Ministério das Comunicações

PROCESSO SELETIVO **NÍVEL SUPERIOR**

Aplicação: 29/11/2008

CADERNO DE PROVAS – PARTE II

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
DISCURSIVA

NÍVEL V

ÁREA DE FORMAÇÃO 12:
QUALQUER ÁREA

ATENÇÃO!

- Leia atentamente as instruções constantes na capa da Parte I do seu caderno de provas.
- Nesta parte do seu caderno de provas, que contém os itens relativos à prova objetiva de **Conhecimentos Específicos** e a prova **Discursiva**, confira o nível, o número e nome de sua área de formação e o seu nome transcritos acima e no rodapé de cada página numerada desta parte do caderno de provas e na **folha de respostas**.
- A duração das provas é de **quatro horas e trinta minutos**, já incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas —, ao preenchimento da folha de respostas e à transcrição dos textos para o caderno de textos definitivos da prova discursiva.

AGENDA (datas prováveis)

I **2/12/2008**, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br.

II **3** e **4/12/2008** – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.

III **7/1/2009** – Resultado final das provas objetivas e resultado provisório da prova discursiva: Diário Oficial da União e Internet.

IV **8** e **9/1/2009** – Recursos (prova discursiva): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso, Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.

V **27/1/2009** – Resultado final da prova discursiva e convocação para a perícia médica: Diário Oficial da União e Internet.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 12 do Edital n.º 1 – MC, de 23/9/2008.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – www.cespe.unb.br.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

cespeUnB
Centro de Seleção e de Promoção de Eventos

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **51** a **120** 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 das suas provas.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca do planejamento estratégico, julgue os itens de **51** a **65**.

51 Considere que determinada organização tenha concluído seu processo de planejamento e consolidado em documento formal todas as análises efetuadas, informações produzidas e ações a serem implementadas como produto final de todo o processo. Nesse caso, o documento citado é corretamente conceituado como projeto.

52 Resultando em alta volatilidade nas bolsas de valores pelo mundo e cenários de completa incerteza, a atual turbulência enfrentada pelas nações, em função da crise financeira internacional, impede a elaboração de planejamento estratégico pelas organizações para o próximo ano pela completa ausência de informações confiáveis que possam servir como parâmetros de análise e decisão.

53 A estrutura organizacional é conceituada como a forma de dividir, organizar e coordenar as atividades de uma organização. A esse respeito, afirma-se que o estabelecimento da missão, da visão e dos objetivos e metas de uma empresa deve considerar previamente o tamanho e as características de sua estrutura organizacional.

54 A estrutura matricial se caracteriza por contemplar uma estrutura em linha ou em linha e assessoria e outra estrutura por projeto ou produto e possibilita otimizar os recursos da empresa e reduzir a necessidade de criação de novas unidades organizacionais.

55 O *balanced scorecard* é uma metodologia de mensuração do desempenho em relação ao alcance dos objetivos organizacionais que se caracteriza por não utilizar apenas a tradicional avaliação do desempenho passado registrado em relatórios financeiros.

56 O *balanced scorecard* tem como principal falha não considerar a força de trabalho da organização em suas perspectivas de análise.

57 Considere que ao assumir a gerência de planejamento de uma organização, o gerente foi incumbido por seus superiores a identificar as carências da empresa em termos de conhecimentos e habilidades de seus empregados e as competências distintivas instaladas, correlacionando-as com as variáveis geradas pelo ambiente externo. Nessa situação, a utilização da análise SWOT e do modelo de Porter permitirá que o gerente atenda a demanda que lhe foi confiada.

58 Com base na análise SWOT, as ameaças e oportunidades são identificadas na análise do ambiente externo, e as forças e fraquezas, na análise do ambiente interno.

59 A gestão estratégica surge como forma de solucionar os problemas de implementação do planejamento estratégico.

60 Com base no modelo de Porter, o poder de negociação de fornecedores e compradores, a ameaça de produtos substitutos e a rivalidade entre as empresas instaladas determinam maior ou menor intensidade da concorrência em um setor produtivo.

61 Ainda segundo o modelo de Porter, se uma empresa detém ativos altamente especializados, com baixos índices de liquidez ou valores baixos de revenda, ela apresenta barreiras de saída elevadas, fator determinante do grau de rivalidade entre os concorrentes de um setor produtivo.

62 Acerca das escolas de planejamento estratégico, a escola de configuração tem como característica integrar as mensagens das demais escolas.

63 Acerca das estratégias competitivas, a estratégia da diferenciação visa principalmente ao atendimento de consumidores ou mercados geográficos específicos.

64 A estratégia da liderança, no custo total, se caracteriza por direcionar os esforços da empresa no controle e redução dos custos com produção, armazenamento, distribuição, pesquisa e desenvolvimento, publicidade e vendas.

65 As empresas que adotam várias estratégias genéricas simultaneamente, sem ênfase em qualquer uma delas, se caracterizam por não possuírem vantagem competitiva em seu mercado de atuação e por possuírem, normalmente, desempenho abaixo da média.

Com relação à administração pública, julgue os itens a seguir.

66 O Programa de Modernização do Poder Executivo Federal (PMPEF) compreende, entre seus subprogramas, o de gestão e tecnologia da informação, em que um dos componentes trata da gestão e difusão da informação, com a pretensão de promover a unificação de todos os sistemas informatizados existentes na Administração Pública Federal.

67 O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão tem promovido o aumento da transparência e a melhoria dos processos de gestão dos recursos públicos por parte do Estado. Disponibilizou, para tanto, duas ferramentas utilizadas com essa finalidade: o portal de convênios e o pregão eletrônico.

68 Uma gestão eficiente e voltada para o interesse do cidadão pressupõe, entre outros fatores, uma administração pública profissional e a redução ou eliminação de exigências formais, repetitivas e superpostas, que pioram a qualidade de vida dos usuários de serviços públicos, principalmente nos grandes centros, acarretando maiores custos, desperdícios de recursos e ampliação de conflitos.

69 As reformas do Estado orientadas para o mercado, na década de 80 do século passado — denominadas de primeira geração — não resolveram os grandes problemas socioeconômicos dos países em desenvolvimento. Em uma etapa posterior, a reforma do Estado priorizou a transferência para o setor privado das atividades que podem ser controladas pelo mercado, enfatizando-se, entretanto, o papel regulatório, associado à nova concepção de um Estado gerencial.

70 A administração gerencial — na concepção da reforma do Estado brasileiro, desencadeada em 1995 — diferencia-se da administração burocrática em vários aspectos, entre os quais a tentativa de recentralização de decisões e a determinação de reconcentração dos recursos.

A propósito da gestão de projetos, julgue os itens que se seguem.

71 Adotando-se como critério de análise para determinar a viabilidade econômica de um investimento o índice do valor atual e obtendo-se como resultado 0,8, deduz-se que os ganhos do projeto são superiores aos gastos de investimentos e à taxa de desconto utilizada, o que implica que o projeto deve ser aceito.

72 Para fins de análise, as demonstrações financeiras precisam ser padronizadas, ou seja, reclassificadas e condensadas. Considerando-se essa finalidade, um analista que tenha reclassificado para o passivo circulante financeiro a conta duplicatas descontadas, adicionando seu valor ao de empréstimos bancários, adotou tratamento adequado.

73 Suponha que, para efeitos de uma análise horizontal, apresente-se a seguinte situação.

rubrica	31/12/07 valor (R$)	31/12/07 índice	31/12/08 valor (R$)	31/12/08 índice
rec.corr.líquida	50.000		30.000	
desp.de pessoal	65.000		39.000	

Dessas informações, conclui-se que o índice das despesas de pessoal em 31/12/08 é 60.

74 Determinado país apresentou, do início ao final do período considerado, a seguinte evolução.

agregado	início do período	final do período
total da dívida pública	R$ 1,5	R$ 1,8
PIB	R$ 3,0	R$ 3,3

Tal situação permite concluir que houve uma estabilização da razão dívida/PIB.

75 Suponha que uma oportunidade de investimento tenha sido identificada em função de um programa lançado pelo governo e o primeiro passo para se aproveitar essa oportunidade deverá ser a realização de uma análise dos componentes econômicos. Nesse caso, é correto afirmar que é nessa etapa que serão caracterizados o produto, a projeção da quantidade demandada, as formas de comercialização e os preços estimados de venda, entre outros fatores.

A respeito da administração pública, julgue os itens a seguir.

76 As reformas na estrutura do Estado brasileiro ocorridas no início da década de 90 do século passado não lograram obter bons resultados, porque desorganizaram centros decisórios importantes e prejudicaram a produção de informações essenciais.

77 O respeito estrito ao princípio da impessoalidade na administração pública garante que o interesse público seja o objetivo final da atuação dos gestores governamentais.

78 Na gestão por resultados, deve-se procurar equilibrar os instrumentos de controle utilizados antes da ação governamental com aqueles voltados para o monitoramento e a avaliação *a posteriori*.

79 A reforma gerencial brasileira foi o resultado direto e imediato do processo de redemocratização que ocorreu no país.

80 Uma administração pública em que a corrupção não é reprimida, ainda que atenda a critérios de eficiência e eficácia, não pode ser enquadrada no modelo de administração gerencial.

No que concerne à gestão de projetos, julgue os itens seguintes.

81 A estrutura organizacional do tipo matricial denota maior grau de maturidade organizacional para o gerenciamento de projetos que a estrutura tradicional.

82 Todo projeto deve ter um início bem definido, mas nem sempre é possível demarcar seu final, em virtude das especificidades do empreendimento realizado.

83 Na demonstração de resultados, os valores constantes e os valores correntes devem ser sempre equivalentes.

84 Na análise horizontal de demonstrativos, a utilização de valores-base negativos pode introduzir nos índices distorções que sugerem conclusões opostas ao que ocorreu na realidade.

85 A fase de um projeto em que se busca garantir que os objetivos pretendidos sejam alcançados é a de monitoramento e controle.

Quanto à gestão de recursos humanos (RH), julgue os itens a seguir.

86 Nas organizações atuais, achatadas, competitivas e voltadas para o *downsizing*, são os empregados altamente treinados e comprometidos, e não as máquinas, que geralmente constituem a chave para a competitividade da empresa.

87 Contratação altamente seletiva, centralização das tomadas de decisão, altos salários, treinamento extensivo, aumento das diferenças de *status* e grande compartilhamento de informações entre empregado e gerência são algumas das práticas recomendadas de RH da atualidade.

88 Prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar são os cinco processos básicos da gestão de pessoas, sendo todos independentes entre si.

89 A gestão de recursos humanos tem por objetivo conquistar e manter as pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável.

Acerca da gestão por competências, julgue os itens seguintes.

90 Competência é a capacidade de utilizar o conhecimento para agregar valor à organização aplicando esse conhecimento para promover mudança e inovação.

91 A gestão por competência baseia-se no tradicional levantamento de necessidades e carências de treinamento, as quais irão apontar as competências necessárias ao sucesso da organização e das pessoas nela envolvidas.

92 Competência consiste em saber agir responsável e reconhecidamente, o que implica geração de valor social à organização e valor econômico ao indivíduo.

93 As competências organizacionais básicas são as capacidades que garantem a liderança e o diferencial competitivo à organização.

A respeito da avaliação de desempenho nas organizações, julgue os itens subseqüentes.

94 A avaliação em 360º é um método envolvente do qual participam o chefe e os subordinados do avaliado, os fornecedores e clientes internos, os pares, além dos fornecedores e clientes externos.

95 No método de escalas gráficas, os fatores de avaliação são escolhidos em função do desempenho ideal e devem permitir uma comparação do desempenho de todas as pessoas envolvidas.

96 Na maioria das organizações, cada pessoa é responsável pelo seu próprio desempenho, e a auto-avaliação funciona como um meio de analisar e definir o que deve ser feito para melhorá-lo e desenvolvê-lo cada vez mais.

97 O método dos incidentes críticos consiste em avaliar o desempenho dos indivíduos por intermédio de frases descritivas de alternativas de tipos de desempenho do empregado. Em cada bloco, composto por duas ou mais frases, o avaliador deve escolher apenas uma ou, no máximo duas que mais se aplicam ao desempenho do empregado avaliado.

98 A avaliação de desempenho está totalmente voltada para a melhoria tanto das pessoas, para alavancar sua satisfação, quanto para o contexto do trabalho, a fim de proporcionar melhores resultados em termos de eficiência e eficácia.

99 O método de avaliação de desempenho que utiliza a entrevista de um especialista com o gerente para avaliar a atuação de seus subordinados é o da escolha forçada.

Acerca da gestão da qualidade, julgue os próximos itens.

100 A gestão da qualidade total conduz as atividades da organização, com vistas à produção de melhoria contínua.

101 Tendo o planejamento como função gerencial básica, a gestão da qualidade total exige o efetivo envolvimento da alta administração da organização, sem o que não há como conferir caráter estratégico ao planejado.

102 Tendo em vista que a metodologia de gestão da qualidade total foi desenvolvida para a indústria manufatureira, a sua aplicação nas empresas de serviços é inviável.

103 O *benchmarking* competitivo é o método mais utilizado pelas empresas em razão da facilidade em conseguir as parcerias entre os concorrentes e os dados necessários para a melhoria dos procedimentos e das características básicas de produção.

104 O *benchmarking* é um processo contínuo de medição e implementação de melhorias, utilizado com o objetivo de levar a empresa à liderança de mercado. Uma vez atingido esse objetivo, o seu valor como técnica gerencial pode ser ignorado.

Com relação à Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens seguintes.

105 É proibida a acumulação de percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, exceto nos casos em que os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

106 Em função da responsabilidade objetiva do Estado, a fazenda pública está impedida de impetrar ação regressiva contra o servidor nos casos em que for chamada a ressarcir dano causado a terceiros.

107 Como medida cautelar, a autoridade instauradora de processo administrativo disciplinar para apuração de irregularidades no serviço público pode indicar o afastamento do servidor envolvido por prazo indeterminado, até a conclusão do processo.

108 A profissionalização como estratégia de valorização do servidor e o concurso como um dos requisitos para promoção são garantidos pela Constituição Federal.

109 Reconhecimento e punição são partes indispensáveis de valorização das pessoas; tanto uma como a outra são práticas que buscam valorizar o servidor.

110 Para ser de excelência, o processo decisório de um órgão deve contar com a participação de seus servidores, pois isso gera motivação e comprometimento.

111 No contexto do modelo de excelência em gestão pública, liderar é exercer influência e dar exemplo, movendo e inspirando as pessoas, procurando obter o máximo de cooperação e o mínimo de oposição.

112 A função da estratégia dos órgãos e entidades públicos pode ser delegada pela alta administração, mas, para se tornar legítima, precisa ser compartilhada com todos.

113 A motivação tem efeito individual; o servidor motivado, por si só, não consegue sensibilizar os demais para os benefícios da mudança.

De acordo com PMBOK, julgue os itens que se seguem.

114 O gerenciamento de comunicações é a área que engloba os processos requeridos para assegurar que os elementos do projeto sejam adequadamente coordenados e integrados, garantindo que o conjunto seja sempre beneficiado.

115 O gerenciamento de escopo é a área que engloba os processos necessários para assegurar que, no projeto, esteja incluído todo e somente o trabalho requerido, para concluí-lo de maneira bem sucedida.

116 Desenvolver o plano de gerenciamento do projeto é um processo de gerenciamento da integração.

117 O principal objetivo da área de gerenciamento de escopo é garantir que o produto seja concluído dentro do prazo determinado.

118 A necessidade de financiamento é detectada no processo de orçamentação, realizado pela área de gerenciamento de custos do projeto.

119 A coleta e a distribuição de informações sobre o desempenho do projeto, previstas no processo de relatório de desempenho, cabem à gerência de riscos.

120 No gerenciamento de riscos, a análise qualitativa tem como objetivo a priorização dos riscos para ação adicional subseqüente, por meio de avaliação e da combinação da probabilidade de ocorrência e impacto.

PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova — que vale **trinta** pontos, sendo **dez** pontos para cada questão —, faça o que se pede, usando os espaços para rascunho indicados no presente caderno. Em seguida, transcreva os texto para o **CADERNO DE TEXTOS DEFINITIVOS DA PROVA DISCURSIVA**, nos locais apropriados, pois **não será avaliado fragmento de texto escrito em local indevido**.
- Em cada questão, qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de **vinte** linhas será desconsiderado. Também será desconsiderado o texto que não for escrito na página correspondente.
- 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.

QUESTÃO 1

Novas empresas que entram para uma indústria trazem nova capacidade, o desejo de ganhar parcela de mercado e freqüentemente recursos substanciais. Como resultado, os preços podem cair ou os custos dos participantes podem ser inflacionados, reduzindo, assim, a rentabilidade. A ameaça de entrada em uma indústria depende das barreiras de entrada existentes, em conjunto com a reação que o novo concorrente pode esperar dos concorrentes já existentes.

Michael E. Porter. **Estratégia competitiva**. Rio de Janeiro: Campus, 1996, p. 25 (com adaptações).

Considerando que o texto acima tem caráter unicamente motivador, cite e caracterize três barreiras à entrada de novas empresas em uma indústria e comente a respeito do impacto que estas provocam na entrada de novos concorrentes.

RASCUNHO – QUESTÃO 1

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

QUESTÃO 2

A economia global mudou, e as empresas, para sobreviver no mercado competitivo, precisam de gente mais qualificada, capaz de criar soluções novas, aumentar a produtividade, cativar clientes.

A valorização das pessoas mais qualificadas se verifica pela análise das taxas de desemprego. A crise da mão-de-obra acirrou a briga entre as empresas pelos profissionais talentosos e excluiu quem não tem capacitação.

Dada a premência de encontrar gente qualificada, tornou-se crucial para as empresas identificar talentos, atraí-los, contratá-los, estimulá-los, desenvolvê-los... e não deixar que os concorrentes os roubem.

Revista **ÉPOCA**. n.º 536, 25/8/2008 (com adaptações).

Considerando que as idéias apresentadas no texto acima têm caráter unicamente motivador, discorra acerca das políticas que uma organização precisa adotar para atrair e reter os talentos.

RASCUNHO – QUESTÃO 2

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

QUESTÃO 3

Literalmente, a palavra *benchmarking* significa marco, um ponto de referência, e nos últimos anos ele tem produzido resultados impressionantes em grandes companhias. Por ser um processo amplo, podemos ter diversas aplicações, dependendo do foco principal que seja desenvolvido. Esses diversos tipos têm como objetivo que a empresa identifique a melhor abordagem para sua aplicação.

Maria Esmeralda Ballesero-Alvarez. **Administração da qualidade e da produtividade. abordagens do processo administrativo**. Editora Atlas, 2001 (com adaptações).

Considerando que as idéias apresentadas no texto acima têm caráter unicamente motivador, discorra sobre o emprego da técnica de *benchmarking* nas organizações atuais.

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

- conceito de *benchmarking*;
- vantagens da sua utilização;
- tipos de *benchmarking* mais utilizados pelas organizações.

RASCUNHO – QUESTÃO 3

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