

**DISCURSIVA-ESTUDO DE CASO****Instruções Gerais:**

Conforme Edital publicado. Capítulo 10: 10.5 A Prova Discursiva-Estudo de Caso terá caráter classificatório e eliminatório. Cada uma das questões será avaliada na escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, obedecidos os critérios de avaliação, considerando-se habilitado o candidato que tiver obtido, no conjunto das duas questões, média igual ou superior, 50 (cinquenta). 10.6 Será atribuída nota ZERO à Prova Discursiva-Estudo de Caso nos seguintes casos: 10.6.1 for assinada fora do local apropriado; 10.6.2 apresentar qualquer sinal que, de alguma forma, possibilite a identificação do candidato; 10.6.3 for escrita a lápis, em parte ou na sua totalidade; 10.6.4 estiver em branco; 10.6.5 fugir à modalidade de texto solicitada e/ou ao tema proposto; 10.6.6 apresentar texto sob forma não articulada verbalmente (apenas com desenhos, números e palavras soltas ou em versos) ou qualquer fragmento de texto escrito fora do local apropriado; 10.6.7 apresentar letra ilegível e/ou incompreensível. 10.7 Em hipótese alguma o rascunho elaborado pelo candidato será considerado na correção da Prova Discursiva-Estudo de Caso pela banca examinadora.

QUESTÃO 1 (Valor: 100,00 pontos)

O novo Secretário de Planejamento, assim que assumiu a gestão de uma Instituição com mais de 30 anos de existência, implementou o projeto de um profundo processo de mudança cultural com o objetivo de criar uma nova cultura organizacional. Uma das mais fortes estratégias de mudança foi a contratação de um grande contingente de analistas, com perfil de alto desempenho, para ocupar vagas decorrentes de um processo massivo de demissões. Este grupo foi apelidado pelo Secretário de "Mentes Criativas". Nos primeiros meses, apesar de contarem com o apoio da Alta Gestão e com antigos servidores gentis e colaborativos, pouco puderam realizar. Além disso, corria o boato de que esses antigos servidores estavam se autointitulando de "Mentes Obsoletas". Percebido o viés, implantou-se rapidamente um programa de valorização dos servidores antigos e uma das ações foi a de designar um deles à Superintendência de uma das áreas mais importantes da Secretaria.

Com base neste cenário, responda, fundamentadamente:

- Qual foi o principal erro neste projeto de processo de mudança cultural?
- Considerando as manifestações de cultura descritas pelo enunciado, a designação do servidor antigo é uma adoção de qual rito organizacional?
- Quais seriam as fases para o processo de mudança organizacional? Cite-as e explique-as.

(Utilize as linhas abaixo para rascunho)

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



QUESTÃO 2 (Valor: 100,00 pontos)

Suponha que determinada empresa pública, no exercício de sua missão institucional, esteja incumbida da realização de um projeto de grande relevância para o Estado. Para tanto, precisa montar uma equipe técnica especializada, treinada e motivada para a execução desse projeto, que terá uma duração temporal limitada. Considerando o regime jurídico de seleção, contratação e administração de pessoal no âmbito da Administração pública, bem como as metodologias e ferramentas disponíveis para gestão organizacional, planejamento e desenvolvimento, atenda, de forma fundamentada, ao que se pede:

- a. Indique, considerando os preceitos constitucionais aplicáveis e descrevendo a natureza e regime jurídico aplicável, as possíveis formas de recrutamento, seleção e contratação de pessoal pela empresa para o desenvolvimento do projeto e as possibilidades de eventual desligamento após a conclusão.
- b. Descreva as etapas do processo de planejamento estratégico da empresa e, partindo da premissa de que o projeto em questão está alinhado com o objeto social da empresa e com a sua missão pública, como tal projeto se insere nesse contexto. Indique as possíveis formas de mensuração e avaliação dos resultados pretendidos.
- c. Exemplifique e descreva:
 - c.1. uma abordagem, metodologia ou ferramenta que pode ser aplicada pela empresa no bojo da execução do referido projeto, envolvendo gestão e avaliação de desempenho de equipes;
 - c.2. uma abordagem relacionada com o processo de mudança organizacional, treinamento, desenvolvimento e aprendizagem organizacional;
 - c.3. uma teoria motivacional passível de avaliar os fatores e o processo motivacional da equipe.

(Utilize as linhas abaixo para rascunho)

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	



25	
26	
27	
28	
29	
30	

RASCUNHO

NÃO EScreva NESTE ESPAÇO