

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO

NÚMERO DA INSCRIÇÃO:

--	--	--	--

NOME: _____

NÚMERO DO DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO: _____

CPF: _____

TIPO DE INSCRIÇÃO: () Ampla Concorrência () Pessoa com Deficiência () Pardos e Indígenas () Esesp

1ª Questão -

Com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp), em 1938, observa-se o surgimento de mecanismos técnico-burocráticos visando à eficiência da máquina pública. Acredita-se que as primeiras políticas estruturantes, visando à organização da força de trabalho na administração pública, surgiram neste período. De acordo com o Decreto Lei nº 579/1938, o Dasp tinha entre suas funções:

- a) selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, dentre os cargos de magistratura, magistério e das casas parlamentares, além de promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União.
- b) selecionar os candidatos aos cargos públicos estaduais, exceto os cargos de magistratura, e das casas parlamentares, além de promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União.
- c) selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, dentre eles os cargos de magistratura, exceto os cargos de magistério e das casas parlamentares, e promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União.
- d) selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, exceto os cargos de magistratura, magistério e das casas parlamentares, além de promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União.
- e) selecionar os candidatos aos cargos públicos estaduais, dentre eles os cargos de magistratura e magistério municipal, além de promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União.

2ª Questão -

Segundo Andrews e Bariani (2010), a falta de planejamento da força de trabalho (PFT) aliada a um modelo burocrático ineficiente sob a perspectiva das relações entre interesses públicos e necessidade de pessoal levou o Governo Militar, em 1967, a um total desconhecimento sobre quantos eram os funcionários públicos e se existia mão de obra ociosa. A discussão sobre a quantidade de servidores e empregados públicos veio à tona juntamente com o início de um modelo que consiste em adotar práticas da administração privada no serviço público, denominado:

- a) Modelo de Comitê Gestor da Administração Privada.
- b) Modelo Generalista da Administração Pública.
- c) Modelo Gerencial da Administração Pública.
- d) Modelo Gerencialista da Administração Pública.
- e) Modelo Governista da Administração Privada.

3ª Questão -

A Reforma de 1967, que teve como marco o Decreto Lei nº 200/1967, propôs novas perspectivas para a gestão da força de trabalho na administração pública. Neste Decreto (Lei nº 200/1967), em seu artigo nº 98, dá-se especial atenção à seleção, à alocação e à distribuição da força de trabalho, sobretudo no que se refere à força de trabalho ociosa (SERRANO et al, 2018, p. 14). Outro aspecto da Reforma de 1967, diretamente relacionado à gestão da força de trabalho, propõe mecanismos que, se aplicados de forma adequada e eficiente, possibilitam lidar com oscilações na demanda dos serviços públicos e na necessidade de sua força de trabalho. Tais mecanismos seriam:

- a) demissão voluntária de servidores concursados e terceirização.
- b) terceirização e contratos de serviço temporário.
- c) demissão voluntária de servidores concursados e os contratos de serviço temporário.
- d) concurso público para novos servidores efetivos e terceirização.
- e) concurso público para novos servidores efetivos e demissão voluntária de servidores concursados.

4ª Questão -

Na administração pública, as áreas envolvidas com gestão de pessoas, muitas vezes, operam em um ambiente complexo e conflituoso, sobretudo devido a um grande volume de *stakeholders* com poder e influência sobre essas áreas, excesso de regulação e controles burocráticos, obediência às diretrizes do governo central sobre a definição de

prioridades e gastos (SERRANO et al, 2018, p.15). Atualmente, as unidades de recursos humanos da administração pública vêm enfrentando uma série de desafios provenientes de diversos motivos, entre eles:

- a) a medição correta do desempenho da empresa, considerando as receitas e as despesas.
- b) desconhecimento dos gastos ocultos e das pequenas despesas.
- c) mudanças nas relações de trabalho, avanço da tecnologia, intensificação do uso das mídias sociais e os processos de terceirização e privatização.
- d) falta de automatização do processo de pagamentos.
- e) aquisição de maquinários novos.

5ª Questão -

“O Planejamento da Força de Trabalho (PFT) na Administração Pública não é recente, e diversos órgãos de governo em todo o mundo estão adotando cada vez mais práticas relacionadas (Anderson, 2004)” (SERRANO et al, 2018, p. 25). No Brasil, são encontradas organizações públicas com iniciativas de PFT, tais como o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a Agência Nacional de Aviação Civil, a Secretaria de Saúde do Distrito Federal, o Tribunal de Contas da União, o Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento, a Companhia Nacional de Abastecimento e o Ministério da Saúde. Sobre o PFT é correto afirmar que:

- a) As metodologias de dimensionamento para o serviço público precisam considerar como premissa básica a personalidade do servidor e o tipo de salário.
- b) As metodologias de dimensionamento para o serviço público precisam considerar como premissa básica a natureza da organização e o tipo de orçamento.
- c) As metodologias de dimensionamento para o serviço público precisam considerar como premissa básica a natureza do orçamento e o tipo de servidor.
- d) As metodologias de dimensionamento para o serviço público precisam considerar como premissa básica a natureza do trabalho e o tipo de orçamento.
- e) As metodologias de dimensionamento para o serviço público precisam considerar como premissa básica a natureza do trabalho e o tipo de organização.

6ª Questão –

Para Jacobson (2010), as diferentes estratégias de implementação de um Planejamento da Força de Trabalho possuem em comum a proposição de:

- a) trazer soluções para problemas discutidos há muito tempo nos círculos de política internacional.
- b) auxiliar de forma significativa, especialmente quando as organizações enfrentam rotatividade potencialmente negativa e a perda de conhecimento institucional.
- c) garantir que a organização esteja preparada para as suas necessidades atuais e futuras, selecionando as pessoas certas, na quantidade certa, nos lugares e momentos certos ao longo do tempo.
- d) iniciar as campanhas de fiscalização relacionadas aos servidores e aos atendimentos feitos pelos mesmos, em agências públicas.
- e) aumentar a capacidade produtiva ao mesmo tempo em que se aumenta a racionalidade dos processos de trabalho.

7ª Questão -

“A análise do trabalho (AT) é o meio pelo qual se consegue coletar informações relevantes quanto ao trabalho e ao trabalhador para preencher as lacunas das necessidades e o fornecimento de força de trabalho disponível (Patterson; Ferguson; Thomas, 2008)” (SERRANO et al, 2018, p. 37). Além disso, a análise do trabalho pode ser utilizada para complementar uma infinidade de objetivos distintos para informações que são relevantes à gestão de pessoas, EXCETO o objetivo que almeje:

- a) promover a qualidade de vida no trabalho e gerenciar o estresse dos trabalhadores.
- b) desenhar equipes e cargos e, também, aumentar a segurança e a eficiência.
- c) garantir a igualdade nos processos de avaliação de desempenho e promover requisitos legais mais igualitários.
- d) definir a alocação de funcionários e promover o treinamento e a seleção dos mesmos.
- e) realizar o levantamento de requisitos e atributos humanos necessários ao trabalho.

8ª Questão -

Segundo Serrano et al (2018), com as crescentes mudanças organizacionais e o aumento da preocupação com o bem-estar dos funcionários, a alocação de tarefas e pessoal tem se tornado uma decisão cada vez mais difícil deste setor. Assim, no serviço público, a alocação de pessoal possui desafios próprios devido às suas características. Muitas vezes, as condições de trabalho são mais flexíveis, o que pode dificultar o planejamento das atividades do setor de pessoal. Logo, uma das categorizações de agendamento utilizadas é a de Baker (1976) e a de Ernst et al. (2004), os quais propuseram algumas divisões. Dentre as proposições de Baker (1976) estão:

- a) a modelagem da demanda, o agendamento dos dias de folga e o agendamento dos turnos.
- b) o agendamento de turnos, o agendamento de folgas e o agendamento de tour.

- c) a modelagem da demanda, o agendamento dos dias de folga e a alocação de pessoal.
- d) o agendamento de turnos, a construção da linha de trabalho e a alocação de tarefas.
- e) a modelagem da demanda, o agendamento de turnos e a alocação de pessoal.

9ª Questão -

Para se propor um modelo de dimensionamento da força de trabalho é necessário seguir padrões e objetivos organizacionais bem fundamentados. Para isso, são usadas três dimensões que são as mais fundamentais, tanto na Administração, quanto na Engenharia de Produção como na Psicologia. Conforme os estudos de Galbraith (2017), Li; Meerkov (2008), Chmiel, Fraccaroli e Sverke (2017), Criado; Rojas-Martín e Gil-Garcia (2017), A primeira, de pessoal, versa sobre aspectos relacionados ao indivíduo que atua na organização. A dimensão de resultados versa sobre o que é produzido. Por fim, o contexto envolve aspectos gerais que estão além de comportamentos individuais. Tais dimensões são também divididas em aspectos tangíveis e intangíveis. Essas dimensões possuem atributos que podem ser divididos em aspectos tangíveis e intangíveis. Conforme estes aspectos, podemos afirmar que:

- a) Pessoal, no aspecto tangível, Bem-estar e Competências.
- b) Resultado, no aspecto tangível, Esforço horário e Eficiência.
- c) Contexto, no aspecto tangível, Clima organizacional e Cultura organizacional.
- d) Pessoal, no aspecto tangível, Carga horária e Escolaridade.
- e) Contexto no aspecto intangível, Ano de eleições e Políticas públicas.

10ª Questão -

Para Normann e Ramirez (1993), uma estratégia envolve o trabalho dentro de uma organização, sendo esse dividido em macroprocessos, processos, atividades e entregas. O macroprocesso é aquilo que engloba um grande conjunto de processos para gerar valor e cumprir a sua missão. A partir desta estrutura, pode-se concluir que muitos dos modelos de dimensionamento são feitos no nível de entregas. Os motivos para tal s

- a) a análise feita em nível de macroprocesso, o valor gerado está alinhado com o objetivo da organização. O mapeamento de processos envolve somente duas atividades que são feitas no nível de entrega.
- b) a análise feita em nível de macroprocesso é pouco informativa, a análise feita em nível de atividades ou processos é custosa para a organização e as análises de processo e de atividades não geram índices quantitativos que possam ser aproveitados no dimensionamento.
- c) a análise feita em nível de macroprocesso é definido como quantitativo permitindo realizar um dimensionamento, as análises de atividades envolvem os gastos feitos pela organização.
- d) a análise feita em nível de macroprocesso é muito informativa, a análise feita em nível de atividades ou processos é custosa para a organização e as análises de processo e de atividades não geram índices qualitativos que possam ser aproveitados no dimensionamento.
- e) a análise feita em nível de macroprocesso é pouco informativa, a análise feita em nível de atividades ou processos é custosa para a organização e as análises de processo e de atividades geram índices qualitativos que possam ser aproveitados no dimensionamento.

11ª Questão -

Para que se possam criar modelos de dimensionamento, é necessário que existam variáveis, e essas variáveis precisam ser mensuradas de alguma forma, quer seja quantitativamente, quer seja qualitativamente. Dessa forma, o registro de informações acerca da organização e do trabalho é o primeiro passo para a construção de um modelo. Em relação à seleção de variáveis, Serrano et AL (2018) afirma que são fatores importantes:

- a) aspectos práticos e metodológicos, características dos funcionários, idade, escolaridade, gênero e área de formação.
- b) coleta dos dados, temperatura do ambiente, qualidade percebida do trabalho, qualidade e benefícios financeiros.
- c) qualidade da informação, estimativa do quantitativo de pessoas e construção de modelos de dimensionamento.
- d) qualidade de informação, garantia de confiabilidade, procedimento sistemático de coleta, redução de vieses, decisão sobre a relevância da informação coletada, parcimônia e falseabilidade.
- e) levantamento da literatura existente, análise quantitativa e análise fatorial.

12ª Questão -

O dimensionamento é definido como uma prática organizacional que visa a estimar o quantitativo ideal de pessoas para realizar determinado conjunto de entregas, dado um determinado contexto e características pessoais (Eveborn; Rönnqvist, 2004). O primeiro desafio metodológico e prático está na seleção de variáveis que sejam coerentes para uma diversidade de contextos organizacionais, dada a abrangência e aplicação pretendida pelo modelo, com vistas a descrever padrões e prever a realidade. Podem ser definidas como variáveis necessárias para a definição de um modelo de dimensionamento, EXCETO:

- a) Carga horária, quantidade de faltas e a quantidade de horas de atividades educativas.
- b) Entregas, quantidade de horas adicionais de trabalho e percentual de tempo produtivo.

- c) Carga horária, quantidade de faltas e esforço.
- d) Coleta de dados, características físicas dos funcionários e quantidade de folgas.
- e) Entregas, esforço e quantidade de funcionários lotados.

13ª Questão -

É fundamental para qualquer modelo quantitativo, deixar explícito os seus pressupostos. Pressupostos são afirmações tidas como verdadeiras para servir como ponto de partida para argumentação e raciocínio (Devlin, 2012). Dessa forma, é necessário sempre tornar explícitos os pressupostos que vão basear as decisões no modelo para o dimensionamento da força de trabalho na administração pública federal. Sobre os pressupostos de um modelo quantitativo para o dimensionamento da força de trabalho, marque a alternativa CORRETA:

- a) Pressuposto: Assume-se que a organização já realiza alguma forma de alocação apropriada, mais completa, dos funcionários. Justificativa: Esse é um pressuposto que torna confiável tanto os indicadores gerados pela organização quanto a avaliação dos processos da área.
- b) Pressuposto: Assume-se que a alocação, apesar de apropriada, é incompleta, apesar de fiel. Justificativa: Isso representa o impacto não significativo de algumas variáveis existentes nas organizações sobre o quantitativo real de pessoas (Eveborn & Rönnqvist, 2004). O pressuposto de fidelidade postula que não foram excluídas variáveis relevantes que afetam o resultado do modelo
- c) Pressuposto: As pessoas apresentam um nível constante e heterogêneo de produtividade e de capacidade produtiva. Justificativa: Esse pressuposto permite que as entregas feitas por diferentes pessoas em uma mesma unidade possam ser agregadas.
- d) Pressuposto: As entregas apresentam um nível heterogêneo de complexidade intraunidades. Justificativa: Esse pressuposto permite que entregas diferentes realizadas em uma mesma unidade possam ser agregadas.
- e) Pressuposto: As entregas apresentam um nível homogêneo de complexidade entre unidades. Justificativa: Esse pressuposto pondera os valores das entregas de forma que elas sejam agregadas conforme estimativas de capacidade produtiva.

14ª Questão -

Em relação ao dimensionamento, a literatura nos apresenta três modelos, quais sejam: o primeiro modelo apresentado é aquele proposto por Taylor, Gardner, Clark e McCombs (2005), o segundo modelo apresentado é aquele proposto por Gaidzinski (1998) e o último modelo foi proposto por Oliveira, Bianchini e Abbade (2007). Marque a opção que traz as características corretas de cada modelo:

- a) o primeiro é baseado em cinco pressupostos principais, o segundo foi desenvolvido para dimensionar o quadro de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares, e o terceiro apresenta um conjunto de técnicas para estimar o tempo de espera previsto para a realização de entregas.
- b) o primeiro é baseado em três pressupostos principais, o segundo foi desenvolvido para dimensionar o quadro de pessoal de prefeituras, e o terceiro apresenta um conjunto de técnicas para estimar o tempo de espera previsto para a realização de entregas.
- c) o primeiro é baseado em quatro pressupostos principais, o segundo foi desenvolvido para dimensionar o quadro de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares, e o terceiro apresenta um conjunto de técnicas para estimar a jornada efetiva de trabalho e o percentual de absenteísmo.
- d) o primeiro é baseado em seis pressupostos principais, o segundo foi desenvolvido para dimensionar o quadro de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares, e o terceiro apresenta um conjunto de técnicas para estimar o tempo de ausências da equipe.
- e) o primeiro é baseado em cinco pressupostos principais, o segundo foi desenvolvido para dimensionar o quadro de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares, e o terceiro apresenta um conjunto de técnicas para calcular a quantidade de tempo gasto em cada atividade, e a disponibilidade atual em horas para cada cargo de uma unidade.

15ª – Questão

Para que seja possível gerar os resultados do dimensionamento é necessário que sejam coletados os dados apresentados anteriormente. A coleta de dados, por si só, é uma área individual de estudos, que pode ter diversas flexibilidades e formas de se conduzir. De qualquer forma, é possível delinear procedimentos gerais para que os dados sejam gerados para se utilizar o modelo proposto de dimensionamento. Tais procedimentos podem ser agrupados em duas categorias dependentes no tempo-mapeamento inicial e coleta dos dados, os quais podem utilizar as seguintes técnicas:

- a) quantidade de horas trabalhadas e justificativa numérica.
- b) mapeamento final e avaliação sistemática.
- c) avaliação teórica e avaliação sistemática.
- d) avaliação sistemática e mapeamento final.
- e) entrevistas, análise documental e surveys.

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO**NÚMERO DA INSCRIÇÃO:**

--	--	--	--

NOME: _____**NÚMERO DO DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO:** _____**CPF:** _____**TIPO DE INSCRIÇÃO:** () Ampla Concorrência () Pessoa com Deficiência () Pardos e Indígenas () Esesp**TEXTO MOTIVADOR**

Atualmente, as unidades de recursos humanos da administração pública vêm enfrentando uma série de desafios. Isso vem acontecendo por diversos motivos, entre eles as mudanças nas relações de trabalho, avanço da tecnologia, intensificação do uso das mídias sociais e processos de terceirização e privatização. Tudo isso vem fazendo com que essas unidades passem a atuar de maneira mais estratégica (Goodman; French; Battaglio, 2013). Observa-se que na administração pública as áreas envolvidas com gestão de pessoas operam em um ambiente complexo e muitas vezes conflituoso, sobretudo devido um grande volume de stakeholders com poder e influência sobre essas áreas, excesso de regulação e controles burocráticos, obediência às diretrizes do governo central sobre a definição de prioridades e gastos. Tudo isso faz com que os processos relacionados à gestão de pessoas na administração pública se tornem pesados e ineficientes, fazendo com que, em última análise, o PFT se torne mais complexo que na iniciativa privada (Colley; Price, 2010).

(Trecho retirado do Livro: “Dimensionamento na Administração Pública Federal” de André Luiz Marques Serrano, Víthor Rosa Franco, Raissa Damasceno Cunha, Gabriela Yukari Iwama e Patricia Guarnieri (Páginas 16 e 17). Disponível em: (http://www.planejamento.gov.br/assuntos/servidores/dimensionamento-na-administracao-publica-federal_versao-final-2.pdf)

QUESTÃO ÚNICA

A partir da leitura do Livro “Dimensionamento na administração pública federal: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho” de André Luiz Marques Serrado [et al]. - Brasília: Enap, 2018, e nos conhecimentos construídos ao longo de sua formação, redija um texto dissertativo-argumentativo, na norma padrão da Língua Portuguesa, sobre o tema *A gestão de pessoas na Administração Pública*. Selecione, organize e relacione, de forma coerente e coesa, argumentos e fatos para a defesa de seu ponto de vista.

INSTRUÇÕES

- Deve ser atribuído um título ao texto.
- O texto definitivo deve ser escrito à tinta, na FOLHA RESPOSTA, com, no máximo, 1 lauda. O conteúdo da FOLHA DE RASCUNHO NÃO será considerado na correção.
- A produção que apresentar cópia do texto motivador terá o número de linhas copiadas desconsiderado, para efeito de correção.
- Receberá nota zero, em qualquer das situações expressas a seguir, a produção textual que:
 - tiver MENOS de 20 (vinte) linhas, sendo considerada, portanto, “insuficiente”.
 - tiver MAIS de 30 (trinta) linhas, sendo considerada, portanto, “excessiva”.
 - apresentar fuga ao tema proposto.
 - não atender à tipologia textual proposta: dissertativo-argumentativo.
 - apresentar proposta de intervenção que desrespeite os direitos humanos.
 - apresentar parte do texto deliberadamente desconectada do tema proposto.
 - apresentar grafia ilegível.
 - não apresentar texto escrito (definitivo) na FOLHA DE REDAÇÃO.

ATENÇÃO!

A leitura do texto motivador objetiva promover uma reflexão acerca do tema abordado. Em seu texto, utilize-se de suas próprias ideias e não transcreva excertos do texto de apoio. Para redigir seu texto, utilize somente caneta esferográfica transparente de tinta azul ou preta.