

1.000

QUESTÕES PARA O

CNU

BLOCO 5 - ADMINISTRAÇÃO

SUMÁRIO

CONHECIMENTOS GERAIS	9
→ CIÊNCIAS POLÍTICAS - CONCEITO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS (DISTRIBUTIVAS, REGULATÓRIAS, ETC)	9
→ IMPLEMENTAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	10
→ AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS (INCLUI TEORIAS CONTEMPORÂNEAS E MODELOS DE ANÁLISE).....	11
→ EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL	15
→ DEMOCRACIA E DIREITOS	15
→ MOVIMENTO LGBTQI+	16
→ DIREITO ADMINISTRATIVO - DISPOSIÇÕES GERAIS (ARTS. 1º A 5º DA LEI Nº 12.527/2011)	16
→ DO ACESSO A INFORMAÇÕES E DA SUA DIVULGAÇÃO (ARTS. 6º A 9º DA LEI Nº 12.527/2011)	19
→ DO PROCEDIMENTO DE ACESSO À INFORMAÇÃO (ARTS. 10 A 20 DA LEI Nº 12.527/2011).....	20
→ DAS RESTRIÇÕES DE ACESSO À INFORMAÇÃO (ARTS. 21 A 31 DA LEI Nº 12.527/2011)	24
→ DAS RESPONSABILIDADES (ARTS. 32 A 34 DA LEI Nº 12.527/2011)	28
→ DIREITO CONSTITUCIONAL - DIREITO CONSTITUCIONAL: CONCEITO E FONTES. ESTADO, POVO, TERRITÓRIO, ETC.....	28
→ DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS (ART. 5º DA CF/1988).....	29
→ DIREITOS SOCIAIS E DOS TRABALHADORES (ARTS. 6º E 7º DA CF/1988)	39
→ DIREITOS COLETIVOS DOS TRABALHADORES (ARTS. 8º A 11 DA CF/1988).....	42
→ SOBERANIA POPULAR (VOTO, PLEBISCITO, REFERENDO, INICIATIVA POPULAR), ALISTAMENTO E ELEGIBILIDADE	42
→ INELEGIBILIDADES (DIREITOS POLÍTICOS).....	44
→ PERDA E SUSPENSÃO DOS DIREITOS POLÍTICOS.....	47
→ PARTIDOS POLÍTICOS (ART. 17 DA CF/1988)	49
→ DO CONGRESSO NACIONAL (ARTS. 44 A 47 DA CF/1988)	51
→ DA CÂMARA DOS DEPUTADOS (ART. 51 DA CF/1988).....	51
→ DO SENADO FEDERAL (ART. 52 DA CF/1988).....	52
→ DO PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DA REPÚBLICA (ARTS. 76 A 83 DA CF/1988)	53
→ DAS ATRIBUIÇÕES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA (ART. 84 DA CF/1988).....	54
→ ÉTICA, DEMOCRACIA E CIDADANIA.....	56
→ GABARITO 	56

GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA: ESTRATÉGIA, PESSOAS, PROJETOS E PROCESSOS59

→ ADMINISTRAÇÃO GERAL E PÚBLICA - CLIMA ORGANIZACIONAL	59
→ CULTURA ORGANIZACIONAL.....	59
→ GESTÃO POR PROCESSOS (BPM CBOK, CICLO PDCA, 6 SIGMA ETC.).....	64
→ RELAÇÕES DE EQUILÍBRIO ENTRE INDIVÍDUO E ORGANIZAÇÃO	71
→ GERENCIAMENTO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	71
→ A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	72
→ EVOLUÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO NACIONAL.....	72
→ GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	73
→ RECRUTAMENTO (GESTÃO DE PESSOAS).....	75
→ DESEMPENHO	77
→ GABARITO 	84

GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA: RISCOS, INOVAÇÃO, PARTICIPAÇÃO, COORDENAÇÃO E PATRIMÔNIO87

→ ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS MATERIAIS - NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAIS	87
→ NOÇÕES DE CLASSIFICAÇÃO DE MATERIAIS	88
→ ETAPAS DA CLASSIFICAÇÃO DE MATERIAIS.....	89
→ TIPOS DE CLASSIFICAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DE MATERIAIS	90
→ NOÇÕES DE LOGÍSTICA	91
→ SISTEMAS LOGÍSTICOS	94
→ GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS	94
→ ADMINISTRAÇÃO PATRIMONIAL.....	96
→ GOVERNO ELETRÔNICO.....	97
→ CIÊNCIAS SOCIAIS - CONTROLE SOCIAL.....	99
→ SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) - APR E APP (ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCOS E ANÁLISE PRELIMINAR DE PERIGOS)	99
→ GABARITO 	99

POLÍTICAS PÚBLICAS.....101

→ CIÊNCIAS POLÍTICAS - CONCEITO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS (DISTRIBUTIVAS, REGULATÓRIAS, ETC)	101
→ FORMAÇÃO DA AGENDA E FORMULAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS. MODELOS DE TOMADA DE DECISÃO	102
→ IMPLEMENTAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	108
→ AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS (INCLUI TEORIAS CONTEMPORÂNEAS E MODELOS DE ANÁLISE).....	109
→ CONTROLE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS. TRANSPARÊNCIA E ACCOUNTABILITY	113
→ OUTROS PROGRAMAS.....	115

→ PARTICIPAÇÃO SOCIAL NOS PROCESSOS DE FORMULAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, AVALIAÇÃO E CONTROLE.....	116
→ EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL	118
→ GABARITO 	118

ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA, CONTABILIDADE PÚBLICA E COMPRAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 121

→ AFO, DIREITO FINANCEIRO E CONTABILIDADE PÚBLICA - A ATIVIDADE FINANCEIRA DO ESTADO	121
→ CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DO ORÇAMENTO PÚBLICO	121
→ ASPECTOS/DIMENSÕES DO ORÇAMENTO PÚBLICO (JURÍDICO, POLÍTICO, SOCIAL, ETC).....	122
→ TÉCNICAS/ESPÉCIES ORÇAMENTÁRIAS (ORÇAMENTO PROGRAMA, TRADICIONAL, PARTICIPATIVO, BASE ZERO, ETC).....	122
→ HISTÓRICO DO ORÇAMENTO	123
→ PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS	123
→ PPA - PLANO PLURIANUAL (CF/1988 E LEI Nº 4.320/1964).....	126
→ LDO - LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS (CF/1988 E LEI Nº 4.320/1964).....	126
→ LOA - LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL (CF/1988 E LEI Nº 4.320/1964).....	128
→ VEDAÇÕES CONSTITUCIONAIS EM MATÉRIA ORÇAMENTÁRIA (ART. 167 DA CF/1988)	129
→ CICLO ORÇAMENTÁRIO.....	129
→ CONCEITOS GERAIS (ORÇAMENTÁRIA E EXTRAORÇAMENTÁRIA, AFETAÇÃO PATRIMONIAL, REGULARIDADE, COERCITIVIDADE)	132
→ CLASSIFICAÇÃO POR NATUREZA DA RECEITA	134
→ CLASSIFICAÇÃO DA RECEITA POR ESFERA ORÇAMENTÁRIA.....	135
→ CLASSIFICAÇÃO POR FONTE / DESTINAÇÃO DE RECURSOS	136
→ CLASSIFICAÇÃO DA RECEITA POR IDENTIFICADOR DE RESULTADO PRIMÁRIO	137
→ ESTÁGIOS DA RECEITA PÚBLICA.....	138
→ DÍVIDA ATIVA.....	139
→ CONCEITOS GERAIS SOBRE DESPESA PÚBLICA.....	140
→ CLASSIFICAÇÃO DA DESPESA ORÇAMENTÁRIA.....	140
→ ESTÁGIOS DA DESPESA PÚBLICA.....	141
→ DÍVIDA FUNDADA E DÍVIDA FLUTUANTE - CONCEITOS GERAIS.....	143
→ RESTOS A PAGAR (RAP).....	144
→ DIREITO ADMINISTRATIVO - PRINCÍPIOS (ART. 5º DA LEI Nº 14.133/2021)	145
→ OBJETIVOS, FASES E FORMALIDADES (ARTS. 11 A 17 DA LEI Nº 14.133/2021)	145
→ MODALIDADES DE LICITAÇÃO (ARTS. 28 A 32 DA LEI Nº 14.133/2021).....	146
→ FASES DA LICITAÇÃO - JULGAMENTO, HABILITAÇÃO E ENCERRAMENTO (ARTS. 55 A 71 DA LEI Nº 14.133/2021)	146
→ CONTRATAÇÃO DIRETA, INEXIGIBILIDADE E DISPENSA (ARTS. 72 A 75 DA LEI Nº 14.133/2021).....	147
→ CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS (ARTS. 89 A 95 DA LEI Nº 14.133/2021)	148
→ NULIDADE DOS CONTRATOS (ARTS. 147 A 150 DA LEI Nº 14.133/2021)	149
→ GABARITO 	150

TRANSPARÊNCIA, PROTEÇÃO DE DADOS, COMUNICAÇÃO E ATENDIMENTO AO CIDADÃO153

→ DIREITO ADMINISTRATIVO - DISPOSIÇÕES GERAIS (ARTS. 1º A 5º DA LEI Nº 12.527/2011)	153
→ DO ACESSO A INFORMAÇÕES E DA SUA DIVULGAÇÃO (ARTS. 6º A 9º DA LEI Nº 12.527/2011)	155
→ DO PROCEDIMENTO DE ACESSO À INFORMAÇÃO (ARTS. 10 A 20 DA LEI Nº 12.527/2011).....	156
→ DAS RESTRIÇÕES DE ACESSO À INFORMAÇÃO (ARTS. 21 A 31 DA LEI Nº 12.527/2011)	157
→ DAS RESPONSABILIDADES (ARTS. 32 A 34 DA LEI Nº 12.527/2011)	159
→ DIREITO DIGITAL - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES (ARTS. 1º AO 6º DA LEI Nº 13.709/2018 - LGPD).....	159
→ DOS REQUISITOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS (ARTS. 7º AO 10 DA LEI Nº 13.709/2018 - LGPD).....	161
→ DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS (ARTS. 11 AO 13 DA LEI Nº 13.709/2018 - LGPD).....	162
→ DOS DIREITOS DO TITULAR (ARTS. 17 AO 22 DA LEI Nº 13.709/2018 - LGPD)	164
→ DAS REGRAS PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS (ARTS. 23 AO 30 DA LEI Nº 13.709/2018 - LGPD).....	165
→ ESTATÍSTICA - MÉDIA PARA DADOS NÃO AGRUPADOS.....	166
→ MÉDIA PARA DADOS AGRUPADOS POR VALOR.....	167
→ MÉDIA PARA DADOS EM CLASSE.....	167
→ MÉDIA PONDERADA	167
→ MÉDIA HARMÔNICA	169
→ QUANTIS (MEDIANA, QUARTIL, DECIL, PERCENTIL) E INTERPOLAÇÃO LINEAR DA OGIVA	169
→ MODA PARA DADOS NÃO AGRUPADOS.....	170
→ MODA PARA DADOS AGRUPADOS POR VALOR.....	170
→ CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES DE AMOSTRAGEM EM ESTATÍSTICA.....	171
→ GABARITO 	171

GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA: ESTRATÉGIA, PESSOAS, PROJETOS E PROCESSOS

→ ADMINISTRAÇÃO GERAL E PÚBLICA - CLIMA ORGANIZACIONAL

1. (FGV – 2024) Cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas que caracterizam uma organização, moldado ao longo do tempo e influenciando as interações internas e externas.

Assinale a opção que apresenta a sensação transmitida em um grupo pelo layout físico e o modo como os membros da organização interagem entre si, com clientes ou outros públicos externos.

- a) Rituais.
- b) Clima.
- c) Símbolos de integração.
- d) Celebrações formais.
- e) Regras do jogo.

2. (FGV – 2024) O clima organizacional reflete os sentimentos predominantes na organização, englobando a satisfação dos colaboradores nos aspectos técnicos e emocionais. Ele varia de altamente positivo a desfavorável, impactando diretamente a produtividade e a satisfação dos funcionários. O clima organizacional de nível elevado é chamado

- a) apatia.
- b) zero.
- c) calor humano.
- d) distanciamento.
- e) isenção de ânimo.

3. (FGV – 2018) A diretora de recursos humanos de uma fundação privada está organizando a primeira pesquisa de clima organizacional da fundação. Ela quer escolher indicadores que permitam avaliar o clima organizacional, a fim de propor futuras ações de melhoria. São indicadores do clima organizacional:

- a) grau de satisfação com os pares; grau de satisfação com as políticas e práticas de recursos humanos;
- b) índice de qualidade do trabalho em equipe; absenteísmo total;
- c) turnover; grau de satisfação com a organização;
- d) índice de adequação do empregado à vaga; índice de retenção;
- e) índice de satisfação dos clientes; grau de satisfação com a liderança.

→ CULTURA ORGANIZACIONAL

4. (FGV – 2025) Entre as diversas teorias que buscam explicar o funcionamento da cultura organizacional e de seus elementos, destaca-se uma que a divide em dois níveis distintos, sendo o primeiro, superior, composto por elementos visíveis, enquanto o segundo, inferior, abrange componentes invisíveis da organização.

Diante do exposto, avalie se os exemplos de componentes visíveis incluem:

- I. políticas e procedimentos de pessoal;
- II. métodos e procedimentos de trabalho;
- III. medidas de produtividade físicas e financeiras.

Está correto o que se apresenta em

- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

5. (FGV – 2025) De acordo com o modelo dos três níveis da cultura organizacional proposto, são considerados exemplos do nível denominado "artefatos":

- a) Os objetivos institucionais previsto em instrução interna.
- b) Os trajes utilizados pelos servidores na organização.
- c) As crenças pessoais dos defensores públicos.
- d) As normas jurídicas que embasam os atendimentos.
- e) As convicções ideológicas da organização.

6. (FGV – 2024) O conceito de artefato representa

- a) um elemento do clima organizacional.
- b) uma dimensão objetiva da cultura organizacional.
- c) atributos dos pressupostos básicos de uma organização.
- d) as verdades inquestionáveis dos valores compartilhados por uma organização.
- e) uma camada profunda na identidade organizacional.

7. (FGV – 2024) A cultura organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças, normas, práticas e comportamentos compartilhados dentro de uma organização.

Em relação à cultura organizacional, é correto afirmar que

- a) influencia a maneira como os membros de uma organização enfrentam desafios externos e mantêm a coesão interna, abrangendo aspectos visíveis e não visíveis.
- b) compõe-se de políticas e diretrizes escritas que guiam o comportamento dos funcionários.
- c) é um conceito prático e relevante que impacta significativamente as operações diárias das organizações.
- d) seus aspectos visíveis não são os mais importantes para o funcionamento de uma organização.
- e) é uma combinação de crenças, valores, comportamentos e normas predominantemente informais que exercem um impacto sobre o desempenho organizacional.

8. (FGV – 2024) A Gestão de Recursos Humanos no Setor Público abrange atividades relacionadas à integração dos novos membros às normas, valores e padrões de comportamento da organização. Em relação à socialização organizacional, avalie se as afirmativas a seguir são verdadeiras (V) ou falsas (F).

() O programa de integração ou indução tem o objetivo de minimizar o choque cultural, tornando os novos membros mais confortáveis com a cultura da organização.

() O reforço de histórias e folclore organizacional é uma etapa do processo de socialização que ajuda a explicar por que a organização faz as coisas de uma maneira particular e peculiar.

() A socialização organizacional é um processo unidirecional, com a organização ditando os valores e normas que os novos membros devem adotar, sem considerar a contribuição dos novos membros para a cultura organizacional.

() A socialização organizacional pode incluir uma fase destrutiva que envolve a desconstrução dos valores e padrões de comportamento previamente aprendidos pelo novo membro em outras organizações.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) V – F – F – F.
- b) F – F – V – F.
- c) V – V – V – V.
- d) F – F – F – F.
- e) V – V – F – V.

9. (FGV – 2024) 9) A concepção de cultura de organização facilita a compreensão de certos padrões comportamentais dos membros de uma organização, incorporados de tal forma que tanto os indivíduos em posições hierárquicas de topo quanto aqueles em níveis de “chão de fábrica” se identifiquem.

Com relação aos elementos da cultura organizacional, assinale a afirmativa correta.

- a) O seu nível mais oculto é representado pelos valores compartilhados, abarcando as verdades inquestionáveis.
- b) Os artefatos fazem parte da sua dimensão objetiva, permitindo uma modificação mais simples.
- c) Os pressupostos básicos se manifestam nos símbolos e rituais da organização, sendo considerado o nível mais aparente.
- d) Os valores e crenças são tratados como o seu primeiro nível, caracterizados por sua superficialidade e imutabilidade.
- e) O estilo de vestuário utilizado pelos integrantes reflete os aspectos informais, os quais, embora opacos, eventualmente são observáveis.

10. (FGV – 2024) Uma definição dinâmica de cultura organizacional pode abranger a aprendizagem acumulada e compartilhada à medida que esse grupo soluciona problemas de adaptação externa e de integração interna, que tem funcionado bem o suficiente para ser considerada válida e, conseqüentemente, ensinada aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar, sentir e se comportar em relação a esses problemas.

Com relação à cultura organizacional, analise os itens a seguir:

I. O conceito de cultura pressupõe estabilidade estrutural, profundidade, extensão e padrões que resultem do fato de que a cultura é, para um grupo, um fenômeno aprendido, assim como a personalidade e o caráter o são para um indivíduo.

II. A estabilidade estrutural sugere a integração dos elementos em um “gestalt” que liga os diversos elementos em um nível mais profundo.

III. A padronização define as premissas básicas e o DNA cultural.

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

11. (FGV – 2024) A cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças, rituais, normas, linguagem e práticas compartilhadas que definem a essência de uma organização. Ela molda o comportamento, influencia a moral e guia as decisões internas, tornando-se uma força invisível que permeia todos os aspectos do ambiente de trabalho.

Com relação à cultura organizacional, analise as afirmativas a seguir.

I. O conceito de cultura implica uma estrutura estável, profundidade, abrangência e regularidades decorrentes da noção de que a cultura, para um coletivo, é um fenômeno adquirido, da mesma forma que a personalidade e o caráter se desenvolvem em um indivíduo.

II. As premissas básicas e o DNA cultural formam o núcleo fundamental e oculto da cultura organizacional, consistindo em crenças, percepções e sentimentos inconscientes desenvolvidos como respostas aos desafios internos e externos enfrentados pela organização.

III. A padronização cultural é o processo de internalização e homogeneização de crenças, valores e comportamentos entre seus membros, resultando em práticas e normas coesas.

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

12. (FGV – 2024) A cultura organizacional apresenta uma série de elementos compartilhados por membros de determinada organização, dando a ela aspectos de unicidade que a diferenciam de outras organizações.

Nessa lógica, especialistas do tema, para fins de análise, dividiram esses elementos da cultura organizacional em diferentes níveis, considerando, como do nível artefatos, os elementos

- a) mais resistentes a mudanças.
- b) inconscientemente internalizados.
- c) de profundidade mediana, evidenciados de forma implícita.
- d) mais superficiais e visíveis da cultura.
- e) que não interferem no clima da organização.

13. (FGV – 2024) O clima de uma organização é influenciado pela cultura de um país ou região de atuação. Assim, pode ocorrer a influência da cultura brasileira, quando o lado pessoal da relação entre líder e liderados reflete proximidade e afeto nas relações interpessoais, de forma que grupos de amizade dentro das organizações sobrepõem-se à distribuição hierárquica de autoridade formal. Tal influência cultural é denominada:

- a) conformismo;
- b) evitação;
- c) impunidade;
- d) normativismo;
- e) personalismo.

14. (FGV – 2024) Manifestada no ambiente de trabalho, normas de comunicação, rituais e políticas, uma cultura forte promove identidade, coesão e motivação entre empregados. Contudo, uma cultura inadequada pode levar à baixa moral, resistência a mudanças e diminuição da eficácia organizacional.

Com relação à cultura organizacional, avalie as afirmativas a seguir:

I. O conceito de cultura implica estabilidade estrutural, profundidade, extensão e padrões, refletindo que a cultura é um fenômeno aprendido para um grupo, assim como a personalidade e o caráter são para um indivíduo.

II. A integração é uma característica implícita da cultura, pois sugere a união dos elementos em uma “gestalt” que conecta os diversos componentes em um nível mais profundo.

III. Cultura sugere estabilidade estrutural no grupo, significando que algo “cultural” é compartilhado e estável, definindo o grupo.

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

15. (FGV – 2024) Missão organizacional, visão de futuro, metas, objetivos, valores e cultura organizacional formam o contexto intangível no qual as pessoas trabalham e interagem. A organização procura ajustar seus colaboradores, especialmente os novos, a esse contexto por meio da socialização organizacional. Com relação à socialização organizacional, analise as afirmativas a seguir.

I. A socialização revela os elementos culturais e os padrões de comportamento valorizados pela organização, ajudando os novos membros a se ajustarem a eles.

II. A socialização, em certa medida, impõe a perda da individualidade do novo membro.

III. A socialização é um processo unidirecional em que a organização tenta influenciar e adaptar o novo membro aos seus propósitos e conveniências.

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

16. (FGV – 2024) Nas discussões estratégicas das empresas acerca de seus posicionamentos no mercado e concorrência, está presente a relação entre inovação e organizações. A geração de ideias de novos procedimentos e produtos constitui-se hoje em uma ferramenta essencial para o melhor desempenho das organizações – criatividade. Os modelos de cultura organizacional subsidiam e inspiram a criação de ambientes culturais inovadores. Acerca dos modelos de cultura organizacional, assinale a opção que caracteriza o modelo proposto por Hofstede.

- a) A cultura organizacional se estrutura em três níveis: artefatos, normas e valores, e crenças e suposições.

- b) A cultura organizacional se expressa por meio do código de ética, da declaração da visão, missão e dos valores da organização, dos seus slogans, e pelo comportamento da empresa e de seus colaboradores.
- c) Organiza os componentes culturais como uma pirâmide, onde os valores estão na parte de baixo, configurando as estruturas bases da cultura, e na parte de cima os heróis, os símbolos e os rituais, criados a partir dos valores.
- d) Organiza os componentes culturais organizacionais em camadas como uma cebola, onde os símbolos, os rituais e os heróis estão nas camadas mais externas, mais fáceis de observar, enquanto os valores estão no centro.
- e) Realiza a cultura organizacional como um iceberg em que a parte visível, é o que expressamente manifesto de forma concreta, como a forma de organizar os objetos; na parte inferior, as mais difíceis de identificar, como as decorências, e aspectos sociológicos e psicológicos.

17. (FGV – 2023) Após ter problemas com o uso de roupas inadequadas por alguns colaboradores, determinado órgão adotou, formalmente, um código de vestimenta.

Considerando o conceito de cultura organizacional, é correto afirmar que o tipo de vestimenta utilizada pelo pessoal do órgão representa um exemplo de

- a) artefato, aspecto mais superficial da cultura.
- b) pressuposto básico, aspecto de nível intermediário da cultura.
- c) tabus, aspecto de nível mais profundo da cultura.
- d) tecnologia, aspecto oculto da cultura.
- e) valores, aspectos explícitos da cultura.

18. (FGV – 2023) A cultura organizacional desempenha papel importante no funcionamento de uma organização, influenciando a forma como os membros percebem, pensam e se comportam em relação aos desafios organizacionais.

Em relação à cultura organizacional, assinale a afirmativa correta.

- a) É composta principalmente por políticas e diretrizes escritas que orientam o comportamento dos funcionários.
- b) Seus aspectos visíveis são os mais importantes para o bom funcionamento de uma organização.
- c) É uma mistura de crenças, valores, comportamentos e normas que são exclusivamente informais e não têm impacto real sobre o desempenho organizacional.
- d) Influencia a maneira como os membros de uma organização lidam com desafios externos e mantêm a coesão interna, incluindo aspectos visíveis e não visíveis.
- e) É um conceito teórico de pouca relevância prática nas operações diárias das organizações.

19. (FGV – 2023) A socialização organizacional desempenha um papel crucial na integração dos novos membros às normas, valores e padrões de comportamento de uma organização, sendo parte importante da cultura organizacional.

Sobre a socialização organizacional, avalie as afirmativas a seguir.

I. A socialização organizacional pode incluir uma fase destrutiva que envolve a desconstrução dos valores e padrões de comportamento previamente aprendidos pelo novo membro em outras organizações.

II. O programa de integração ou indução tem o objetivo de minimizar o choque cultural, tornando os novos membros mais confortáveis com a cultura da organização.

III. O feedback do desempenho e as recompensas são elementos do processo de socialização organizacional que enfatizam principalmente aspectos do negócio, enquanto os valores corporativos são considerados secundários.