



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

RESPOSTA AOS RECURSOS

CARGO: ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

PROTOCOLO: 211

Inscrição: 192409

Candidato: WILLIAM BARTH

Campus: Bento

Dt.Envio: 19/05/2014 21:24:33

Questão: 2

Bibliografia: Ambiguidade

RECURSO:

Na alternativa "D" a palavra distrital pode assumir vários significados, tanto referindo-se ao Distrito Federal quanto para o distrito de uma cidade, condados ou subdivisão de municípios, com isso induzindo o candidato ao erro.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A alternativa D referida é uma transcrição fiel do inciso V do artigo 2º da Lei 10.180/2001, portanto não cabem questionamentos sobre sua redação.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 232

Inscrição: 444839

Candidato: RONIELE BELUSSO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 21:45:37

Questão: 2

Bibliografia: Rosa, Maria B. Contabilidade do Setor Público. São Paulo: Atlas, 2011.

RECURSO:

A questão não é inédita. Existem outros concursos públicos, realizados anteriormente, que já utilizaram grande parte da escrita da questão 2, caracterizando a falta de originalidade, a saber:

Na prova do concurso público de Consultor de Orçamento do Senado Federal, elaborado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV Concursos), do ano de 2008, a questão número 62, da página 14, apresenta quatro alternativas iguais das que foram disponibilizadas na questão 2 do concurso do IFRS. A prova de Contador de Orçamento pode ser encontrada no site:

http://qcon-assets-production.s3.amazonaws.com/prova/arquivo_prova/1960/fgv-2008-senado-federal-consultor-de-orcamento-prova.pdf

Na prova do concurso público de Analista Organizacional, Formação Contador, elaborado pela Fundação Professor Carlos Augusto Bittencourt (FUNCAB), do ano de 2010, a questão número 31, da página 8, apresenta quatro alternativas iguais das que foram disponibilizadas na questão 2 do concurso do IFRS. A prova de Analista Organizacional pode ser encontrada no site:

http://qcon-assets-production.s3.amazonaws.com/prova/arquivo_prova/22963/funcab-2010-idaf-es-contador-prova.pdf

Na prova do concurso público de Analista de Finanças e Controle, elaborado pela Escola de Administração Fazendária (ESAF), do ano de 2008, a questão número 75, da página 19, apresenta quatro alternativas iguais das que foram disponibilizadas na questão 2 do concurso do IFRS. A prova de Analista Organizacional pode ser encontrada no site:

http://www.centraldeconcursos.com.br/docs/prova/p-stn-p1-afc-stn_gabarito4-20081110.pdf

A questão também teve as suas alternativas plagiadas, sem a devida referência, do Manual Técnico de Orçamento (MTO) 2012, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na página 2, da seção 2.1 – Finalidades, onde os itens II, III, IV, V são uma cópia fiel do que está apresentado como alternativas da questão 2 do concurso público do IFRS, caracterizando um plágio, uma vez que na questão 2 não é referenciado a Lei no 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, de onde foi extraído os itens, nem o MTO.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

O MTO encontra-se no site:

http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/sof/mto/MTO_2012.pdf

Outra peculiaridade estranha na questão 2 é que esta pergunta qual a alternativa está incorreta quanto às finalidades do Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal e disponibilizada no gabarito como correta a letra “e”, contudo nesta opção está escrito que: “Formular a programação de gastos dos Estados, Distrito Federal e Municípios”. Porém segundo Rosa (2011) cita, na página 27, parágrafo 3, que: “O sistema de planejamento e orçamento federal compreende as atividades de elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, programas e orçamentos [...]. Tem por finalidade, nos termos do art. 3º da Lei 10.180/2001:

II – formular planos nacionais, setoriais e regionais de desenvolvimento econômico e social;

III – formular o plano plurianual, as diretrizes orçamentárias e os orçamentos anuais;”

Com base nisso, a autora ainda define, na página 29, parágrafo 3, que: “ (...) a lei do PPA deverá estabelecer, por região, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para as:

- despesas de capital [investimentos e inversões financeiras];
- despesas decorrente das despesas de capital [exemplo: despesas com manutenção de rodovias, ferrovias (...)];
- despesas [correntes e de capital] relativas ao programa de relação continuada”

Com o que foi apresentado, com base nas escritas da autora, fica entendido que esses procedimentos são formular programação de gastos financeiros que devem ser incluídos no orçamento. Além disso, de acordo com o princípio da universalidade, citado por Rosa (2008), na página 50, parágrafo 1: “orçamento deve conter todas as receitas e todas as despesas”, entendendo-se nesse sentido a necessidade explícita de formular a programação de gastos.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Falta de originalidade não é argumento plausível para esta questão já que como apresentado no próprio recurso, três outros concursos anteriores utilizaram o mesmo tema para suas questões. Todas as questões elaboradas para um concurso público precisam ser embasadas em uma bibliografia, sejam livros, leis, decretos, normativas, etc. Sendo assim, é praticamente impossível que não haja outras questões que versem sobre o mesmo tema já que no conteúdo programático do edital 09/2014 foi especificado o item Planejamento e Orçamento Público como base de estudo. Para elaboração desta questão foi utilizado o artigo 2º da Lei 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, sem a necessidade de se fazer referência a esta no enunciado da questão. Isso não configura plágio, pois para elaborar a questão foi



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

preciso baseá-la na própria Lei, utilizando os mesmos termos constantes nela, caso contrário não existiria a possibilidade de confirmarmos a veracidade do conteúdo da questão.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 222

Inscrição: 444839

Candidato: RONIELE BELUSSO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 21:35:51

Questão: 3

Bibliografia: Lei Federal no 10.180, de 06 de fevereiro de 2001

RECURSO:

As alternativas da questão número 3 são plagiadas da Lei Federal no 10.180, de 06 de fevereiro de 2001, sem que seja citada a referência, nem nessas alternativas, nem no enunciado da questão. A referida lei pode ser encontrada no site:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110180.htm

Pede-se a anulação da questão por falta de originalidade da questão e por falta de referência de onde foram copiadas.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Falta de originalidade não é argumento plausível para esta questão já que como apresentado no próprio recurso, três outros concursos anteriores utilizaram o mesmo tema para suas questões. Todas as questões elaboradas para um concurso público precisam ser embasadas em uma bibliografia, sejam livros, leis, decretos, normativas, etc. Sendo assim, é praticamente impossível que não haja outras questões que versem sobre o mesmo tema já que no conteúdo programático do edital 09/2014 foi especificado o item Planejamento e Orçamento Público como base de estudo. Para elaboração desta questão foi utilizado o artigo 4º da Lei 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, sem a necessidade de se fazer referência a esta no enunciado da questão. Isso não configura plágio, pois para elaborar a questão foi preciso baseá-la na própria Lei, utilizando os mesmos termos constantes nela, caso contrário não existiria a possibilidade de confirmarmos a veracidade do conteúdo da questão.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 513

Inscrição: 236174

Candidato: ALINE PERES UEQUED

Campus: Canoas

Dt.Envio: 20/05/2014 14:28:28

Questão: 5

Bibliografia:

http://www.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201423119623149anexoiv-conteuco_programatico_edital_09_2

RECURSO:

No edital não consta a Lei 9.790/1999 portanto, não poderia ser cobrada.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A Lei 9.790/1999 faz parte do conteúdo do item Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, o qual consta no Anexo IV (conteúdo programático) do Edital 09/2014.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 97

Inscrição: 232906

Candidato: RAQUEL DE FÁTIMA BATAIOLI FLORES

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 17:42:14

Questão: 6

Bibliografia: sem bibliografia, resposta lógica.

RECURSO:

O enunciado está inadequado, pois ele solicita "dentre alguns objetivos organizacionais e individuais das pessoas temos respectivamente":

a resposta do gabarito é CRESCIMENTO SUSTENTADO e SEGURANÇA NO TRABALHO

No enunciado é solicitado a primeira opção Organizacional e a segunda pessoal, portanto segurança no trabalho não é uma questão individual, e sim coletiva.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Os objetivos organizacionais são:

- sobrevivência, crescimento sustentado, lucratividade, produtividade, qualidade nos produtos/serviços, redução de custos, participação no mercado, novos mercados, novos clientes, competitividade e imagem no mercado.

Os objetivos individuais são:

- melhores salários, melhores benefícios, estabilidade no emprego, segurança no trabalho, qualidade de vida no trabalho, satisfação no trabalho, consideração e respeito, oportunidades de crescimento, liberdade para trabalhar, liderança liberal e orgulho na organização.

Conforme Idalberto Chiavenato – Gestão de Pessoas – 3ªed. 2008. Editora Elsevier – Campus.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 105

Inscrição: 234113

Candidato: ISRAEL HENDRISCHKY VIGARANI

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 17:59:57

Questão: 8

Bibliografia: bibliografia inexistente

RECURSO:

Esta questão permite mais de uma interpretação, haja vista que não foi indicada a fonte de origem da questão, tampouco bibliografia de referência, logo, não há registros concretos sobre a resposta, e tanto a alternativa A, considerada correta, quanto a alternativa B, preenchem satisfatoriamente as lacunas, sem alterar significativamente o sentido da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Processo é uma ordenação específica das **atividades de trabalho no tempo e no espaço**, com um começo, um fim, e entradas e saídas claramente identificadas (estruturadas). O **processo** é entendido como uma série de atividades que fornecem valor a um cliente. Por esta questão ele deve ser **estruturado e destinado** a algum objetivo específico.

O foco não está mais nas tarefas, que são detalhes, mas nos processos que transitam de ponta a ponta. Não mais nos meios, mas nos fins e resultados. Não mais em cargos individualizados, separados e confinados, mas no trabalho conjunto feito em equipes autônomas e multidisciplinares. Focar o todo e não as suas partes.

Conforme Idalberto Chiavenato – Gestão de Pessoas – 3ªed. 2008. Editora Elsevier – Campus.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 325

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 23:58:39

Questão: 10

Bibliografia: anexo 4 do edital

RECURSO:

recrutamento e seleção tema muito abrangente, se o conhecimento de determinada teoria deveria ser o conhecida ela deveria estar citada no edital, no caso Chiavenato, 2013. o mesmo não consta.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Este item faz parte dos conteúdos **exigidos no Edital: recrutamento e seleção de pessoas**. O autor citado é um dos muitos que versam sobre esse assunto. Quando colocamos **a definição** sobre algum assunto (no caso definição sobre recrutamento) extraído de alguma bibliografia é obrigatório pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), mencionar o autor da definição. Foi o que aconteceu na questão. Portanto não está fora das regras do Edital.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 279

Inscrição: 233536

Candidato: ALINE MARTINS MESQUITA

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 22:42:20

Questão: 11

Bibliografia: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações. 3.ed. RJ 2008

RECURSO:

De acordo com Chiavenato, provas de conhecimento ou capacidade são:

“As provas de conhecimento são instrumento para avaliar o nível de conhecimento geral e específico dos candidatos exigido pelo cargo a ser preenchido. As Provas de conhecimento procura medir o grau de conhecimento profissional ou técnico como: noções de informática, de contabilidade, de redação [...]. Já nas provas de capacidades constituem amostra de trabalho que são utilizadas como testes para verificar o desempenho e medir o grau de capacidade ou habilidade de certas tarefas como a perícia de motorista de caminhão, operador de máquina entre outros. Quanto à forma de aplicação as provas de conhecimento ou de capacidade poder ser orais ou escritas.” Chiavenato (pág. 150)

Diante disso, peço a troca do gabarito de letra “D” para letra “A”.

Fonte: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações, 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A questão refere-se às **categorias**.

As cinco categorias envolvidas são:

- entrevista de seleção (entrevista dirigida, com roteiro preestabelecido, entrevista livre, sem roteiro definido)
- provas de conhecimento ou de capacidade gerais (cultura geral e línguas) e específicos (conhecimentos técnicos e cultura geral)
- **testes psicológicos (testes de aptidões: gerais e específicos)**
- testes de personalidade (expressivos, projetivos e inventários)
- técnicas de simulação (dinâmica de grupo, psicodrama, dramatização).

Conforme Idalberto Chiavenato – Gestão de Pessoas – 3ªed. 2008. Editora Elsevier – Campus.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 320

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 23:52:05

Questão: 11

Bibliografia: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, José Calor Zanelli, 2004

RECURSO:

testes psicológicos, analisam o comportamento do indivíduo e capacidade mental. e não conhecimentos específicos como afirmado na resposta do gabarito.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A questão refere-se às **categorias**.

As cinco categorias envolvidas são:

- entrevista de seleção (entrevista dirigida, com roteiro preestabelecido, entrevista livre, sem roteiro definido)
- provas de conhecimento ou de capacidade gerais (cultura geral e línguas) e específicos (conhecimentos técnicos e cultura geral)
- **testes psicológicos (testes de aptidões: gerais e específicos)**
- testes de personalidade (expressivos, projetivos e inventários)
- técnicas de simulação (dinâmica de grupo, psicodrama, dramatização).

Conforme Idalberto Chiavenato – Gestão de Pessoas – 3ªed. 2008. Editora Elsevier
– Campus.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 333

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 20/05/2014 00:06:44

Questão: 12

Bibliografia: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, José Carlos Zanelli, 2004

RECURSO:

Dias de pagamento e de adiantamento salariais, não é programa de socialização organizacional, o objetivo da mesma é integrar o funcionário dentro da empresa, fazendo-o conhecer os objetivos do cargo seus horários.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Os efeitos de várias estratégias de socialização para os indivíduos são cumulativos, nesse contexto, assuntos como missão, visão, histórico, estrutura organizacional, produtos e serviços, aspectos burocráticos, bem como benefícios e deveres do novo participante são comumente abordados durante esses programas. Os principais itens de um programa de **integração ou sociabilização são:**

Assuntos Organizacionais

1. A missão e os objetivos globais da organização
2. As políticas e diretrizes da organização
3. A estrutura da organização e as suas unidades organizacionais
4. Produtos e serviços oferecidos pela organização
5. Regras e procedimentos internos
6. Procedimentos de segurança do trabalho
7. Arranjo físico e instalações que o novo membro irá utilizar

Benefícios Oferecidos

1. Horário de trabalho, de descanso e de refeições
2. Dias de pagamento e de adiantamentos salariais
3. Programas de benefícios sociais oferecidos pela organização

Relacionamento

1. Apresentação aos superiores e aos colegas de trabalho

Deveres do novo participante

1. Responsabilidades básicas confiadas ao novo funcionário
2. Visão geral do cargo



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

3. Tarefas
4. Objetivos do cargo
5. Metas e resultados a alcançar

Principais itens de um programa de integração. Fonte: adaptado de Chiavenato (1999, p.151).

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, c1999.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 216

Inscrição: 192409

Candidato: WILLIAM BARTH

Campus: Bento

Dt.Envio: 19/05/2014 21:30:56

Questão: 17

Bibliografia: Questão indicada como correta está incompleta.

RECURSO:

Um organograma é a representação gráfica de determinados aspectos da estrutura *FORMAL* (não colocado em foco na questão) organizacional.

Já na alternativa "C" a estrutura informal tem como desvantagens o desconhecimento das chefias, o que conseqüentemente torna o processo decisório moroso, tornando a alternativa a mais correta.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

No livro: OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estrutura Organizacional: uma abordagem para resultados e competitividade**. São Paulo: Atlas, 2006, página 43 há a transcrição: "Organograma é a representação gráfica de determinados aspectos da estrutura organizacional." Além disso, na página 42 do mesmo livro há referência sobre as vantagens da estrutura informal, confirmando que proporciona maior rapidez ao processo decisório.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1131

Inscrição: 445350

Candidato: MARCELI MAIDI MARTIN GOLIN

Campus: Farrap

Dt.Envio: 21/05/2014 21:57:07

Questão: 17

Bibliografia: CHIAVENATO, Idalberto - Iniciação a Sistemas, Organização e Métodos - SO&M - Editora Manole - 2010

RECURSO:

Segundo bibliografia citada, na página 110 temos as definições de organograma: Organograma é o gráfico que representa a organização de uma empresa, ou seja, a sua estrutura organizacional.

Portanto não é a representação "de determinados aspectos da estrutura organizacional", o termo determinados gera interpretação ambígua e errada sobre o que são organogramas.

Peço a reavaliação deste gabarito na questão 17.

Obrigada pela atenção

Marceli Golin

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A alternativa b da questão 17 é uma transcrição fiel do que consta na página 43 do livro OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estrutura Organizacional: uma abordagem para resultados e competitividade**. São Paulo: Atlas, 2006, podendo ser confirmada a partir desta bibliografia.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 93

Inscrição: 444762

Candidato: TAIGRA DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 17:35:51

Questão: 18

Bibliografia: IDALBERTO CHIAVENATO - PRINCÍPIOS DA
ADMINISTRAÇÃO - O ESSENCIAL EM TEORIA GERAL DA
ADMINISTRAÇÃO

RECURSO:

De acordo com Chiavenato (2006, pg 117), a departamentalização por produtos e serviços envolve a diferenciação e agrupamento de atividades de acordo com o produto ou serviço realizado oferecendo diversos benefícios para a organização. Nesta ou em qualquer outra bibliografia, não está descrito que tal departamentalização é construída em torno de programas ou serviços MAIS IMPORTANTES de uma organização, o que deixa o item II incorreto, pois em uma organização não há a existência de um produto ou serviço mais importante do que outro para ser excluído, tornando apenas o item I e III corretos. Além do mais, o item II cita departamentalização por programas, produtos ou serviços e logo abaixo do mesmo item cita apenas programas ou serviços.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A bibliografia utilizada: SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006, explicita exatamente o que foi transcrito nas alternativas de resposta da questão. Portanto, a questão está correta. Isso pode ser conferido na página 46 da referida bibliografia.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 219

Inscrição: 444839

Candidato: RONIELE BELUSSO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 21:33:35

Questão: 18

Bibliografia: Chiavenato, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

RECURSO:

Na questão 18 a alternativa do gabarito indicada como correta a letra “d” o que faz supor que, segundo o elaborador da questão, as afirmativas I, II e III estão corretas. Na afirmativa III é dito que “a departamentalização matricial é uma tentativa de combinar as vantagens da departamentalização funcional e da departamentalização por programas, produtos ou serviços (...)”

Segundo Chiavenato (2004), na página 414, parágrafo 6, diz que: “(...) A matriz combina duas formas de departamentalização – a funcional e a departamentalização de produto ou projeto – na mesma estrutura organizacional.”

Ainda Chiavenato (2004), no final da página 170, quando abre a discussão sobre o item “Tipos de Departamentalização”, afirma que: “Os principais tipos de departamentalização são: funcional, por produtos/serviços, localização geográfica, clientela, fases do processo ou por projetos”.

Nota-se que em nenhum momento o autor cita a departamentalização por programas, como é citado na afirmativa III da questão. Sendo o autor uma referência na área de Teoria da Administração, parece que deveria fazer menção a expressão se esta fosse utilizada nas departamentalizações. A citação específica de expressão, na questão em discussão, causa uma redação dúbia e que admite mais de uma interpretação.

O que reforça a tese de que a expressão “departamentalização por programas” foi utilizada inadequadamente na afirmativa III é a escrita de Antonio Cury (no seu livro Organização e Métodos: uma visão holística, 8ª Ed, São Paulo: Atlas, 2012) na página 256, parágrafo 3: “Portanto, a estrutura matricial é uma solução mista em que, normalmente, se combina a estrutura com base em função com as estruturas com base em projeto ou em produtos.” Não fazendo, nem este último autor, a menção da expressão “departamentalização por programas”.

Com base no que foi escrito acima pede-se a anulação da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A bibliografia utilizada (SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006, página 47) explicita exatamente o que foi transcrito nas alternativas de resposta da questão. Portanto, a questão está correta. Cabe ressaltar também que a palavra sobrepor tem como sinônimos as palavras acrescentar, acumular, adicionar, juntar, o que denota a transcrição do autor quando



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

refere-se à tentativa de combinar as vantagens da departamentalização funcional e da departamentalização por programas, produtos ou serviços.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 408

Inscrição: 677033

Candidato: MARCOS ROBERTO JOST

Campus: Ibiruba

Dt.Envio: 20/05/2014 10:35:32

Questão: 18

Bibliografia: CHIAVENATO, iNDALBERTO-INTRODUÇÃO A TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO, OPÇÃO CONCURSOS

RECURSO:

Na referida questão, o gabarito preliminar traz como resposta correta a letra "D", afirmando que as três sentenças estão corretas, porém utilizando diversos canais para estudo, entre eles livro de Chiavenatto e apostila da Opção Concursos, chego a conclusão que a segunda e a terceira sentenças não abordam com a devida exatidão a descrição dos tipos de departamentalização. Na Departamentalização por programas, produtos ou serviços o agrupamento é feito de acordo com as atividades inerentes a cada um dos produtos ou serviços e não somente os mais importantes de uma organização, como diz a sentença.

Na Departamentzalização matricial, tem-se a sobreposição de dois ou mais tipos de departamentalização sobre a mesma pessoa, porém não é uma tentativa de combinar as vantagens da funcional e da por programas, produtos ou serviços somente, como informa a sentença. Sendo assim solicito nova análise, visto que no meu entender e baseado em informações já citadas, a resposta correta a essa questão seria a letra "C", apenas a primeira sentença é correta.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A bibliografia utilizada (SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.) explicita exatamente o que foi transcrito nas alternativas de resposta da questão. Portanto, a questão está correta.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 787

Inscrição: 116640

Candidato: MARINO FERNANDO FLESCH

Campus: Rolante

Dt.Envio: 21/05/2014 09:37:42

Questão: 18

Bibliografia: CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. R. Janeiro: Elsevier, 2003.

RECURSO:

Venho por meio deste recurso solicitar à Banca examinadora a alteração do gabarito da questão 18, de letra “D” para a letra ”B”, tendo em vista os argumentos que seguem:

O enunciado da referida questão solicita que sejam consideradas as afirmativas I, II e III, a respeito dos tipos de departamentalização da estrutura organizacional de instituições públicas.

O gabarito divulga como correta a alternativa “D” onde estariam corretas as afirmativas I, II e III. No entanto a afirmativa III possui equívoco em sua conceituação, onde afirma que a “departamentalização matricial sobrepõe uma estrutura organizacional baseada em programas a outra, que foi departamentalizada funcionalmente”.

Em sua obra, Introdução à Teoria Geral da Administração, Idalberto Chiavenato (7. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003), conceitua departamentalização matricial como sendo “a combinação de duas ou mais formas de estrutura formando uma espécie de grade. É a combinação da abordagem divisional com a funcional. Trata-se de uma estrutura híbrida. A autonomia e o poder relativo seriam decorrentes da ênfase dada pela empresa aos projetos ou às funções tradicionais. Subdivide-se em Matricial forte, balanceada e matricial fraca”.

Logo, não existe uma “sobreposição estrutural”, mas sim uma “combinação” de estruturas. Diante desta divergência em relação à afirmativa III, estão corretas somente as afirmativas I e II, ou seja a alternativa “B”.

O tema por si só, possui grande subjetividade, havendo diversas interpretações dentre os diversos autores que escrevem sobre o assunto, somado ao fato de que o edital não previu um autor específico em sua bibliografia.

Logo, temos na questão “B” a alternativa que mais se aproxima do conceito determinado pelo enunciado, e em não sendo possível esta interpretação, temos clara e evidente situação de nulidade da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A bibliografia utilizada (SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.) explicita exatamente o que foi transcrito nas alternativas de resposta da questão. Portanto, a questão está correta. Cabe ressaltar também que a palavra sobrepor tem como sinônimos as palavras acrescentar,



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

acumular, adicionar, juntar, o que denota a transcrição do autor quando refere-se à tentativa de combinar as vantagens da departamentalização funcional e da departamentalização por programas, produtos ou serviços.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 90

Inscrição: 283882

Candidato: WILLIAM SANTOS CHENG

Campus: Caxias

Dt.Envio: 19/05/2014 17:34:18

Questão: 19

Bibliografia: Curso preparatório Garra

RECURSO:

c) A cultura organizacional se refere à maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa, e não ao fato de eles gostarem ou não delas.

A maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa se refere ao Clima Organizacional e não a Cultura, a questão pedia a alternativa incorreta, portanto pede-se a alteração do gabarito para a letra C.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A própria alternativa faz referência à percepção dos funcionários em relação à cultura. A transcrição pode ser confirmada na página 501 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 188

Inscrição: 982600

Candidato: FABIANA CONCEIÇÃO DE OLIVEIRA

Campus: Restinga

Dt.Envio: 19/05/2014 20:45:44

Questão: 19

Bibliografia: ROBBINS, S. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RECURSO:

Prezados Senhores,

Desejo recurso na questão 19 pois, a questão B não está incorreta, pois, segundo o autor, em uma cultura forte os valores essenciais da organização são intensamente acatados e amplamente compartilhados. Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais, e quanto maior o comprometimento, mais forte será a cultura, tornando-se dominante.

http://www.dgz.org.br/fev07/Art_04.htm

DataGramZero - Revista de Ciência da Informação - v.8 n.1 fev/07

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 531

Inscrição: 678185

Candidato: JULIANA WENTZ

Campus: Ibiruba

Dt.Envio: 20/05/2014 15:59:18

Questão: 19

Bibliografia: ROBBINS, Stephen (2005). Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

RECURSO:

A questão 19 pede, em seu enunciado, que seja marcada a opção incorreta. O gabarito preliminar aponta para a resposta correta como sendo a letra B.

Contudo, a questão incorreta, na verdade trata-se da letra C, pelo fato de dizer "A cultura organizacional se refere à maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa, e não ao fato de eles gostarem ou não delas". Entretanto, o conceito de cultura organizacional relaciona-se com os pressupostos compartilhados; o caráter histórico, remetendo às origens da organização. De outra banda, no momento em que a questão fala "percebem as características da cultura da empresa" leva a crer, acertadamente, que se trata do clima organizacional, pois este se trata das percepções compartilhadas, sendo a manifestação da cultura.

Ademais para Robbins, 2005, p.376 cultura "é um conceito descritivo e se refere a maneira pela qual os funcionários percebem as características da empresa e não ao fato de eles gostarem ou não delas" (Robbins, 2005, p. 376).

Contudo, as percepções compartilhadas das características da cultura da empresa tratam do clima organizacional, manifestações da cultura, enquanto as percepções das características da empresa tratam da cultura organizacional.

Diante do exposto, requer o deferimento do presente recurso para que a presente questão seja anulada, pelos fundamentos expostos.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A própria alternativa faz referência à percepção dos funcionários em relação à cultura. A transcrição pode ser confirmada na página 501 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 544

Inscrição: 112921

Candidato: ELVIO ROSSETTO

Campus: Vacaria

Dt.Envio: 20/05/2014 16:40:15

Questão: 19

Bibliografia: ROBBINS, S. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RECURSO:

Sr. Examinador

Quanto a alternativa “B” o gabarito preliminar considera esta afirmação como incorreta, provavelmente fundamentado na mera cópia e literalidade de um excerto da obra de Robbins (2002, p.501).

Peço ponderação considerando esta alternativa correta pois não podemos usar a literalidade isolada do excerto sob pena de tratar cultura organizacional, cultura dominante e cultura forte, como sendo coisas distintas entre si.

Interpretando a posição do autor, infere-se que uma cultura forte apenas determina se a cultura dominante de uma organização tem seus valores essenciais sendo ou não acatados mais intensamente e compartilhados amplamente.

Acrescente-se também não haver diferença semântica contida nos seguintes excertos da obra do autor:

“Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros de uma organização.” (Robbins 2002, p.500).

“Em uma cultura forte, os valores essenciais são intensamente acatados e amplamente compartilhados.” Robbins (2002, p.501).

E por fim, analisando o seguinte excerto:

“Uma cultura organizacional forte aumenta a consistência do comportamento.”(Robbins 2002, p.501).

Pode-se perceber que o autor fala em cultura organizacional forte, o que corrobora com a ideia de que não podemos considerar cultura organizacional, cultura dominante e cultura forte, como sendo algo distinto, pois ensina (Robbins 2002, p.500) que quando se fala em Cultura Organizacional, fala-se em Cultura dominante.

Todas as alternativas estarem CORRETAS torna a questão sem resposta. Sendo assim peço para que seja anulada a questão.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 743

Inscrição: 673230

Candidato: SILVIA MARIA PRECZEVSKI

Campus: Ibiruba

Dt.Envio: 21/05/2014 00:06:57

Questão: 19

Bibliografia: ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional . 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RECURSO:

Cultura organizacional:

Culturas fortes versus culturas fracas

A cultura organizacional distingue uma organização

da outra, pois ao que parece não há como uma cultura de uma empresa ser idêntica a de outra, os fundadores não são os mesmos, não possuem as mesmas visões, nem tão pouco os mesmos valores. Portanto, infere-se que a cultura de uma organização é única. Robbins (2005, p.375) destrincha a ideia de que existem sete características básicas que, em conjunto, capturam a essência da cultura organizacional, são as seguintes:

Inovação e assunção de riscos: o grau que os funcionários são estimulados a inovar e assumir riscos.

Portanto a questão 19 está confusa

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1023

Inscrição: 983997

Candidato: MARINA APARECIDA MADEIRA

Campus: Restinga

Dt.Envio: 21/05/2014 17:51:46

Questão: 19

Bibliografia: (ROBBINS, Stephen, P. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 1999.

RECURSO:

O gabarito considerou a alternativa B correta. Apesar da compreensão inicialmente estabelecida por esta Banca Examinadora, requer a ponderação de que há duas afirmações corretas, dado que a alternativa C também contempla a pergunta. Pois, a cultura organizacional não se refere à maneira pela qual os funcionários percebem a cultura da empresa, por dois motivos: 1º a parte visível, ou perceptível da cultura organizacional é insignificante em relação à parte invisível, por isso Chiavenato compara a cultura organizacional a um “iceberg”, cuja parte visível é apenas uma pequena parte; 2º a cultura da empresa se refere, segundo Robbins (1999), a um sistema de significados partilhados, ou seja, os significados que não são partilhados não pertencem à cultura da empresa. Além disso, a uma diferença semântica entre perceber e significar, sendo o primeiro num sentido passivo e o último num sentido ativo. Ademais, não há apenas uma alternativa que contemple a resposta correta. Assim, requer a avaliação das ponderações apresentadas, de modo a promover a anulação de gabarito da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

O enunciado da questão pede que se marque a alternativa INCORRETA, que corresponde a letra B. A letra C está correta, portanto não poderia ser considerada como resposta da questão. A transcrição pode ser confirmada na página 501 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1094

Inscrição: 116152

Candidato: GISELE BOECHEL

Campus: Vacaria

Dt.Envio: 21/05/2014 20:49:39

Questão: 19

Bibliografia: Robbins, 2007, p. 277

RECURSO:

A questão nº 19 trouxe como gabarito a alternativa “B”, entendendo como INCORRETA a seguinte afirmação: “Cultura dominante é aquela na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla”.

Tal afirmação não está incorreta, está CORRETA! Segundo Robbins, 2007, p. 277,:

“Em uma cultura forte, os valores essenciais da organização são intensamente acatados e amplamente compartilhados. Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais e quanto maior seu comprometimento com eles, mais forte será a cultura. Consistentemente com esta definição, uma cultura forte terá uma influência maior sobre o comportamento de seus membros por causa do grau de compartilhamento e intensidade, que cria um clima interno de autocontrole comportamental”.

As palavras “forte” e “dominante” podem ser consideradas sinônimos neste caso, pois significam a mesma coisa. Uma cultura FORTE é DOMINANTE.

Portanto não se pode afirmar que tal afirmação está incorreta. O gabarito está ERRADO.

Seria muito mais plausível considerar a alternativa “E” como INCORRETA: “Quanto mais forte a cultura organizacional, menos os gestores precisam se preocupar em desenvolver regras e regulamentos para orientar comportamento dos funcionários”.

Os gestores precisam se preocupar sempre em orientar os funcionários, pois é assim que se conquista uma cultura organizacional forte.

Diante do exposto, o gabarito deve ser ALTERADO da alternativa “B” para a “E”, ou, se assim não entender a banca, a questão deve ser ANULADA, por não trazer alternativa incorreta que se encaixe como resposta.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1107

Inscrição: 567185

Candidato: LIZIANE DA LUZ SEBEN SCHEFFLER

Campus: Feliz

Dt.Envio: 21/05/2014 21:11:17

Questão: 19

Bibliografia: SCHEIN, E. Organizational culture and leadership . San Francisco, 1985

RECURSO:

O autor define cultura como: um modelo de presunções básicas, descobertas, criadas ou desenvolvidas por

um grupo determinado, ao ir aprendendo a resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna, que tenham exercido a suficiente influência como para ser consideradas válidas e, em consequência, ser ensinadas aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir para enfrentar-se a ditos problemas.

Com esta e demais definições encontradas na literatura de Administração de empresas é possível concluir que letra B é correta. Requisito anulação da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1118

Inscrição: 114275

Candidato: FELIPE ALCANTARA GOMES

Campus: Viamão

Dt.Envio: 21/05/2014 21:31:57

Questão: 19

Bibliografia: ROBBINS(2005);NEWSTROM(2008);PIRES E
MACEDO(2006);SILVA E ZANELLI(2004).

RECURSO:

Por meio deste recurso solicito a alteração do gabarito de “B” para “C”.

Abaixo listo diversos conceitos de autores consagrados que sustentam o que afirmarei:

Robbins (2005) define cultura como, um conjunto de valores que determinados membros COMPARTILHAM dentro de uma organização e que possibilita a esta, ser diferente das demais. ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

A Cultura Organizacional pode ser compreendida como um conjunto de normas e leis COMPARTILHADAS pelos membros de uma determinada organização. Neste contexto, Newstrom (2008) descreve-nos que o sistema de leis e normas das organizações, quando em contato com os princípios morais, éticas e culturais dos seus colaboradores propicia o desenvolvimento de um complexo sistema de relações de leis, costumes e

VALORES QUE DARÁ PROCEDÊNCIA AO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL, único de cada organização. NEWSTROM, John W. Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

Segundo Pires e Macêdo (2006) a cultura possibilita a manifestação dos VALORES E CRENÇAS QUE CADA COLABORADOR PARTILHA com a organização. PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>> Acessado em 13/06/2011

“Em síntese as SUBCULTURAS são grupos de pessoas com um padrão especial ou peculiar de valores, mas que NÃO SÃO CONSISTENTES COM OS VALORES DOMINANTES NA ORGANIZAÇÃO.” (SILVA; ZANELLI 2004, p. 419). ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. Cultura Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Baseando-me em todos esses autores posso afirmar que a alternativa B está correta porque cultura dominante é sim aquela que é ampla e intensamente divulgada e acatada, ainda que existam pessoas contrárias a ela (que formariam as chamadas subcultura ou contra-cultura).

Já a questão C está incorreta porque o conceito de percepção de cultura organizacional está ligado ao clima organizacional, enquanto a cultura não é



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

“percebida” mas sim imposta pelos criadores ou grandes responsáveis pela organização. A cultura não é a maneira que os funcionários percebem a cultura e sim a cultura em si só, a maneira como esse cultura é percebida/encarada pelos funcionários é o clima da organização. Desse modo solicito a alteração do gabarito.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. A própria alternativa C faz referência à percepção dos funcionários em relação à cultura. A transcrição pode ser confirmada na página 501 do mesmo livro.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 131

Inscrição: 236975

Candidato: DÉBORA DE MORAES SILVA

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 19:08:39

Questão: 19

Bibliografia: Comportamento Organizacional, Stephen P. Robbins, Editora: Pearson, Ano: 2007

RECURSO:

Referente a questão 19. Conforme o livro Comportamento Organizacional: "Em uma cultura forte, os valores essenciais da organização são intensamente acatados e amplamente compartilhados.

Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais e quanto maior seu comprometimento com eles, mais forte será a cultura. Consistentemente com esta definição, uma cultura forte terá uma influência maior sobre o comportamento de seus membros por causa do grau de compartilhamento e intensidade, que cria um clima interno de autocontrole comportamental." Mas isso não significa que menos os gestores precisam se preocupar em desenvolver regras e regulamentos para orientar comportamento dos funcionários. Outro detalhe, segundo Robbins, " a cultura se torna um passivo quando os valores compartilhados não estão em concordância com aqueles que podem melhorar a eficácia da organização". Em outras palavras, quando o ambiente passa por rápidas mudanças, uma cultura muito fortalecida pode não ser adequada e eficaz, pois ela pode dificultar a resposta às alterações do ambiente. Deste modo, vemos a cultura como uma barreira a mudanças; em outras palavras é necessário sim que mesmo que a cultura de uma empresa seja forte é necessário que as regras e os regulamentos sejam constantes, e não menos importantes, para orientar o comportamento dos funcionários.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A alternativa "e" da questão 19 é uma transcrição fiel do que consta no livro ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010, página 503.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 134

Inscrição: 236975

Candidato: DÉBORA DE MORAES SILVA

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 19:12:51

Questão: 19

Bibliografia: Comportamento Organizacional, Stephen P. Robbins, Editora: Pearson, Ano: 2007

RECURSO:

Questão 19. Motivo: duplicidade de assertivas Incorretas letra B e E.

Conforme o livro Comportamento Organizacional: "Em uma cultura forte, os valores essenciais da organização são intensamente acatados e amplamente compartilhados. Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais e quanto maior seu comprometimento com eles, mais forte será a cultura. Consistentemente com esta definição, uma cultura forte terá uma influência maior sobre o comportamento de seus membros por causa do grau de compartilhamento e intensidade, que cria um clima interno de autocontrole comportamental." Mas isso não significa que menos os gestores precisam se preocupar em desenvolver regras e regulamentos para orientar comportamento dos funcionários. Outro detalhe, segundo Robbins, " a cultura se torna um passivo quando os valores compartilhados não estão em concordância com aqueles que podem melhorar a eficácia da organização". Em outras palavras, quando o ambiente passa por rápidas mudanças, uma cultura muito fortalecida pode não ser adequada e eficaz, pois ela pode dificultar a resposta às alterações do ambiente. Deste modo, vemos a cultura como uma barreira a mudanças; em outras palavras é necessário sim que mesmo que a cultura de uma empresa seja forte é necessário que as regras e os regulamentos sejam constantes, e não menos importantes, para orientar o comportamento dos funcionários. Diante do disposto solicito a anulação da questão devido a duplicidade de assertivas Incorretas a letra B e a letra E.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Além disso, a alternativa "e" da questão 19 é uma transcrição fiel do que consta na página 503 do mesmo livro.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1111

Inscrição: 445350

Candidato: MARCELI MAIDI MARTIN GOLIN

Campus: Farrap

Dt.Envio: 21/05/2014 21:20:13

Questão: 19

Bibliografia: Pasetto, Neusa Vitola e Fernando Eduardo Mesadri - editora EBPEX 2011

RECURSO:

19- Sobre Cultura Organizacional, assinale a alternativa INCORRETA.

Gabarito informado = letra B

b) Cultura dominante é aquela na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla.

Conforme a literatura citada e outras, este é o exato conceito de Cultura Dominante em uma organização.

Portanto não pode ser a resposta da questão.

Peço, então a revisão do gabarito desta questão.

Obrigada pela atenção

Marceli Golin

RESPOSTA: () Deferido (x) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo o autor os conceitos de cultura dominante e cultura forte são diferentes. Cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização, o que confere personalidade à organização. Já a cultura forte é a cultura na qual os valores essenciais são intensamente acatados e compartilhados de maneira ampla, refere-se à aceitação da cultura pelos trabalhadores. A transcrição pode ser confirmada na página 503 do livro: ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 315

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 23:44:21

Questão: 22

Bibliografia: Windows 7

RECURSO:

Não existe tecla equivalente a "PrtSc" no teclado, afirmação esta errada!

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A tecla "PrtSc" é encontrada em teclados representado a função de cópia da tela que está sendo exibida no monitor, tendo variações quanto à nomenclatura dependendo do modelo de teclado: "Print Screen", "PrtSc", "PrtScrn", "PrntScrn" e "PrtScn". Essas nomenclaturas são utilizadas nas mais diversas bibliografias, como, por exemplo, no manual de ajuda do Windows 7 disponível em <http://windows.microsoft.com/pt-br/windows/take-screen-capture-print-screen#take-screen-capture-print-screen=windows-7>, acessado em 05/04/2014, que utiliza os termos "PrtScn" e "PrtSc".

Portanto, a afirmativa III está correta.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1185

Inscrição: 446763

Candidato: LISANDRO DORNELES CARVALHO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 21/05/2014 23:54:51

Questão: 23

Bibliografia: <http://www.vivaolinux.com.br/artigo/O-Synaptic>

RECURSO:

Está questão apresenta problema no enunciado, pois fala apenas instalação de programas, quando na realidade deveria ser instalação de programas no modo gráfico, conforme constava nos conteúdos programáticos. Outro item que deve ser observado é a utilização do termo ferramenta, quando na realidade o Synaptic é um gerenciador. Sendo que estes termos são diferentes. Definição de Synaptic: "é o gerenciador de pacotes por interface gráfica presente no Debian, Ubuntu, Linux Mint e em outros Sistemas Operacionais Linux."

Ainda lembramos que no linux os programas são chamados de pacotes, ou seja conjunto de arquivos ou Software. Podemos observar a definição de pacote utilizada em redes que é semelhantes a proposta utilizado no Linux. Segundo a RNP, pacote é dado encapsulado para transmissão na rede. Um conjunto de bits compreendendo informação de controle, endereço fonte e destino dos nós envolvidos na transmissão.

Definição de ferramenta segundo o dicionário Michaelis: Num sistema gráfico, função acessada a partir de um ícone numa barra de ferramentas, como a opção de desenhar um círculo. F. de apagamento, Inform: num programa gráfico, função que permite o apagamento de áreas de uma imagem ou ajustes das cores de fundo. F. de seleção, Inform: ícone dentro de uma barra de ferramentas que permite ao usuário selecionar uma área de uma imagem. Ferramentas de desenho, Inform: série de funções de um programa de pintura que permite ao usuário desenhar, normalmente apresentadas como ícones numa barra de ferramentas. Incluem, por exemplo, a opção de desenhar um círculo, uma linha etc.

No guia da USP encontramos a definição de gerenciador como. Fornecedor métodos para controlar aplicações, criar e acessar menus. Além de fornecer meios para que o usuário possa personalizar o seu ambiente..

Solicitamos a anulação desta questão pelos argumentos descritos que acarreta na falta de opção verdadeira para a questão

Fonte <http://www.vivaolinux.com.br/artigo/O-Synaptic>

http://www.rnp.br/_arquivo/documentos/ref0125d.pdf

<http://www.torque.com.br/internet/glossario.htm#P>

Fonte:

ftp://linorg.cirp.usp.br/pub1/Guias_Conectiva/Guias_V.7.0/Guia_do_Usuario/gerenciador.definicao.html



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Segundo “HILL, B. et. all. O Livro Oficial do Ubuntu. 2.ed. Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2007. p.149.”, na seção “Instalando com o Synaptic”, “O Synaptic é uma poderosa ferramenta gráfica denominada gerenciador de pacotes. ... o Synaptic lida com todos os tipos de pacotes, incluindo aplicações, bibliotecas do sistema e outros tipos de softwares. ... instalar pacotes com o Synaptic é muito fácil. Após encontrar o pacote desejado, clique na caixa de seleção ao lado do nome do pacote e selecione a opção Marcar Instalação.”. Quanto ao termo “programas”, na área de informática esse termo é utilizado para representar “pacotes”, “softwares” e “aplicações”, de forma não padronizada. Na própria bibliografia citada, o termo “programas” é utilizado nas páginas 90, 97, 146 e 266.

Portanto, o Synaptic pode ser usado em distribuições Debian do Linux para instalação de programas.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1157

Inscrição: 446763

Candidato: LISANDRO DORNELES CARVALHO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 21/05/2014 22:53:57

Questão: 24

Bibliografia: Morimoto, Carlos Eduardo. Dicionário de termos de informatica.
<http://www.guiadohardware.net>

RECURSO:

A sentença II da questão 24, apresenta múltipla interpretação, pois utiliza o substantivo "dono" sem complemento. Dono do que? Visto que temos nesta sentença duas coisas que podem ser o complemento deste substantivo e que alteram o sentido do item, podendo ser dono do site/servidor/rede que está sofrendo ataques de negação de serviço ou o computador infectado.

Negação de serviço, segundo Morimoto, " Denial of Service (DoS), negação de serviço. É um tipo de ataque, geralmente feito a grandes sites, que visa sobrecarregar o servidor com um número muito grande de solicitações, tornando o sistema lento, ou mesmo tirando-o completamente do ar. " Ainda segundo Morimoto(2009) devem ser implementadas medidas para aumentar a segurança, identificar e evitar o ataque e assim proteger o servidor/site/rede.

Estando se referindo ao dono do site/servidor/rede que está sofrendo o ataque a questão perde o sentido visto que o mesmo vai tomar conhecimento do que está acontecendo, ou seja que está sendo atacado.

Por este motivo o item II deve ser considerado incorreto e alterado o gabarito para a alternativa "c" ou anulada a questão em debate, observando os argumentos apresentados quanto a possibilidade de duplo sentido.

Bibliografia:

Morimoto, Carlos Eduardo. Dicionário de termos de informatica.
<http://www.guiadohardware.net> Consultado em 20 de maio de 2014

Morimoto, Carlos Eduardo. Redes, guia prático - Porto Alegre: Sul Editores, 2009.
Só Português. Disponível em:
<http://www.soportugues.com.br/secoes/sint/sint17.php> Consultado em 20 de maio de 2014

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A afirmativa II da referida questão afirma que "Um computador infectado por um botnet pode estar sendo usado para a execução de ataques de negação de serviço sem que o dono tome conhecimento.". Interpretando-se a afirmativa, fica claro que o termo "dono" refere-se à "computador infectado", ou seja, dono do computador infectado.

Complementando, a bibliografia "Cartilha de Segurança para Internet. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2012. p. 21-22. Disponível em



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

<http://cartilha.cert.br/livro/cartilha-seguranca-internet.pdf>. Acesso em 05/04/2014.”,
cita que “A grande maioria dos computadores, porém, participa dos ataques sem o
conhecimento de seu dono, por estar infectado e fazendo parte de botnets”.
Portanto, a afirmativa II está correta.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 550

Inscrição: 443708

Candidato: LYSANDRA RAMOS TIEPPO

Campus: Farrap

Dt.Envio: 20/05/2014 17:05:41

Questão: 26

Bibliografia: <http://office.microsoft.com/pt-pt/word-help/referencia-localizacao-dos-comandos-do-word-2003-no-word>

RECURSO:

A questão cita que a imagem do botão está localizada na barra de ferramentas "formatação" e conforme a referência encontrada no suporte da Microsoft quanto a localização dos comandos, temos a seguinte definição: "O substituto principal dos menus e barras de ferramentas no Office Word 2007 é o Friso, um componente da interface de utilizador Office Fluent. Concebido para uma fácil navegação, o Friso é constituído por separadores organizados à volta de cenários ou objectos específicos. Os controlos em cada um dos separadores estão adicionalmente organizados em diversos grupos." Portanto a referida questão deveria apresentar o botão na guia início - grupo parágrafo.

Fonte: <http://office.microsoft.com/pt-pt/word-help/referencia-localizacao-dos-comandos-do-word-2003-no-word>. Acessado em 20/05/2014.

RESPOSTA: (X) Deferido () Indeferido

QUESTÃO ANULADA

Embora o botão apresentado tem a função de iniciar uma lista de vários níveis, o enunciado da questão cita erroneamente a barra de ferramentas "Formatação" como sendo pertencente ao "Microsoft Word 2007". Esta barra de ferramentas não existe no Microsoft Word 2007.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 313

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 23:39:41

Questão: 26

Bibliografia: anexo4 do edital Conteúdo programatico

RECURSO:

No edição foi citado edição de textos, tomamos como padrão o Word, mais usado e popular. O libreoffice winter 4, pouco conhecido, se o conhecimento do mesmo era requisito deveria ser citado no edital. o que não consta.

RESPOSTA: () Deferido () Indeferido

QUESTÃO JÁ ANULADA POR RECURSO ANTERIOR



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 310

Inscrição: 444604

Candidato: TATIANA VOLTOLINI DA SILVA

Campus: Farrap

Dt.Envio: 19/05/2014 23:31:20

Questão: 28

Bibliografia: Microsoft Power Point 2007

RECURSO:

A questão 28 tem duas respostas certa a letra d conforme o gabarito e a letra C de aplicarmos um plano de fundo no primeiro slide os demais mudam também isso pode ser verificado no próprio programa.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

O candidato afirma que a alternativa C está correta, porém, operando-se o Microsoft Power Point 2007, quando se está trabalhando no 1º slide e for selecionado a opção “Formatar Plano de Fundo” alterando-se o plano de fundo, verifica-se que somente o plano de fundo do 1º slide é alterado. Somente se for clicado na opção “Aplicar a tudo” é que os demais slides também serão formatados com esse plano de fundo. Como a alternativa C não trás essa observação necessária, constata-se que a alternativa C está incorreta.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 94

Inscrição: 232906

Candidato: RAQUEL DE FÁTIMA BATAIOLI FLORES

Campus: Canoas

Dt.Envio: 19/05/2014 17:36:29

Questão: 29

Bibliografia: sem bibliografia, dados calculados no excel

RECURSO:

Excel: Nenhuma das respostas está correta, a resposta "D" do gabarito tem como resultado 0.

Não encontrei bibliografia, mas fazendo o cálculo no excel, já é possível chegar a tal conclusão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Ao aplicar-se a fórmula “=CONT.SE(C3:C5;>125000)” à célula C8, o valor calculado será “2”, representando o número de anos em que as vendas ultrapassaram “R\$125.000,00” no intervalo de células especificado. Sendo assim, o gabarito da prova está correto.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 511

Inscrição: 236174

Candidato: ALINE PERES UEQUED

Campus: Canoas

Dt.Envio: 20/05/2014 14:25:23

Questão: 29

Bibliografia: http://glu.fcfrp.usp.br/tulio/materiais/office/Excel_Formulas.pdf

RECURSO:

Há um erro no gabarito, pois as aspas so podem ser utilizadas em celulas com formato de texto.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A fórmula “CONT.SE” contém dois campos: o primeiro é o “intervalo de células no qual se deseja contar células que não estão em branco”, e o segundo “é a condição, na forma de um número, expressão ou texto, que define quais células serão contadas”. Ao aplicar-se a fórmula “CONT.SE(C3:C5;">125000")” da referida questão, verifica-se que o cálculo é realizado com sucesso.

Sendo assim, o gabarito da prova está correto.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 754

Inscrição: 236305

Candidato: LEONARDO DE SOUSA

Campus: Canoas

Dt.Envio: 21/05/2014 02:14:53

Questão: 29

Bibliografia: Sem bibliografia

RECURSO:

A questão apresenta problema uma vez que, a representação gráfica da planilha de cálculo proposta na questão, informa na célula "C8" a seguinte escrita: "Anos> R\$ 115.000", enquanto o enunciado da questão apresentada pede a fórmula que ao ser utilizada na célula "C8" contabilize os anos em que as vendas ultrapassaram "R\$125.000,00". Sendo assim, evidencia-se contradição na questão proposta.

Devido a este erro central, outros dois ocorrem nas células "C8" e "E8", pois as mesmas informam que em suas colunas, respectivamente, dois e um anos tiveram vendas superiores a R\$115.000, quando o correto seria três e dois anos.

Devido aos equívocos acima apontados, entende-se que a questão induz o candidato ao erro. Assim, solicita-se a avaliação dos apontamentos apresentados e, se possível for, a anulação da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

A fórmula "CONT.SE" contém dois campos: o primeiro é o "intervalo de células no qual se deseja contar células que não estão em branco", e o segundo "é a condição, na forma de um número, expressão ou texto, que define quais células serão contadas". Dessa forma, a fórmula "CONT.SE(C3:C5;>125000)" foi utilizada na célula C8 para calcular de forma automática o número de anos em que as vendas ultrapassaram "R\$125.000,00" no intervalo de células especificado, tendo como resultado correto o valor "2", conforme pode ser verificado na tabela presente no enunciado da questão.

Sendo assim, o gabarito da prova está correto.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 998

Inscrição: 236305

Candidato: LEONARDO DE SOUSA

Campus: Canoas

Dt.Envio: 21/05/2014 16:58:36

Questão: 29

Bibliografia: MILTON, m. Use a Cabeça (Excel). edição 1. Alta books, 2012. 440 p.

RECURSO:

A questão apresenta problema uma vez que, a representação gráfica da planilha de cálculo proposta na questão, informa na célula "C8" a seguinte escrita: "Anos> R\$ 115.000", enquanto o enunciado da questão apresentada pede a fórmula que ao ser utilizada na célula "C8" contabilize os anos em que as vendas ultrapassaram "R\$125.000,00". Sendo assim, evidencia-se contradição na questão proposta.

Devido a este erro central, outros dois ocorrem nas células "C8" e "E8", pois as mesmas informam que em suas colunas, respectivamente, dois e um anos tiveram vendas superiores a R\$115.000, quando o correto seria três e dois anos.

Devido aos equívocos acima apontados, entende-se que a questão induz o candidato ao erro. Assim, solicita-se a avaliação dos apontamentos apresentados e, se possível for, a anulação da questão.

RESPOSTA: () Deferido (X) Indeferido

FUNDAMENTAÇÃO:

Recurso já respondido anteriormente no protocolo 754.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 288

Inscrição: 981651

Candidato: RONALDO DE BITTENCOURT STRADOLINI

Campus: Restinga

Dt.Envio: 19/05/2014 22:54:17

Questão: 23

Bibliografia: edital

RECURSO:

não consta no edital.

RESPOSTA:

Recurso interposto em desacordo ao disposto no item 8.3 do Edital 09/2014.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

PROTOCOLO: 1191

Inscrição: 198784

Candidato: RAFAEL MEDEIROS VEIRA

Campus: Bento

Dt.Envio: 22/05/2014 07:54:23

Questão: 11

Bibliografia: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Ed. Elsevier. 3º ed. Rio de Janeiro-RJ. 2008. Pág. 150/151

RECURSO:

A bibliografia acima citada apresente os seguintes trechos:

Na página 150 temos: "As provas de conhecimento são instrumentos para avaliar o nível de conhecimentos gerais e específicos dos candidatos exigidos pelo cargo a ser preenchido. Procuram medir o grau de conhecimentos profissionais ou técnicos, como noções de informática, de contabilidade, de redação, de inglês etc. Por outro lado, as provas de capacidade constituem amostras de trabalho que são utilizadas como testes para verificar o desempenho dos candidatos. Procuram medir o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas(...)".

Na página 151: "Os testes psicológicos constituem uma medida objetiva e estandarizada de uma amostra do comportamento no que se refere a aptidões das pessoas. Os testes psicológicos são utilizados como uma medida de desempenho e se baseiam em amostras estatísticas de comparação, sendo aplicado sob condições padronizadas".

Como pode ser observado nos trechos acima, resta claro que para avaliação dos conhecimentos gerais e específicos de um candidato, são realizadas provas de conhecimento e capacidade, e não testes psicológicos, pois estes tratam do comportamento da pessoa, e não seu conhecimento ou capacidade para a atividade, propriamente dito.

Além da bibliografia acima, as mesmas definições podem ser encontradas em diversos sites de internet, conforme segue:

<http://www.passeidireto.com/arquivo/1022718/recursos-humanos-2---humcertoalguem/6>

<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/44488/escolha-das-tecnicas-de-selecao>

http://arquivos.unama.br/nead/proead/Tec_gestao_saude/gestao_pessoas/pdf/gp_aula08.pdf

http://arquivos.unama.br/nead/proead/Tec_gestao_empresas/gestao_pessoas/web/Aula8/verprint.htm

http://monografias.brasilecola.com/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica.htm#capitulo_6.9



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

<http://gestoraemrhclaudya.blogspot.com.br/2012/08/provas-de-conhecimentos-ou-de.html>

<http://www.cursosnocd.com.br/recursos-humanos/provas-de-conhecimentos-ou-de-capacidades.htm>

Assim sendo, solicito que a questão seja anulada, uma vez que a resposta não condiz com as referências bibliográficas sobre o tema.

Att.

Rafael Medeiros Vieira

RESPOSTA:

Recurso interposto em desacordo com o disposto nos itens 8.2 e 8.4 do Edital 09/2014.