebidos pelo servidor as verbas de natureza indenizatória recebidas no mês.
- 219** A criação de fundação pública se dá por meio de lei específica, cabendo a lei complementar definir as áreas de sua atuação.
- 220** O servidor ocupante apenas de cargo comissionado desde período anterior à EC n.º 20/1998, e que tenha preenchido os requisitos para aposentadoria em 12 de janeiro de 2006, terá sua aposentadoria regida pelas mesmas regras da previdência pública para servidores.

## PROVA DISCURSIVA P<sub>4</sub>

- Nesta prova, que vale **sessenta** pontos — **quarenta** pontos para a peça e **vinte** pontos para a questão —, faça o que se pede, usando os espaços para rascunho indicados no presente caderno. Em seguida, transcreva os textos para o **CADERNO DE TEXTOS DEFINITIVOS DA PROVA DISCURSIVA P<sub>4</sub>**, nos locais apropriados, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Respeite os limites máximos de **cinquenta** linhas para a peça e de **vinte** linhas para a questão, pois quaisquer fragmentos de texto além desses limites serão desconsiderados. Também será desconsiderado o texto que não for escrito na(s) página(s) de texto definitivo correspondente(s).
- No **caderno de textos definitivos**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

### PEÇA TÉCNICA

As organizações públicas têm demonstrado interesse em investir nas áreas de gestão de pessoas como uma estratégia facilitadora das condições para o alcance dos objetivos organizacionais.

---

Tendo como referência a informação acima, e considerando a perspectiva de atuação estratégica, redija proposta de implantação de área de gestão de pessoas adequada ao Tribunal de Contas da União, abordando, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ subáreas de captação, manutenção, desenvolvimento e desligamento de pessoas, com os respectivos objetivos, diretrizes e estratégias básicas de atuação;
- ▶ perfil dos profissionais que formarão a equipe da área de gestão de pessoas.

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	

31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	

**QUESTÃO**

A realidade organizacional está submetida a constantes processos de mudanças nos diversos níveis. Nesse sentido, redija um texto dissertativo a respeito de possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público, abordando, necessariamente, os seguintes aspectos:

- ▶ atuação estratégica;
- ▶ possibilidade de atuação;
- ▶ limites de atuação.

**Rascunho – Questão**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	