

Recursos prova DEPEN

Obs importante: Caros alunos, lembrem-se de reformular a estrutura e as palavras utilizadas nos recursos, ou seja, façam uma paráfrase dos recursos, pois a banca não analise recursos idênticos.

1. Conhecimentos Básicos

Questão: “Nos expedientes normalmente classificados com o padrão ofício, independentemente dos seus destinatários, são usados apenas os fechos Atenciosamente ou Respeitosamente, excetuando-se dessa prescrição os casos de comunicações oficiais dirigidas a autoridades estrangeiras.”

Recurso:

Cascavel, 01 de julho de 2015.

Ao Centro de Seleção e Promoção de Eventos:

Solicito a revisão do gabarito da questão “Nos expedientes normalmente classificados com o padrão ofício, independentemente dos seus destinatários, são usados apenas os fechos Atenciosamente ou Respeitosamente, excetuando-se dessa prescrição os casos de comunicações oficiais dirigidas a autoridades estrangeiras.”

O questionamento se refere à expressão “independentemente dos seus destinatários”, visto que essa orientação não está explícita em nenhum dos tópicos previstos no Manual de Redação da Presidência da República.

Além disso, ao inserir essa expressão (independentemente dos seus destinatários), há marcas de subjetividade na interpretação do que preconiza o referido Manual (MRPR).

De acordo com o item 3.1 do MRPR, as partes do Padrão Ofício são:

- a) **tipo e número do expediente, seguido da sigla do órgão que o expede;**
- b) **local e data** em que foi assinado, por extenso, com alinhamento à direita;
- c) **assunto:** resumo do teor do documento;
- d) **destinatário:** o nome e o cargo da pessoa a quem é dirigida a comunicação. No caso do ofício deve ser incluído também o endereço;
- e) **texto;**
- f) **fecho** (v. 2.2. Fechos para Comunicações);
- g) **assinatura** do autor da comunicação;
- h) **identificação do signatário** (v. 2.3. Identificação do Signatário).

No item “f” (fecho), há a orientação para que se siga o item 2.2 (Fechos para Comunicações).

No tópico 2.2, temos a seguinte determinação:

“O fecho das comunicações oficiais possui, além da finalidade óbvia de arrematar o texto, a de saudar o destinatário. Os modelos para fecho que vinham sendo utilizados foram regulados pela Portaria nº 1 do Ministério da Justiça, de 1937, que estabelecia quinze padrões. Com o fito de simplificá-los e uniformizá-los, este Manual estabelece o emprego de somente dois fechos diferentes para todas as modalidades de comunicação oficial:

- a) para autoridades superiores, inclusive o Presidente da República: Respeitosamente;

b) para autoridades de mesma hierarquia ou de hierarquia inferior: Atenciosamente.

Ficam excluídas dessa fórmula as comunicações dirigidas a autoridades estrangeiras, que atendem a rito e tradição próprios, devidamente disciplinados no Manual de Redação do Ministério das Relações Exteriores."

Há mais uma menção quanto ao emprego do padrão ofício quando se trata do expediente exposição de motivos: "No primeiro caso, o da exposição de motivos que simplesmente leva algum assunto ao conhecimento do Presidente da República, sua estrutura segue o modelo antes referido para o *padrão ofício*." No exemplo dado no MRPR, há o emprego de "Respeitosamente", visto que esse expediente é dirigido ao Presidente da República, pelo fato de o destinatário ser uma autoridade superior.

Desse modo, conclui-se que o MRPR estabelece apenas dois fechos (Respeitosamente e Atenciosamente) e a escolha de qual dos dois utilizar depende do destinatário: hierarquia superior (Respeitosamente); mesma hierarquia ou inferior (Atenciosamente).

Portanto, solicito a anulação da questão, por haver marcas de subjetividade no enunciado dela; subjetividade que não está prevista no Manual de Redação da Presidência da República.

Questão: "Qualquer cidadão pode denunciar uma irregularidade cometida por servidor público, desde que a denúncia contenha identificação e endereço do denunciante e seja formulada por escrito."

Recurso:

REQUERIMENTO: ALTERAÇÃO do gabarito, subsidiariamente, ANULAÇÃO da questão.

O Comando geral das questões diz: "Com base no Decreto n.º 1.171/1994, na Lei n.º 8.112/1990 e na Lei n.º 8.429/1992, julgue os próximos itens", desse modo, os itens devem ser analisados levando em conta o disposto nos três diplomas legais, conforme orientação dada pela própria banca examinadora.

A questão objeto de recurso levou em consideração apenas o disposto na Lei 8.112/90 (art. 144), mas não levou em conta o disposto no art. 14 da Lei 8.429/92, que diz:

"Art. 14. Qualquer pessoa poderá representar à autoridade administrativa competente para que seja instaurada investigação destinada a apurar a prática de ato de improbidade.

*§ 1º A representação, que será escrita **OU REDUZIDA A TERMO** e assinada, conterá a qualificação do representante, as informações sobre o fato e sua autoria e a indicação das provas de que tenha conhecimento."*(grifo nosso).

Desse modo, a Lei de improbidade permite que seja feita a representação (que é na verdade uma espécie de denúncia) seja apresentada também de forma verbal, sendo, posteriormente, reduzida a termo.

Como a questão em análise não especificou qual tipo de denúncia estava sendo feita, abriu margem para interpretação que poderia também ser uma denúncia nos termos da Lei 8.429/92, que pode ser realizada por escrito ou de forma verbal.

Desse modo, requer-se a alteração do gabarito para ERRADO, pois não é obrigatoriamente feita por escrito, conforme narrado no comando da questão, Subsidiariamente, caso não seja este o entendimento da banca examinadora, requer-se a anulação da questão, por ter dado margem a dupla interpretação, de modo a não prejudicar os candidatos que levaram em conta os três dispositivos legais na hora de analisar a questão, conforme orientado pelo comando geral das questões.

Questão: "O servidor deve responder em âmbito civil, penal e administrativo pelas irregularidades por ele cometidas durante o exercício de sua função."

Recurso:

REQUERIMENTO: ANULAÇÃO da questão.

O comando da questão trabalhou o disposto no art. 121 da Lei 8.112/90 que diz: "O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições". Entretanto, ao usar o termo DEVE, a questão gerou dubiedade no enunciado, pois nem sempre essa responsabilização ocorrerá, quando por exemplo, o servidor chegar

atrasado. Isso configura uma falta administrativa, mas é um fato atípico, isto é, não corresponde a nenhuma infração criminal, não existindo nenhuma responsabilização na esfera criminal nesse caso.

Assim, a questão gerou uma dupla interpretação, sendo que pode-se extrair que a responsabilização ocorrerá nas três esferas (interpretação de acordo com o 121), mas também de que essa responsabilização sempre deve ocorrer, em todos os casos, o que não estaria correto, pois essa responsabilização ocorreria apenas quando a infração administrativa também ensejasse condutas reprimíveis nas demais esferas.

Desse modo, ante a dubiedade do enunciado, requer-se a ANULAÇÃO da questão, de modo a não prejudicar os candidatos.

DIREITOS HUMANOS

Questão: questão “A liberdade de pensamento e de expressão e a liberdade de religião constituem pilares da DUDH”.

Recurso:

Cascavel, 02 de julho de 2015.

Ao Centro de Seleção e Promoção de Eventos:

Solicito a revisão do gabarito da questão “A liberdade de pensamento e de expressão e a liberdade de religião constituem pilares da DUDH”.

Em que pese os direitos mencionados constarem de forma expressa na DUDH estes não podem ser considerados como pilares da Declaração.

É cediço que pilar significa: base, alicerce, fundamento, arrimo, ou seja, por pilar da DUDH deve-se considerar aqueles valores ou direitos que dão sentido à declaração, que lhe dão base, sustentáculo.

Desse modo, a partir da leitura do preâmbulo da DUDH, especialmente nos seus “Considerandos” pode-se extrair como pilares, fundamentos da Declaração: a Dignidade, a igualdade, a liberdade e a Justiça.

CONSIDERANDO que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

CONSIDERANDO que o desprezo e o desrespeito pelos direitos do homem resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade, e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade,

CONSIDERANDO ser essencial que os direitos do homem sejam protegidos pelo império da lei, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

CONSIDERANDO ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

CONSIDERANDO que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos do homem e da mulher, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

CONSIDERANDO que os Estados Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do homem e a observância desses direitos e liberdades,

CONSIDERANDO que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

Em seu primeiro considerando afirma-se que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Assim, de acordo com FLÁVIA PIOVESAN¹, o fundamento da dignidade, objetivo central da DUDH, é a liberdade, a justiça e a paz.

Poderia ainda se destacar como pilar a legalidade, considerando especialmente o parágrafo terceiro do preâmbulo da DUDH, que realça a urgência de um Estado de Direito.

Outrossim, analisando a literalidade do documento tem-se que a Declaração destaca três direitos bases, fundamentais, no seu artigo 3º: **à vida, à liberdade e à segurança pessoal.**

Nesse sentido, ainda que se desconsidere o disposto no preâmbulo da Declaração, ainda assim a questão não pode ser considerada correta, pois de forma expressa a DUDH destaca três direitos como fundamentais, os quais não são os previstos na questão.

Desse modo, caso a questão não seja anulada, mantendo-se o gabarito divulgado, todos os direitos da DUDH devem ser considerados como pilares, o que seria uma incongruência diante do uso e significado do termo “pilares”.

Desse modo, conclui-se que os direitos mencionados na questão não podem ser considerados como pilares da Declaração Universal de Direitos Humanos, motivo pelo qual solicito a anulação da questão.

2. Conhecimentos Complementares

Questão: “As organizações religiosas que desejem prestar assistência religiosa e humana às pessoas presas devem estar legalmente constituídas há mais de um ano à época da solicitação de permissão para realizar seu trabalho no estabelecimento prisional”

Recurso:

A banca trouxe como gabarito que a questão está CERTA, porém o texto deixa o candidato com uma interpretação prejudicada já que na resolução do CNPCP (nº 8/2011), no seu Art. 8º, § 1º, não diz que é “à época da solicitação”. Desta forma e pensando que o aluno não pode ser prejudicado no entendimento da questão para que não venha a responder a mesma de forma errada, solicito a ANULAÇÃO da questão, preservando assim o conhecimento do aluno frente ao assunto e sua interpretação dos fatos.

3. Conhecimentos Específicos – Área 03

Questão: Com referência a essa situação hipotética, julgue os seguintes itens com base na Lei 12.850/2013, que trata das organizações criminosas, investigação criminal e outras matérias correlatas.

O fato de um juiz não ter participado das negociações realizadas entre o militar e a autoridade policial não torna legítima a formalização do acordo de colaboração, fazendo-se necessária, no entanto, a manifestação do Ministério Público.

Recurso:

REQUERIMENTO: a alteração de gabarito de certo para ERRADO.

De acordo com o enunciado da questão, está se afirmando incorretamente que o Juiz deve participar das negociações realizadas entre as partes.

Afirma-se inclusive que se o Juiz não participar de tais negociações, será ilegítima a formalização do acordo de colaboração premiada.

Entretanto, o que consta no art. 4º, § 6º da Lei 12.850/2013 é que o Juiz não participará das negociações. Desse modo, a questão torna-se errada em descrever que “não torna legítima” a formalização.

Segue a referência do texto de lei. Art. 4º § 6º da Lei 12.850/2013 “O juiz não participará da questão “A liberdade de pensamento e de expressão e a liberdade de religião constituem pilares da

DUDH” *negociações realizadas entre as partes para a formalização do acordo de colaboração, que ocorrerá entre o delegado de polícia, o investigado e o defensor, com a manifestação do Ministério Público, ou, conforme o caso, entre o Ministério Público e o investigado ou acusado e seu defensor.*” Grifo nosso

Dessa maneira, solicita-se a alteração de gabarito de certo para ERRADO, pois não há margem para interpretação diversa da qual apresenta a Lei.

4. Conhecimentos Específicos – Área 01

Questão: “Focos em resultados, alinhamento estratégico, estruturas organizacionais matriciais e gestão participativa são elementos que caracterizam a moderna gestão.”

Recurso:

REQUERIMENTO: a alteração de gabarito de certo para ERRADO.

ERRADO – a moderna Gestão de Pessoas, tem o foco nas pessoas, vistas como seres humanos. Desde os anos de 1970, debate sobre a importância da pessoa no funcionamento da organização vem estimulando reflexões instigantes quanto à renovação do pensamento administrativo e no pensamento econômico neoclássico. Omar Akrouf aponta Burrell & Morgan (1979), Perrow (1986), Chanlat & Séguin (1987) e Caillé (1989) como referência a essa afirmação.

A década de 1990, por sua vez, assistiu ao nascimento da ideia da revalorização do capital humano, que demanda novas filosofias de gestão, novas concepções de trabalho, novos modos e critérios para gerir resultados, entre outras exigências. Com modelos flexíveis de gestão de pessoas ganhando espaço a dia a dia, evidenciado, por exemplo, a crescente demanda de participação no processo decisório em processos formais de produção e em decisões estratégicas.

Hoje, o foco gestão de pessoas é tido como o futuro da gestão de resultados que esta nas mãos de quem acredita na liberdade e na criatividade como principais alavancas de competitividade. O controle centralizado torna-se cada vez mais ineficaz no gerenciamento de resultados competitivos, enquanto o envolvimento de pessoas estimula o comprometimento com resultados.

Questão: “O modelo de gestão por competências, que privilegia o espaço ocupacional em detrimento do cargo dos colaboradores, é adequado para as unidades de gestão de pessoas das organizações que competem por meio de estratégias de diferenciação.”

Recurso:

REQUERIMENTO: a alteração de gabarito de certo para ERRADO.

ERRADO – As características da gestão de competências são: Vincular as ações de recrutamento e seleção, treinamento e remuneração à visão, à missão, aos valores e à cultura da organização. Desenvolver vantagens competitivas, atualizando de forma permanente o conjunto de competências que a organização possui. Focalizar a atenção em comportamentos voltados para a satisfação dos clientes, orientando os gerentes quanto à estratégia e à cultura corporativas.

Questão: “Liderança é a capacidade de uma pessoa, designada para um cargo de direção na organização, influenciar outra para alcançar metas e objetivos.”

Recurso:

REQUERIMENTO: ANULAÇÃO da questão.

Certo – A liderança está vinculada a capacidade de influenciar outras pessoas a alcançarem metas e objetivos.

Liderança é um campo convida a exploração e a descoberta. Olhando para o futuro, a pergunta pode até ser mudada de O que é liderança? Para O que será liderança? No debate sobre líderes e liderança respostas já foram encontradas, mas muitas perguntas ainda permanecem.

Como um conceito geral e simplificado, podemos dizer que Liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançarem os objetivos da equipe e da organização.

O exercício da liderança e sua natureza tem sido objeto de estudo ao longo da sua história e evolução no tempo. Em 1974, Bernard Bass e Ralph Stogdill identificaram 3.000 estudos em liderança em sua primeira edição de 'Handbook of Leadership'. Na edição de 1990 o número subiu para 7.000 e só se pode estimar que, se atualizada hoje, poderia conter mais de 12.000. Bernard Bass (2007) argumenta que "desde sua infância, o estudo da história tem sido o estudo dos líderes - o que e porque eles fizeram o que fizeram". A busca do ideal do líder também está presente no campo da filosofia. Platão, por exemplo, argumentava em A República que o regente precisava ser educado com a razão, descrevendo o seu ideal de "rei filósofo". Outros exemplos de filósofos que abordaram o tema são Confúcio e seu "rei sábio", bem como e seu "líder servo". Acadêmicos argumentam que a liderança como tema de pesquisa científica surgiu apenas depois da década de 1930 fora do campo da filosofia e da história. São diferentes escolas, vários autores e uma evolução no tempo, às vezes, muito marcante. Seguem alguns conceitos de liderança:

Liderança é 'o comportamento de um indivíduo quando está dirigindo as atividades de um grupo em direção a um objetivo comum' (Hemphill & Coons, 1957,p.7).

Liderança é 'um tipo especial de relacionamento de poder caracterizado pela percepção dos membros do grupo no sentido de que outro membro do grupo tem o direito de prescrever padrões de comportamento na posição daquele que dirige, no que diz respeito à sua atividade na qualidade de membro do grupo'(Janda, 1960, p.35).

Liderança é 'uma influência pessoal, exercida em uma situação e dirigida através do processo de comunicação, no sentido do atingimento de um objetivo específico ou objetivos' (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 1961, p. 24).

Segundo Tannenbaum, Weschler e Massarik (1961):

"Liderança é a influência interpessoal, exercida na situação e dirigida através do processo de comunicação humana, com vista à obtenção de um ou diversos objetivos específicos"

Liderança é 'uma interação entre pessoas na qual uma apresenta informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados caso se comporte da maneira sugerida ou desejada' (Jacobs, 1970, p.232).

Liderança é 'o início e a manutenção da estrutura em termos de expectativa e interação' (Stogdill, 1974, p.411).

Liderança é 'o incremento da influência sobre e acima de uma submissão mecânica com as diretrizes rotineiras da organização'(Katz & Kahn, 1978, p. 528).

Liderança é 'o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado na direção da realização de um objetivo' (Rouch & Behling, 1984 p.46).