



ANVISA

Agência Nacional de Vigilância Sanitária

CONCURSO PÚBLICO EDITAL Nº 1/2013

TARDE

PROVA

A

306 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 6

Nome do Candidato

Número de Inscrição

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO

INSTRUÇÕES GERAIS

- O candidato receberá do fiscal: Um Caderno de Questões contendo **60 (sessenta) questões** objetivas de múltipla escolha. Uma Folha de Respostas personalizada para a Prova Objetiva.
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique, no Caderno de Questões, se a numeração das questões e a paginação estão corretas e se não há falhas, manchas ou borrões. Se algum desses problemas for detectado, solicite ao fiscal outro caderno completo. Não serão aceitas reclamações posteriores. Em seguida, assinale na **Folha de Respostas a PROVA A**, correspondente ao tipo de prova, não serão aceitos pedidos de preenchimento do modelo de prova na folha de respostas após sua entrega aos fiscais de sala, em hipótese alguma, seja qual for o motivo alegado ou o meio utilizado para tal solicitação.
- A totalidade da Prova terá a duração de **4 (quatro) horas**, incluindo o tempo para preenchimento da Folha de Respostas da Prova Objetiva.
- Iniciadas as Provas, nenhum candidato poderá retirar-se da sala antes de decorridas **3 (três) horas** de prova, devendo, ao sair, entregar ao fiscal de sala, obrigatoriamente, a Folha de Respostas da Prova Objetiva, que será o único documento válido para correção. O Caderno de Questões poderá ser levado pelo candidato.
- Não serão permitidas consultas a quaisquer materiais, uso de telefone celular ou outros aparelhos eletrônicos.
- Caso seja necessária a utilização do sanitário, o candidato deverá solicitar permissão ao fiscal de sala, que designará um fiscal volante para acompanhá-lo no deslocamento, devendo manter-se em silêncio durante o percurso, podendo, antes da entrada no sanitário e depois da utilização deste, ser submetido a revista com detector de metais. Na situação descrita, se for detectado que o candidato está portando qualquer tipo de equipamento eletrônico, será eliminado automaticamente do concurso.
- O candidato, ao terminar a(s) prova(s), deverá retirar-se imediatamente do estabelecimento de ensino, não podendo permanecer nas dependências deste, bem como não poderá utilizar os sanitários.

INSTRUÇÕES – PROVA OBJETIVA

- Verifique se seus dados estão corretos na Folha de Respostas.
- Não se esqueça de assinar, na FOLHA DE RESPOSTAS, a letra correspondente ao tipo de Prova: PROVA A, conforme modelo abaixo:

PROVA A PROVA B PROVA C PROVA D

- O candidato que não preencher o tipo de prova durante a realização desta e antes de entregá-la aos fiscais de sala, será automaticamente excluído do Concurso Público na fase de processamento do resultado provisório.
- A Folha de Respostas NÃO pode ser dobrada, amassada, rasurada, manchada ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- Use caneta transparente de tinta preta.
- Assinale a alternativa que julgar correta para cada questão na Folha de Respostas.
- Para cada questão, existe apenas **1 (uma)** resposta certa – não serão computadas questões não assinaladas ou que contenham mais de uma resposta, emendas ou rasuras.
- O modo correto de assinalar a alternativa é cobrindo, completamente, o espaço a ela correspondente, conforme modelo abaixo:
- Todas as questões deverão ser respondidas.

OS TEXTOS E AS QUESTÕES FORAM REDIGIDOS CONFORME O NOVO ACORDO ORTOGRÁFICO DA LÍNGUA PORTUGUESA, MAS ESTE NÃO SERÁ COBRADO NO CONTEÚDO.



CONCURSOS PÚBLICOS

09/2013

Espaço reservado para anotação das respostas

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA – EDITAL 1/2013 306 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 6 – (TARDE) – PROVA A



Nome: _____ Inscrição: _____

61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120

O gabarito da Prova Objetiva estará disponível no site da **Cetro Concursos** (www.cetroconcursos.org.br) a partir do dia **02 de setembro de 2013**.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

61. As organizações são verdadeiros seres vivos. O crescimento gera maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, inclusive o aumento na qualificação geral dos funcionários. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo e, nesse sentido, a gestão de pessoas possui desafios de altíssima complexidade para atender tanto às necessidades organizacionais quanto funcionais. Sobre o assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A gestão de pessoas deve enfatizar o conceito da eficiência do colaborador, que deve ser atingida através da criação de uma divisão de tarefas fixas, supervisão hierárquica, regras detalhadas e regulamentos.
- (B) A gestão de pessoas, para fazer frente às necessidades do mundo globalizado, deve utilizar os modelos de gestão focados no colaborador, isto é, decompor a tarefa em movimentos elementares que não podem ser mais divididos, e na forma de pagamento, pois a motivação fundamental do trabalhador é o salário.
- (C) A gestão de pessoas deve transferir toda a responsabilidade da organização do trabalho do trabalhador para o gerente.
- (D) A gestão de pessoas precisa mudar o desenho da empresa, pois, nos dias atuais, a organização está cada vez mais dependente de competência, coordenação e comprometimento com a missão e não mais com a empresa.
- (E) A gestão de pessoas necessita resgatar o planejamento de carreira como uma atividade exclusiva da organização, visto que é urgente a necessidade de controlar a rotatividade de pessoal.

62. As organizações jamais existiriam sem os funcionários. São eles que dão a dinâmica, a inovação e a energia necessárias para a consolidação de um empreendimento. Esse é o contexto da gestão de pessoas: formado por pessoas e empresas em interdependência. A respeito da Gestão de Pessoas, analise as assertivas abaixo.

- I. Vê o colaborador como parceiro da organização, sendo que esse contribui com os seus conhecimentos, capacidades e habilidades.
- II. Para ela, o colaborador é, obviamente, um importante recurso produtivo e todos os cuidados devem ser adotados para obter o máximo rendimento possível.
- III. É definida por vários autores como sendo o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas e o controle de desempenho.
- IV. É contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos.

É correto o que se afirma em

- (A) I e III, apenas.
- (B) II e III, apenas.
- (C) III e IV, apenas.
- (D) I e IV, apenas.
- (E) I e II, apenas.

63. A Administração de Recursos Humanos é uma das áreas mais afetadas pelas recentes mudanças que estão acontecendo no mundo moderno. A racionalidade nas decisões e a inteligência nos negócios são condições humanas. Acerca do assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () São premissas básicas da Gestão de Pessoas a racionalidade e a análise quantitativa.
 - () A Gestão de Pessoas acredita que a competição não é por mercados atuais e, sim, há uma hiperconcorrência por mercados futuros.
 - () A Gestão de Pessoas, em seus procedimentos e ações, visa a orientar a empresa para os processos.
 - () Estabilidade e previsibilidade são premissas da Administração de Recursos Humanos.
 - () Uma característica exclusiva da Gestão de Pessoas é a ênfase na produtividade do conhecimento.
- (A) V/ F/ F/ F/ V
(B) V/ V/ F/ F/ F
(C) V/ V/ V/ F/ F
(D) F/ V/ F/ V/ V
(E) F/ F/ F/ V/ F

64. A Industrialização Clássica e Neoclássica e a era da Informação, cada uma delas, encaravam as pessoas e a estrutura organizacional com abordagens distintas. Nesse sentido, a área de pessoal passou por três etapas: Relações Industriais, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Sobre esse assunto, correlacione às colunas utilizando-se das siglas da Coluna A e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna A

- RI. Relações Industriais.
- RH. Recursos Humanos.
- GP. Gestão de Pessoas.

Coluna B

- () Terceirização de atividades não essenciais (*outsourcing*) e papel de consultoria interna.
- () Surgem órgãos destinados a fazer cumprir as exigências legais a respeito do emprego.
- () Além das tarefas operacionais e burocráticas, desenvolvem funções operacionais e táticas, como órgãos prestadores de serviços especializados.
- () Cuidam do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais com certa centralização e monopólio dessas atividades.
- () Outras tarefas são acrescentadas como o relacionamento da organização com os sindicatos.

- (A) RI/ RI/ RH/ RH/ GP
- (B) RI/ RH/ GP/ RH/ GP
- (C) RH/ RH/ GP/ RI/ RH
- (D) RH/ RI/ GP/ GP/ RH
- (E) GP/ RI/ RH/ RH/ RI

65. As organizações atuais trabalham através de ações de cooperação e competição com outras empresas. A estratégia organizacional constitui o mecanismo através do qual a organização interage com seu contexto ambiental. A respeito desse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A estratégia organizacional é definida a curto prazo para fazer frente à competição.
- (B) Apenas a alta direção da organização trabalha no sentido de estabelecer a estratégia organizacional, visto o caráter sigiloso desse procedimento. É o futuro da empresa que está em evidência.
- (C) A estratégia organizacional precisa ser planejada e o planejamento estratégico de gestão de pessoas tem como único objetivo, para contribuir com as metas organizacionais, a captação de mão de obra potencialmente qualificada.
- (D) A estratégia organizacional representa a maneira pela qual a empresa se comporta perante o ambiente que a circunda e, portanto, o planejamento estratégico de gestão de pessoas tem que estar alinhado com a estratégia.
- (E) A estratégia organizacional é a tradução dos resultados que a organização precisa manter para garantir o mercado atual e os seus consumidores.

66. Há inúmeros fatores intervenientes que provocam significativas alterações no planejamento de Gestão de Pessoas. Acerca desses fatores, assinale a alternativa correta.

- (A) O absentismo, numa organização de gestão participativa, pode não se concretizar em custos para a empresa.
- (B) A rotatividade de pessoas é medida pela mobilidade interna, isto é, todas as movimentações internas, como promoções e transferências, são computadas, e quanto maior for o resultado, mais positiva é a mobilidade interna.
- (C) A rotatividade de pessoal não é custo para a organização, mas sim investimento, pois “oxigena” as áreas de trabalho.
- (D) A capacidade de assiduidade ao trabalho é afetada apenas por fatores externos, como, por exemplo, greve de transportes coletivos, manifestações e condições climáticas.
- (E) O plano de carreira é a principal causa da rotatividade de pessoal, pois estimula o funcionário a procurar funções diferentes na própria organização.

67. As organizações não têm como objetivo a improvisação, nem tampouco deixam processos ao acaso. Elas possuem padrões, sistemas, normas, regulamentos, equipamentos e pessoas para transformar matérias-primas em produtos acabados ou em prestação de serviços. Os processos de aplicar pessoas, ou seja, de orientação, desenho organizacional e de cargos e avaliação de desempenho humano sofrem inúmeras variações entre as empresas. Com relação ao assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Os processos de aplicar pessoas, quando se fundamentam numa visão lógica e determinista, estão baseados em um modelo orgânico com foco na eficácia.
- (B) O modelo que enfatiza a necessidade de as pessoas executarem suas tarefas de acordo com o método preestabelecido de trabalho privilegia os fatores motivacionais no processo de Aplicar Pessoas.
- (C) O modelo que exige foco nas metas e objetivos, obedecendo às normas genéricas da organização, adota uma visão sistêmica da empresa no processo de Aplicar Pessoas.
- (D) Quando tudo é provisório e mutável, não há sistema ou processo de aplicar pessoas que possa ser empregado para garantir a competitividade da organização e o desenvolvimento dos seus colaboradores.
- (E) No processo de aplicar pessoas em um mundo caracterizado por intensas mudanças, deve-se considerar o passado organizacional, a fim de manter as raízes organizacionais da cultura e de procedimentos para assegurar a competitividade da empresa.

68. Após vencer os obstáculos do processo seletivo, os candidatos são admitidos na organização e se tornam os novos membros desta. A Gestão de Pessoas, no atual contexto organizacional, não abre mão de integrar e socializar o novo funcionário. A esse respeito, analise as assertivas abaixo.

- I. Um dos objetivos da socialização é garantir que comportamentos, práticas e filosofias do novo integrante da empresa sejam mantidos, respeitando-os mesmo que esses sejam impróprios e indesejados no novo contexto.
- II. Na socialização, a organização espera que o novo colaborador renuncie a certo grau de sua liberdade de ação para poder seguir os preceitos internos.
- III. Na socialização, é enfatizado que, nos primeiros meses na organização, o novo empregado receba as influências naturais que a empresa exercerá, pois ela intenciona proporcionar meios de satisfação no trabalho e, para tanto, é necessário que seja um processo, pelo menos nesse começo, de “mão única”; da empresa para o empregado.
- IV. O contrato psicológico, que não está presente no processo de socialização, é um contrato explícito e formal entre funcionário e empresa, em que ambas as partes se comprometem, por cláusulas, a cumprir com as obrigações.

É correto o que se afirma em

- (A) I, apenas.
- (B) III e IV, apenas.
- (C) II, apenas.
- (D) II e III, apenas.
- (E) IV, apenas.

69. Atualmente, rápidas mudanças nos cargos estão ocorrendo, exigindo que as habilidades dos empregados mudem e se atualizem com frequência. Acerca do desenvolvimento e da capacitação de pessoas, assinale a alternativa correta.

- (A) Treinamento é uma experiência de aprendizagem que busca melhorar a capacidade do funcionário no cargo.
- (B) Desenvolvimento de pessoal foca em como o funcionário pode ser mais eficaz nas atribuições do momento, focando no cargo atual e nos resultados imediatos.
- (C) O treinamento no cargo (*onthejob*) é uma prática em desuso, pois as mudanças tecnológicas estão rápidas, dificultando uma programação sistemática.
- (D) Há várias técnicas e métodos de instrução programada, mas, com o avanço tecnológico, a sua utilização será cada vez menor.
- (E) A rotação no cargo (*jobrotation*) envolve deslocar um “tutor” para orientar um grupo de funcionários com potencial para ocupar cargos de maior complexidade.

70. Ao aceitar um emprego em uma grande organização, é certo que o funcionário passará por algum tipo de treinamento. Essa atividade é necessária tanto para novos funcionários como para os já experientes. Com relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) O levantamento e avaliação de necessidades de treinamento referem-se a como os candidatos a um emprego ou os atuais funcionários são capazes de desempenhar uma tarefa.
- (B) O levantamento e avaliação de necessidades de treinamento, ao fazer uma análise dos objetivos da organização, buscam indicações do tipo de treinamento que precisará ser realizado.
- (C) O treinamento em sessões significa que estas têm longa duração e acontecem em um período de tempo relativamente curto.
- (D) As habilidades de um treinando são as únicas características individuais que afetam o resultado do treinamento.
- (E) O excedente de aprendizado é algo prejudicial ao treinando, uma vez que confunde e impede a consolidação dos conhecimentos numa sequência lógica e hierarquizada.

71. Há critérios que servem como padrão para avaliação do treinamento. Sobre eles, assinale a alternativa correta.

- (A) O critério do nível de treinamento indica o desempenho da pessoa no trabalho.
- (B) O critério de reações indica o que uma pessoa é capaz de fazer, no final do treinamento, dentro do ambiente deste.
- (C) O critério de aprendizado mede o quanto cada treinando gostou do treinamento e o quanto eles acreditam ter aprendido.
- (D) O critério do comportamento observa se um indivíduo está fazendo aquilo que lhe foi ensinado ou não.
- (E) O critério dos resultados mede o que a pessoa aprendeu no treinamento e o que o treinando é capaz de demonstrar por meio do seu comportamento em termos de conhecimento e das habilidades adquiridas no treinamento.

72. Acerca do desenvolvimento e capacitação de pessoas, correlacione as colunas, marcando **C** para o processo de *coaching* ou **M** para o processo de *mentoring* e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () Prepara as pessoas, focando, prioritariamente, novos saltos qualitativos.
 - () Relacionamento formal de curto prazo.
 - () Foco no aprendizado. Tentativa e erro como característica.
 - () Relação de autoridade formal inexistente.
 - () Foco exclusivo na pessoa. Foco na ação global.
- (A) C/ M/ M/ C/ C
 - (B) C/ C/ C/ M/ M
 - (C) C/ M/ C/ C/ C
 - (D) M/ C/ M/ M/ C
 - (E) M/ C/ C/ M/ M

73. A comunicação é um dos processos fundamentais da gerência e do comportamento organizacional. Pode ser analisada por funções amplas e redes de comunicação. Com relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A comunicação organizacional pode ser analisada pela função Socialização e Manutenção, que é uma comunicação dirigida à realização do trabalho e ao cumprimento de metas e objetivos.
- (B) Os padrões reais da comunicação nas organizações estão representados exclusivamente nos organogramas.
- (C) As redes formais de padrão de comunicação centralizado são as menos eficientes em termos de rapidez na solução de problemas.
- (D) A rede formal de comunicação, denominada “Roda”, é exemplo de uma rede altamente centralizada.
- (E) As redes formais de comunicação com padrões em cadeia e em “Y” refletem as formas mais atuais de comunicação do mundo globalizado.

74. As redes informais de comunicação, numa organização, constituem o caminho primário por meio do qual tanto rumores como informações fatuais são transmitidos às pessoas. Sobre esse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. A quantidade de redes informais na organização é sempre muito restrita, pois as organizações exercem controle rigoroso e efetivo sobre elas.
- II. Os rumores, à medida que fluem através da organização, são percebidos como reais e verdadeiros.
- III. Os rumores têm uma característica específica que é o seu efeito quase inócuo sobre o trabalho e sobre os processos organizacionais.
- IV. Os rumores são criados para responder às perguntas feitas e não respondidas, ou respondidas parcialmente, sobre algo importante, para as pessoas envolvidas nas questões.

É correto o que se afirma em

- (A) I e II, apenas.
- (B) I e III, apenas.
- (C) II e IV, apenas.
- (D) III e IV, apenas.
- (E) II e III, apenas.

75. O *marketing* direcionado para o colaborador é uma tendência para o crescimento organizacional por meio de práticas que proporcionem a satisfação e consequente motivação para os indivíduos em suas organizações. A respeito do *endomarketing*, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () Um dos objetivos do *marketing* interno ou *endomarketing* é trabalhar ações internas que visem ao melhor atendimento externo como consequência.
- () O *endomarketing* requer, por parte do cliente interno da empresa, comprometimento e adesão de valores e dos objetivos da organização.
- () Para uma aplicação efetiva do *endomarketing*, é fundamental que ele seja constituído como parte da gestão estratégica da organização, e, mais do que isso, que esteja devidamente alinhado com os “desejos organizacionais”.
- () O foco do *endomarketing*, no que diz respeito a sua funcionalidade, não precisa considerar a participação de mercado desejada e nem a lucratividade dimensionada pela empresa.
- () O foco nos resultados é premissa fundamental para toda e qualquer ação empresarial, mesmo sendo voltada para o público interno. Portanto, o *endomarketing* se enquadra nessa premissa.

- (A) V/ V/ V/ F/ V
- (B) F/ F/ V/ V/ F
- (C) F/ V/ F/ V/ F
- (D) V/ F/ F/ V/ V
- (E) F/ F/ F/ F/ V

76. Para muitos autores, existe certo consenso de que o *marketing* interno precede o *marketing* externo, ou seja, antes de uma organização focar enfaticamente o mercado externo, uma série de procedimentos, ações e medidas devem acontecer no nível interno. A esse respeito, assinale a alternativa correta.

- (A) O *endomarketing* tem como um dos principais objetivos manter os fornecedores informados sobre a sua cultura, políticas e diretrizes.
- (B) O *marketing* interno, ao longo dos anos, tem perdido espaço para o *marketing* externo, uma vez que o primeiro fica limitado a apenas uma parte da empresa, geralmente, em nível gerencial.
- (C) Os projetos de *endomarketing* privilegiam os departamentos, por ordem de prioridade e grau de importância para a organização.
- (D) O *endomarketing* é uma ferramenta interdisciplinar.
- (E) Um dos maiores equívocos do *endomarketing* é considerar que as suas ações contribuem para a retenção do capital humano.

77. Dezenas de dimensões do clima têm sido estudadas, o que passa a ideia da complexidade e amplitude de uma definição sobre clima. Sobre o clima organizacional, assinale a alternativa correta.

- (A) É a atividade responsável pela determinação de políticas gerais, com vistas ao estabelecimento de projetos, a fim de que objetivos sejam alcançados.
- (B) As definições de clima partem do pressuposto de que o clima organizacional está ligado, diretamente, à maneira como o colaborador percebe a organização com sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e reage, positiva ou negativamente, a essa interpretação.
- (C) É basicamente definido como a relação entre a produção, os fatores de produção e quem produz.
- (D) É definido como uma unidade social, conscientemente coordenada, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua, para atingir um objetivo comum.
- (E) É um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

78. As organizações, hoje, precisam manter o índice de motivação de seus colaboradores no mais elevado nível, de forma que esse valor passe a ser um dos seus indicadores de resultado. A pesquisa de clima deve contemplar questões de diferentes variáveis organizacionais. A respeito do assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () A variável “o trabalho em si” avalia o grau de cooperação e relacionamento existente entre os funcionários e os diversos setores da instituição.
- () Conhecer a percepção e a atitude das pessoas em relação ao trabalho, horário e distribuição de tarefas é medida pela variável “estilo gerencial”.
- () A variável “orientação para resultados” mede uma faceta da supervisão, relativa à centralização ou descentralização de suas decisões.
- () A variável “qualidade de vida no trabalho” avalia o grau de preocupação da empresa sobre as condições biopsicossociais do trabalhador na empresa.
- () A variável “condições físicas de trabalho” avalia a percepção e satisfação dos funcionários quanto às estratégias de prevenção e controle sobre os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais a que estão sujeitos os colaboradores.

- (A) V/ F/ F/ V/ V
- (B) F/ V/ V/ F/ V
- (C) V/ V/ F/ V/ F
- (D) F/ F/ F/ V/ F
- (E) V/ F/ V/ F/ V

79. As pessoas da organização que formam o corpo funcional contribuem para a instalação de um clima favorável que conduz a resultados. Alguns autores entendem que há três fatores: (1) equidade, (2) realização e (3) companheirismo que as pessoas desejam na organização e que contribuem para um clima positivo. Acerca desses fatores, analise as assertivas abaixo.

- I. Companheirismo é a busca por relações amistosas, porque assim há maiores possibilidades de manutenção na posição.
- II. Realização é saber que o reconhecimento positivo do trabalho funciona como agente estimulador.
- III. Equidade é a percepção que os funcionários têm dos seus superiores quanto a ações justas na sua relação com a estrutura social: remuneração e avaliação de desempenho.
- IV. Realização é entender que o melhor clima possível elimina o conflito, que só traz instabilidade e incerteza.

É correto o que se afirma em

- (A) II e IV, apenas.
- (B) I e III, apenas.
- (C) III e IV, apenas.
- (D) I, apenas.
- (E) I, II e III, apenas.

80. Os conflitos são comuns no cotidiano organizacional. Adotar e saber os vários estilos para administrá-los, conhecendo os seus antecedentes e os efeitos, é condição básica para qualquer gestor. Sobre esse assunto, é correto afirmar que

- (A) são condições antecedentes de conflito os recursos compartilhados quando os recursos da organização são abundantes e cada grupo quer ter o maior proveito destes.
- (B) o conflito que surge da compreensão de que os objetivos são diferentes entre as pessoas, e que há oportunidades de interferência ou bloqueio, é chamado de formal ou experienciado.
- (C) o estilo de compromisso consiste em resolver os pontos menores de discordância e deixar os problemas maiores para serem resolvidos posteriormente.
- (D) o conflito, quando usado como meio de chamar a atenção para os problemas existentes, é, claramente, um resultado negativo do conflito.
- (E) o conflito pode despertar sentimentos e energia dos membros do grupo que estimulam interesse em descobrir meios eficazes de realizar as tarefas.

81. As Bases do Poder de French e Raven e as fontes do poder político de Yukl referem-se, respectivamente, ao poder que uma pessoa tem sobre a outra e o poder nas organizações. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) O controle sobre o processo decisório envolve entrar em acordo com os outros para apoiar a sua posição e, em resposta a isso, apoiar a posição deles.
- (B) A cooptação envolve a busca pelo enfraquecimento da oposição de uma facção.
- (C) O poder coercitivo é a habilidade de influenciar pela identificação de uma pessoa com a outra.
- (D) O poder legítimo é a habilidade de influenciar através da punição.
- (E) O poder de recompensa é exercido pela experiência e pelo talento.

82. A cultura organizacional desempenha diversas funções em uma organização, como:

- I. retirar dos funcionários o sentido de identidade, uma vez que todos os membros da organização passarão a ter a mesma opinião sobre inúmeras questões técnicas, sociais, políticas e de interação entre as pessoas.
- II. aumentar a autoridade formal e os sistemas de controle para garantir que todos os funcionários caminhem para uma mesma direção.
- III. ajudar a manter a organização coesa; a cultura deve ser vista como uma “argamassa social”.
- IV. ser o mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e comportamento dos funcionários.

É correto o que está contido em

- (A) I e II, apenas.
- (B) I e III, apenas.
- (C) II e IV, apenas.
- (D) II e III, apenas.
- (E) III e IV, apenas.

83. Não se pode ignorar os aspectos potencialmente disfuncionais da cultura, que afetam a eficácia da organização. Sobre esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () A cultura torna-se um passivo quando os valores compartilhados não estão em concordância com aqueles que poderiam melhorar a eficácia da organização.
- () Tradicionalmente, os fatores básicos que norteavam as decisões sobre aquisições e fusões estavam relacionados a vantagens financeiras ou à sinergia de produtos e não levavam em consideração a compatibilidade cultural. Atualmente, isso mudou.
- () A cultura torna-se um passivo quando nas aquisições e fusões as culturas das empresas tiverem compatibilidade entre si.
- () A cultura tornar-se-á um passivo quando, na contratação de novos funcionários, esses não buscarem se enquadrar à organização, isto é, não aceitarem os valores essenciais da cultura organizacional.
- () A cultura torna-se um passivo quando limita a amplitude de valores e estilos aceitáveis, exercendo pressão sobre a conformidade dos funcionários.

- (A) F/ V/ V/ F/ F
- (B) V/ V/ F/ F/ V
- (C) F/ F/ F/ V/ V
- (D) V/ F/ V/ F/ F
- (E) F/ V/ F/ V/ F

84. Os costumes, as tradições e a maneira usual de fazer as coisas em uma organização dependem muito do que foi feito antes e do grau de sucesso que foi então alcançado. Sobre esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A fonte primordial da cultura organizacional é do mercado do país em que ela estará atuando.
- (B) O processo de socialização não pode ser confundido como um processo que ajuda na adaptação à cultura organizacional.
- (C) A cultura organizacional positiva enfatiza o desenvolvimento funcional e, para tanto, foca os pontos fracos do funcionário e o quanto esses defeitos estão prejudicando os resultados organizacionais.
- (D) A cultura organizacional com maior probabilidade de promover um elevado padrão ético é aquela voltada tanto para os fins quanto para os meios.
- (E) Para a empresa criar uma cultura organizacional mais ética, não é recomendada a comunicação das expectativas éticas ou da criação de um código de condutas éticas a serem seguidas pelos seus colaboradores, visto que os valores éticos já são trazidos pelos funcionários e poderiam causar contradições, constrangimentos e até desmotivação.

85. Muitas organizações estão migrando de sistemas tradicionais para sistemas baseados em competências. Essa tendência é mundial e tem sido seguida por empresas de todos os ramos de atividade e de todos os portes. Com relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A remuneração por competências provocou mudanças radicais na metodologia da tradicional administração de salários.
- (B) O conceito de competências na área de remuneração mostra-se como articulador entre funcionários e a empresa, pois permite mensurar o que o colaborador “entrega” para a organização, isto é, a capacidade do funcionário de gerar resultados. Daí a remuneração por competências.
- (C) Quando o treinamento é focado em competências, ele se baseia, exclusivamente, nas competências organizacionais.
- (D) A gestão de competências ainda não está consolidada na organização e, portanto, sua contribuição efetiva para a empresa mostra-se precária e insuficiente, carecendo de mais pesquisas e estudos.
- (E) Os indicadores de competências são os números sobre o seu quadro funcional como, por exemplo, índice de rotatividade.

86. Para muitas empresas, o conceito de competências essenciais (*core competence*) ainda não está claro. Acerca de competências essenciais, assinale a alternativa correta.

- (A) São uma única habilidade ou tecnologia isolada, daí o termo “essencial” ter sido escolhido.
- (B) Em uma organização, representam a soma do aprendizado de todos os conjuntos de habilidades, tanto em nível pessoal quanto em unidade organizacional.
- (C) É comum ser encontrada uma competência essencial baseada inteiramente em um único indivíduo ou em uma pequena equipe.
- (D) São voltadas exclusivamente ao ambiente interno da organização, ou seja, elas não são percebidas pelo público externo ou cliente.
- (E) Uma competência, para ser considerada essencial, precisa, necessariamente, estar nas mãos de uma única empresa.

87. Com relação a competências essenciais da organização, analise as assertivas abaixo.

- I. São as portas de entrada para os mercados do futuro.
- II. Podem perder seu valor com o tempo, mas, quanto mais são usadas, mais aprimoradas e mais valiosas elas se tornam.
- III. Toda vantagem competitiva de uma organização é uma competência essencial.
- IV. O que mantém e manterá a competitividade de uma empresa é sua herança, ou seja, suas marcas, patentes e ativos.

É correto o que se afirma em

- (A) I e III, apenas.
- (B) II e III, apenas.
- (C) II e IV, apenas.
- (D) I e II, apenas.
- (E) III e IV, apenas.

88. De acordo com o Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, assinale a alternativa correta.

- (A) Uma de suas finalidades é diminuir os gastos com capacitação de servidores.
- (B) Uma de suas diretrizes é garantir o acesso de todos os servidores a eventos internos, apenas, e, para os gerentes e diretores, os eventos internos e externos.
- (C) Uma de suas diretrizes é garantir cursos introdutórios ou de formação aos servidores recém-promovidos, vetando qualquer solicitação destes cursos para servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a Administração Pública.
- (D) Para os fins do referido decreto, entende-se por eventos de capacitação a gestão desta enquanto processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.
- (E) Uma de suas diretrizes é incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições.

89. Sobre o Decreto nº 5.707/2006, analise as assertivas abaixo.

- I. Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão fiscalizar e proibir a atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação, visando à diminuição de reclamações trabalhistas.
- II. O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal foi criado para avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades e zelar pela observância do disposto no referido decreto.
- III. O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal será coordenado por um representante da ENAP designado pelo Ministro de Estado.
- IV. Somente serão autorizados afastamentos, para treinamento regularmente instituído e aprovado, para servidor-gestor e com bolsa de estudo em Universidades estrangeiras.

É correto o que se afirma em

- (A) I e II, apenas.
- (B) II, apenas.
- (C) I e IV, apenas.
- (D) III e IV, apenas.
- (E) II, III e IV, apenas.

90. De acordo com o Decreto nº 5.707/2006, assinale a alternativa correta.

- (A) São consideradas escolas de governo as instituições de ensino, públicas e privadas, que obtiveram a aprovação do Ministério da Educação para capacitar e desenvolver os servidores.
- (B) O papel único das escolas de governo é ministrar os programas de capacitação e zelar pelos materiais didáticos recebidos.
- (C) O sistema de gestão por competências é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.
- (D) Compete ao Ministério da Educação e Cultura fiscalizar, alterar e disciplinar os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.
- (E) Cabe à Secretaria de Recursos Humanos desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.

91. Na sociedade atual, entendendo-a como sociedade do conhecimento, numa instituição educacional, a ação de planejar é

- (A) a atividade consciente de previsão das ações dos formadores, fundamentada em opções políticas e pedagógicas, e tendo como referência permanente as situações didáticas concretas, isto é, a problemática social, econômica, política e cultural que envolve a instituição formativa, os professores, os alunos, os pais, a comunidade, que interagem no processo de ensino.
- (B) o preenchimento de formulários para o controle administrativo. Compete ao professor o cumprimento das exigências dos planos e programas oficiais, a tarefa de reavaliá-los considerando os objetivos de ensino já definidos para todo o território nacional e para todas as instituições educativas.
- (C) essencialmente a definição do sistema de matérias e da estrutura curricular, o momento de explicitar os critérios de seleção dos conteúdos e de definir as diretrizes metodológicas gerais e formas de organização do ensino. É a expressão da neutralidade do ato pedagógico.
- (D) elaborar um roteiro organizado das unidades didáticas para um curso e conter os seguintes componentes: justificativa do curso em relação aos objetivos da instituição; objetivos gerais; objetivos específicos, conteúdo, com a divisão temática de cada unidade; tempo provável e desenvolvimento metodológico. Tudo de acordo com as finalidades e diretrizes que são definidas pelas leis, os objetivos definidos pela instituição e os conteúdos prescritos pelo planejamento curricular nacional.
- (E) o momento de definir finalidades da atividade formativa na instituição e na sociedade e as bases teórico-metodológicas da organização didática e administrativa, em particular o sistema de organização e administração da instituição. Compete ao pedagogo se posicionar sobre o planejamento que está explícito nos livros didáticos, elaborado pelas editoras de acordo com a proposta legal em vigor.

92. A Emenda Constitucional nº 19/1998 determina, em seu artigo 6º, que altera o artigo 41 da Constituição Federal, que são estáveis após 3 anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público e, assim, altera o artigo 21 da Lei nº 8.112/1990, que afirma que o servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar

- (A) 1 ano de exercício no cargo.
- (B) 1 ano de efetivo exercício no serviço público federal.
- (C) 3 anos de exercício no cargo.
- (D) 3 anos de efetivo exercício no serviço público federal.
- (E) 2 anos de efetivo exercício.

93. Planejamento educacional é práxis criadora, ou seja, não reitera e reproduz práticas sociais transpostas de realidades distintas que se mostram como exemplos a serem seguidos, de modo indiscriminado. Para que um projeto pedagógico se realize, são necessários 3 componentes: saber, poder e querer. Conhecer o que se deseja ou se necessita, tornar sua realização possível e, de fato, ter vontade de que se concretize. É correto afirmar que, para elaborar um projeto educacional, é necessário

- (A) compreendê-lo como um conjunto de atividades que resultará em um produto, ou seja, um documento programático, pronto e acabado, no qual aparecem sistematizadas as principais concepções, os fundamentos, as orientações curriculares e organizacionais de uma instituição educativa.
- (B) considerar criticamente os limites e possibilidades do contexto da instituição educacional, definindo os princípios norteadores da ação, determinando o que se quer conseguir, estabelecendo caminhos e etapas para o trabalho, designando tarefas para cada um dos sujeitos envolvidos e avaliando o processo e os resultados.
- (C) construir um plano com a finalidade de apresentá-lo quando for solicitado, para atender às exigências de organismos centrais, entendendo-o como um instrumento de controle voltado para o cumprimento de normas técnicas, de aplicação de estatísticas e de cumprimento de metas. Não tem caráter processual, e sim o de guia para as ações rumo às mudanças projetadas.
- (D) elaborar um documento passível de ser convertido em uma relação insumo/ processo/ produto. O planejamento de ensino implica, especialmente, uma ação baseada na lógica da racionalidade técnica.
- (E) conceber, previamente, um tipo de organização escolar ideal, construir a utopia educacional da instituição formativa. Sonhar, resgatar os sonhos e as utopias, romper com a lógica técnica burocrática. Trata-se de elaborar um documento que trace as ações dos processos de ruptura com aquilo que está instituído.

Leia o texto abaixo para responder à questão 94.

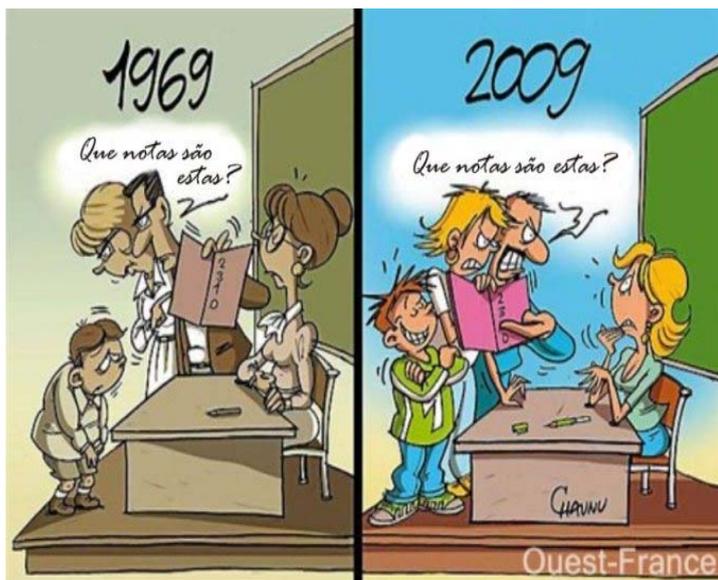
O currículo pode ser definido como: “experiências escolares que se desdobram em torno do conhecimento, permeadas pelas relações sociais, buscando articular vivências e saberes dos alunos com os conhecimentos historicamente acumulados e contribuindo para construir as identidades dos estudantes”.

Moreira e Silva, 1994. In: PARECER CNE/CEB nº 7/2010.

94. A fonte em que residem os conhecimentos escolares são as práticas socialmente construídas. Segundo os autores, essas práticas se constituem em “âmbitos de referência dos currículos” e correspondem

- (A) aos saberes e às práticas docentes, ou seja, às fontes de informação que o professor seleciona para desenhar o currículo, às configurações das experiências desejáveis pelos professores para os alunos.
- (B) aos institutos pedagógicos que organizam os saberes prontos, historicamente elaborados, e às editoras que pesquisam e publicam os livros didáticos, pois o conhecimento é uma representação do mundo real e existe separado e independentemente da pessoa que o retém.
- (C) às instituições produtoras do conhecimento científico (universidades e centros de pesquisa); ao mundo do trabalho; aos desenvolvimentos tecnológicos; às atividades desportivas e corporais; à produção artística; ao campo da saúde; às formas diversas de exercício da cidadania; aos movimentos sociais.
- (D) às instâncias governamentais responsáveis pela elaboração das diretrizes curriculares nacionais. Os documentos institucionais, atualmente, apresentam o currículo das partes para o todo, com ênfase nas habilidades básicas, valorizam o seguimento rigoroso do currículo preestabelecido e apresentam atividades curriculares que têm como base, fundamentalmente, os livros-texto e de exercícios.
- (E) às práticas e propostas desenvolvidas nas escolas; às instâncias governamentais produtoras das orientações curriculares oficiais; às instituições produtoras dos saberes artístico e científico. Enfim, referem-se à escola, ao governo e às universidades.

Observe a charge abaixo para responder à questão 95.



Fonte: Internet

95. A Constituição brasileira de 1988 garante a todos os cidadãos brasileiros o direito de acesso e de permanência na escola. Para atender a esse desafio, tem sido defendida, entre outras questões, a necessidade de substituir a antiga concepção de avaliação escolar punitiva e excludente por outra forma de avaliação. Com base nessas informações, assinale a alternativa que expressa o apresentado na charge.

- (A) É um exemplo do uso das notas escolares que colocam os avaliados em uma situação classificatória. A cultura meritocrática naturaliza o uso das notas a fim de classificar os melhores e os piores avaliados. Essa concepção é naturalmente incorporada nas práticas escolares e esquece-se de pensar sobre o que, de fato, está encoberto por ela. A figura retrata uma concepção tradicional da avaliação.
- (B) A avaliação da aprendizagem exposta na figura é compreendida como um instrumento de reflexão sobre a prática pedagógica na busca pelo professor de melhores caminhos para orientar os alunos. Assim, compete ao docente analisar as informações advindas das avaliações, localizar que elementos podem contribuir ou dificultar as possibilidades de expressão, de aprendizagem e desenvolvimento e replanejar suas intervenções.
- (C) Na avaliação da aprendizagem escolar, o caráter formativo deve predominar sobre o quantitativo e o classificatório. Compete ao professor a adoção de estratégias para o progresso individual e contínuo que favoreça o crescimento do estudante, preservando a qualidade necessária para a sua formação escolar. Antes, a avaliação formal recaía exclusivamente sobre o aluno; agora, ela recai exclusivamente sobre o professor.
- (D) A figura analisa duas situações, em tempos diferentes, diante da avaliação do aluno. Avaliação, para ser constitutivamente avaliação, só pode ser qualitativa. Além disso, ela deve, preferencialmente, incorrer em notas e menções.
- (E) A charge expressa situações vivenciadas na escola, em dois momentos, diante de um resultado de uma avaliação de desempenho escolar. Avaliar é o ato de diagnosticar uma experiência, tendo em vista reorientá-la para produzir o melhor resultado possível; por isso, não é classificatória nem seletiva, ao contrário, é diagnóstica e inclusiva. O ato de examinar, por outro lado, é classificatório e seletivo e, por isso mesmo, excludente, já que não se destina à construção do melhor resultado possível; tem a ver, sim, com a classificação estática do que é examinado. O ato de avaliar tem seu foco na construção dos melhores resultados possíveis, enquanto o ato de examinar está centrado no julgamento de aprovação ou reprovação.

96. A reflexão sobre o currículo está instalada como tema central nos projetos político-pedagógicos das escolas e nas propostas dos sistemas de ensino, pois o currículo constitui base importante para o trabalho pedagógico. Um currículo, de acordo com o proposto pelo Parecer CNE/CEB nº 7/2010, que se pretende democrático, deve visar

- (A) à aquisição e à assimilação pelos alunos do conhecimento formal, de recortes didáticos do conhecimento sistematizado, criado a partir do desenvolvimento cultural da humanidade, pois a instituição escolar foi constituída como o espaço de socialização do conhecimento formal historicamente construído.
- (B) a reproduzir as experiências históricas e as do cotidiano. A escola não é um espaço de ampliação da experiência humana, e sim de reprodução, devendo, para tanto, se limitar às experiências cotidianas e à transmissão dos saberes universais de forma generalista.
- (C) ao uso prático do conhecimento, portanto deve limitar-se aos conhecimentos relacionados às vivências do aluno, às realidades regionais e ao mundo do trabalho, com base no chamado conhecimento do cotidiano.
- (D) à humanização de todos. Há a necessidade de se estimular novas formas de organização dos componentes curriculares, dispondo-os em eixos temáticos, que são considerados eixos fundantes, pois conferem relevância ao currículo e podem estar, assim, a serviço da diversidade.
- (E) à universalização padronizadora. As boas práticas das instituições educacionais de elaboração de projetos configuram a existência de projetos que são trabalhados, escolarmente, pelos professores, em uma lógica normativa e em um ritual de cumprimento de macrodecisões, mesmo que a sua justificativa seja feita na base da autonomia das escolas e de identidades curriculares locais.

97. A sociedade do conhecimento conta com Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) que transformam os modos de ser, de conviver, de comunicação e de mobilização. As novas TIC afetam a educação e desenvolvem novos recursos, geram um novo tipo de aluno e exigem um novo tipo de professor. A tirinha satiriza uma situação de sala de aula e expressa, assim, uma crítica à escola que

- (A) tem alunos do século XXI, professores do século XX e uma estrutura do século XVIII. A escola precisa incorporar os espaços e tempos virtuais às suas rotinas e aproveitar melhor o seu potencial para a aprendizagem de qualidade.
- (B) permite que os alunos utilizem em sala de aula das TIC, como celulares e máquinas fotográficas. Para que haja a aprendizagem sistemática e reflexiva, é necessário afastar as crianças do universo virtual que apresenta informações prontas, não contribuindo para o desenvolvimento do ato de pensar e sentir.
- (C) permanece tendo como recurso único e básico o giz e a lousa na sua missão de integrar o país na civilização letrada. A escola não é "lan house", que garante o acesso rápido à informação, e não pode entrar nesse modismo. O ato de aprender exige esforço e deve contar com os recursos pré-digitais.
- (D) se transforma em "lan house" gratuita, que oferece o acesso ao mundo da tecnologia de forma democrática, promovendo a inclusão digital, fortalecendo e modernizando, assim, o seu caráter de oficina do conhecimento.
- (E) se estrutura a partir dos quatro pilares da educação do século XXI propostos pelo Relatório Delors Unesco: "aprender a conhecer", "aprender a fazer", "aprender a viverem juntos", "aprender a ser", que, pensados na sua interação e interdependência, fundamentam-se numa concepção de totalidade dialética do sujeito.

98. As novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) prometem gerar uma transformação radical da vida em sociedade ao permitir que todos falem e se façam ouvir, condição-chave para a construção de uma sociedade participativa e igualitária a todos os cidadãos. Por esse motivo, há necessidade de oportunizar o acesso ao mundo digital e virtual a todos, sem exclusão. A educação a distância (EAD) é aquela que ocorre quando o ensinante e o aprendente

- (A) estão separados por tempo e espaço, mas a mediação ocorre por meio de alguma tecnologia. A EAD possibilita a flexibilidade, a personalização e a individualização.
- (B) interagem nos ambientes adequados nas escolas. A escola e a sociedade precisam ter uma visão holística sobre as tecnologias a favor da educação.
- (C) veem na tecnologia o eixo central para a prática social e o bem-estar social.
- (D) se tornam infoexcluídos. Todas as iniciativas do tipo democracia eletrônica são dirigidas para uma minoria muito elitizada, que tem padrões europeus de acesso e uso de serviços e informações via Internet.
- (E) não desenvolvem o diálogo. A EAD não propicia a aprendizagem, visto que o componente básico para o aprendizado, o diálogo entre ensinante e aprendente, não acontece.

Observe a tirinha abaixo para responder à questão 97.



Baseado na ilustração do Professor Eric Siqueira disponível em <http://goo.gl/Gt0f1>

Fonte: Internet.

99. A sala de aula é um espaço privilegiado de negociações e de produção de novos sentidos e significados a respeito, principalmente, dos diferentes conceitos escolares. Isso acontece em uma rede interativa complexa. Para Vygotsky, educar é nutrir possibilidades relacionais. Nessa perspectiva, compete ao professor

- (A) o papel de jardineiro. Fertiliza-se o solo, semeia-se, mantém-se o solo úmido, protege-se o broto de pragas e ervas daninhas para que possa crescer saudável e mostrar seus frutos. Não se interfere na planta. É necessário apenas protegê-la das adversidades para que possa desenvolver em plenitude suas potencialidades naturais. Nada deve limitar a semente.
- (B) o papel de escultor. A partir da pedra bruta, delinear e moldar formas reconhecíveis, estritamente conforme o plano gestado na imaginação do escultor. É claro que o material de que é feita a pedra bruta impõe algumas condições de limites para a ação do escultor. Limites estes, contudo, muito mais circunscritos aos instrumentos a utilizar que propriamente ao que se pretende esculpir. O que importa, pois, é o que foi planejado; o projeto que dirige e justifica todas as ações e os meios a serem empregados. Nada mais há que deva impor restrições ao plano do escultor.
- (C) garantir o pleno exercício do sujeito e não estabelecer um ideal comum que limite suas diferenças pessoais. Não é possível exercer uma influência direta e produzir mudanças em um organismo alheio, sendo possível apenas educar a si mesmo, isto é, modificar as reações inatas através da própria experiência.
- (D) garantir a liberdade de cátedra, pois, assim, pode moldar cada aluno à sua própria imagem. O professor desempenha um papel ativo no processo de educação: modela, corta, divide e entalha os elementos do meio para que estes realizem o objetivo buscado.
- (E) planejar e criar as intervenções que possibilitem a emergência das potencialidades do aluno. O ensino é, fundamentalmente, diálogo; o importante, para o professor, não é falar do ou sobre o aluno, mas com o aluno. Nem o aluno, nem o professor são os mesmos após o diálogo.

100. Para Vygotsky, “é muito mais importante ensinar a criança a pensar do que comunicar a ela determinados conhecimentos”. Na escola, a criança deveria aprender a transformar uma capacidade “em si” em uma capacidade “para si”, cabendo ao professor criar as condições para que os processos cognitivos se desenvolvam, “mas sem implantá-los diretamente na criança”. Diante do exposto, é correto afirmar que

- (A) o que a criança é capaz de fazer hoje em cooperação, será capaz de fazer sozinha amanhã. Portanto, o único tipo positivo de aprendizado é aquele que caminha à frente do desenvolvimento, servindo-lhe de guia; deve voltar-se não tanto para as funções já maduras, mas principalmente para as funções em amadurecimento. O aprendizado deve ser orientado para o futuro e não para o passado.
- (B) a educação deve ser planejada passo a passo, de modo a obter os resultados desejados na modelagem do aluno. O ideal é que haja reforço para a aprendizagem: positivo (recompensa) ou negativo (ação que evita uma consequência indesejada).
- (C) a prática escolar deve imitar os processos da natureza. Nas relações entre professor e aluno, devem ser consideradas as possibilidades e os interesses da criança. A organização do tempo e do currículo leva em conta os limites do corpo e a necessidade, tanto dos alunos quanto dos professores, de ter outras atividades.
- (D) a educação livresca, do livro didático, propiciada pela cultura tipográfica e pela imprensa é transformada em instrução, possibilitando o cancelamento das particularidades e subjetividades em proveito da homogeneidade, da uniformidade e da abstração.
- (E) a tecnologia impressa dá ao homem a primeira máquina de ensinar, o livro. Também, hoje, há guias e manuais de ensino que prescrevem como deve ser a condução do trabalho educacional. Aprender significa aceitar e fixar na memória ou no hábito um fato ou uma habilidade. Ensinar é uma doutrinação daquele fato ou conceito.

101. Há mais de 10 anos que os Parâmetros Curriculares Nacionais (1997) atribuíram à escola, entre outras funções, a de ensinar os alunos a se relacionarem de maneira seletiva e crítica com o universo das informações a que têm acesso no seu cotidiano. Informações essas que emergem das mais variadas fontes e, hoje, de modo espacial, das Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação (TDIC). Buscando potencializar a inserção dessas tecnologias no currículo, as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica, de 13 de julho de 2010, apontam que as disciplinas que compõem o currículo devem ser organicamente planejadas e geridas de tal modo “que as tecnologias de informação e comunicação perpassem, transversalmente, a proposta curricular, (...) imprimindo direção aos projetos político-pedagógicos” (BRASIL, 2010). Essas propostas pedagógicas e políticas buscam

- (A) contratar novos professores, agora terceirizados, de acordo com o currículo. A integração dessas tecnologias ao currículo passa primeiramente pelo professor que, em sua maioria, utiliza as tecnologias de forma limitada ou, até mesmo, não sabe utilizá-las para se informar, comunicar e expressar.
- (B) demonstrar que a crise da educação tem hoje um responsável: os educadores atrasados, desatualizados e desmotivados. Os educadores de hoje adquiriram a tecnologia da escrita e o mundo exige educadores com diferentes tipos de letramentos, como: digital (uso das tecnologias digitais), visual (uso das imagens), sonoro (uso de sons), informacional (busca crítica da informação).
- (C) incentivar as atividades lúdicas no processo de ensino sem considerar a concepção de aprendizagem em rede; a necessidade da exploração pedagógica da mobilidade do *laptop* na expansão dos espaços, das fronteiras e tempos escolares. Está longe a proposta da formação de comunidades de aprendizagem numa realidade escolar que às vezes não tem nem giz, nem livro didático e, em muitos casos, nem professor.
- (D) assegurar a presença das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação no currículo, abrindo espaços para a concepção de rede e de mobilidade, essenciais para se compreender a configuração do currículo da cultura digital, e que, ao mesmo tempo, aponta a premência da ressignificação dos recursos e das práticas pedagógicas realizadas pelos professores em salas de aula.
- (E) apresentar as TIC aos educadores, transmissores do conhecimento e criadores de condições favoráveis ao desenvolvimento dos processos de aprendizagem dos alunos, a fim de que identifiquem as implicações e possibilidades do uso pedagógico das tecnologias digitais e suas potencialidades de transformação e inovação efetivas.

102. Se a Educação quiser fomentar a sensibilidade social, deve trabalhar com a compreensão da complexidade. Segundo Edgard Morin, “as mentes formadas pelas ciências disciplinares perdem suas aptidões naturais para contextualizar os saberes. O enfraquecimento da percepção global conduz ao enfraquecimento da responsabilidade, cada qual tende a ser responsável por sua tarefa especializada, assim como ao enfraquecimento da solidariedade, cada qual não sente os vínculos com seus concidadãos.” Dessa forma, a educação, para compreender a complexidade, exige uma reorganização curricular adotando metodologias mais globalizadoras. A interdisciplinaridade é uma proposta metodológica que aponta possibilidades de

- (A) instituir, na prática educativa, uma analogia entre aprender conhecimentos teoricamente sistematizados, aprender sobre a realidade e as questões da vida real, aprender na realidade e sobre a realidade.
- (B) recorrer a informações de várias matérias para estudar determinado elemento, sem a preocupação de interligar as disciplinas. Assim, cada matéria contribui com informações próprias do seu campo de conhecimento e mantém sua metodologia e teoria.
- (C) interação entre as disciplinas pela adoção de uma perspectiva teórico-metodológica comum. Promove a integração dos conhecimentos e dos resultados obtidos por meio da articulação das disciplinas. Preserva os interesses próprios de cada disciplina. Implica uma visão globalizadora e de inserção no real para possibilitar uma aprendizagem significativa.
- (D) vivenciar o fim das fronteiras entre as disciplinas. Expressa a busca do sentido da vida por meio de relações entre os diversos saberes como ciências exatas, humanas, artes, numa democracia cognitiva, pois todos os saberes são importantes.
- (E) compreender o mundo presente, e um dos imperativos é a unidade do conhecimento. Diz respeito ao que está, ao mesmo tempo, entre as disciplinas, através das diferentes disciplinas e além delas.

103. Na organização dos conhecimentos escolares, o enfoque globalizador tem suas raízes no pensamento educativo de Decroly, estando vinculado aos centros de interesses e à intenção de proporcionar aos alunos a possibilidade de compreender os conteúdos de ensino de forma global, mais totalizadora e contextualizada, não fragmentada. São propostas que se baseiam na ideia de integração dos conhecimentos, que consideram o contexto social, o mundo fora da escola e a realidade do aluno no desenvolvimento curricular. A sequência de ensino/aprendizagem no método de Kilpatrick, no qual as habilidades vinculadas ao saber fazer e ao saber resolver são o fio condutor do método, apresenta as seguintes fases:

- (A) observação, associação e expressão. Observação define-se como conjunto de atividades que tem por finalidade colocar os alunos em contato direto com as coisas, os seres, os fatos e os acontecimentos. Esse objetivo é alcançado através da realização de exercício de comparação, cálculo, experimentação, expressão oral e escrita e desenho. O método está fundamentado na ideia de que, às pessoas, interessa satisfazer suas próprias necessidades naturais.
- (B) motivação, explicação das perguntas ou problemas, respostas intuitivas ou hipóteses, determinação dos instrumentos para busca de informação, esboços das fontes de informação e planejamento da investigação, coleta de dados, conclusões, generalizações e expressão e comunicação. O objetivo central do método é formar crianças capazes de formular projetos, sistematizá-los, debatê-los, estabelecer relações, realizar experimentos, formular conclusões, tudo isso com o objetivo de contribuir para a formação de sujeitos críticos, responsáveis e instrumentalizados para intervir na realidade.
- (C) escolha do tema, planejamento do desenvolvimento do tema, busca de informação, tratamento da informação, desenvolvimento dos diferentes tópicos do índice, elaboração do dossiê de síntese, avaliação e novas perspectivas. Busca-se responder à necessidade de organizar os conteúdos de forma globalizada; esse método propõe a criação de situações nas quais os alunos aprendem certos procedimentos que os ajudam a organizar, compreender e assimilar uma informação.
- (D) exposição do tema gerador a ser pesquisado, apresentação das fontes de informação, desdobramento do tema em itens, organização dos agrupamentos dos alunos por item, pesquisa iconográfica, apresentação dos resultados e elaboração de um mapa conceitual. O trabalho com palavras-geradoras, na medida em que estas têm um significado real para as pessoas na sua relação com a vida, constitui uma contribuição para o conhecimento integrado.
- (E) intenção, preparação, execução e avaliação. Na primeira fase, os alunos coordenados e dirigidos pelo professor debatem sobre os diferentes projetos propostos, escolhem o objeto ou a montagem que querem realizar e a maneira de se organizar, grupo/classe, grupos reduzidos, individualmente; definem e esclarecem as características gerais do que querem fazer, assim como os objetivos que pretendem alcançar. Possibilita a atividade coletiva dos alunos, a vinculação da escola à vida real e favorece a concepção da realidade como fato problemático, que demanda a busca de soluções.

104. A avaliação, segundo Cláudia de Oliveira Fernandes e Luiz Carlos de Freitas, é uma das atividades do processo pedagógico e deve ocorrer em consonância com os princípios de aprendizagem adotados e com a função que a educação escolar tenha na sociedade. A avaliação é uma atividade que envolve legitimidade técnica e política. Tradicionalmente, as experiências brasileiras em avaliação do desempenho escolar são marcadas por uma concepção que

- (A) tem a marca da lógica da inclusão, do diálogo, da construção da autonomia, da mediação, da participação, da construção da responsabilidade com o coletivo. Essa concepção de avaliação parte do princípio de que todas as pessoas são capazes de aprender e de que as ações educativas, as estratégias de ensino, os conteúdos das disciplinas devem ser planejados a partir dessas infinitas possibilidades de aprender dos estudantes.
- (B) classifica as aprendizagens em certas ou erradas e, dessa forma, termina por separar aqueles estudantes que aprenderam os conteúdos programados para a série em que se encontram daqueles que não aprenderam. Essa perspectiva de avaliação classificatória e seletiva, muitas vezes, torna-se um fator de exclusão escolar.
- (C) está fundamentada por princípios, a saber: avaliação a serviço da ação, ou seja, avaliação que prevê a melhoria da aprendizagem e do ensino; avaliação como projeto de futuro. O professor interpreta a prova não para saber o que o aluno não sabe, mas para pensar em quais estratégias pedagógicas ele deverá desenvolver para atender esse aluno; avaliação para o reconhecimento do aluno.
- (D) inclui, promove crescimento, desenvolve possibilidades para que os sujeitos realizem aprendizagens vida afora; socializa experiências, perpetua e constrói cultura. O papel da avaliação não é o de classificar e selecionar os estudantes, mas sim o de auxiliar professores e estudantes a compreenderem, de forma mais organizada, seus processos de ensinar e aprender.
- (E) não a concebe como algo distinto do processo de aprendizagem. Os estudantes aprendem de variadas formas, em tempos nem sempre tão homogêneos, a partir de diferentes vivências pessoais e experiências anteriores.

105. A chave, tanto para a reorganização do conhecimento escolar em currículo, quanto para o próprio desenvolvimento deste, é a clareza quanto ao papel da aquisição de competências e habilidades na formação do cidadão. Nessa perspectiva, é correto afirmar que as competências e habilidades

- (A) implicam uma concepção tarefa de aprendizagem, em que o professor é convertido em espécie de adestrador e o aluno em repetidor. As competências e habilidades possibilitam e geram os desempenhos, confundindo-se com eles.
- (B) surgem na concepção pedagógica em que o foco da ação escolar está exatamente no ensino e não na aprendizagem, em que o professor desempenha o importante papel de orientador, cabendo ao aluno uma participação passiva e constante no processo de elaboração e sedimentação de seu próprio conhecimento.
- (C) pressupõem o abandono dos conteúdos ditos escolares, uma vez que as estruturas da inteligência se formam e se reorganizam na ação consciente sobre o mundo, sobre os fenômenos naturais, sociais e culturais. Há um permanente tecer e entretecer de competências, desempenho e experiências, de alto poder explicativo, que atuam como ferramentas intelectuais no confronto com a realidade.
- (D) não implicam uma aprendizagem mecânica. Competências e habilidades são modalidades estruturais da inteligência; são os esquemas mentais de que afirma Piaget, constituindo antes um conjunto de potencialidades e possibilidades do que de resultados ou desempenhos.
- (E) implicam também a aquisição dos conhecimentos escolares presentes nos conjuntos de definições a serem memorizados e transmitidos pela aula expositiva, pelo livro didático, pelo quadro de giz, pelo caderno ou pela prova. Discorrer ou até ouvir alguém discorrer sobre um conceito, procedimento ou teoria habilita o estudante a agir no momento em que o domínio de tal conceito, procedimento ou teoria é requisitado.

106. O Projeto Pedagógico é o delinear do vir-a-ser institucional, da sua gestão e sua elaboração; prescinde da leitura dos mundos que aí interagem; síntese das muitas determinações que incidem nesse contexto sociocultural concreto. É correto afirmar que a sua elaboração constitui-se em oportunidade

- (A) de promover a dialogicidade, buscar consenso em relação aos rumos da instituição, tendo como base as avaliações institucionais e as demandas apresentadas por toda a comunidade. É tarefa dos pedagogos a permanente leitura do real, à luz dos estudos realizados, como modo de contribuir para a necessária (re)significação cotidiana do espaço-tempo escolar.
- (B) para revistar as diretrizes nacionais que estabelecem o que é permitido aos professores ensinar e aos alunos aprender ao longo do processo de escolarização, pois a educação nacional é toda organizada com base em determinações do poder central. É fundamental que os conteúdos sejam tratados de maneira hegemônica e as instâncias locais precisam planejar as suas intervenções. O plano, por outro lado, deve prever que a escola conecte seus alunos com as discussões globais, reencontrando sua importância cultural na comunidade.
- (C) para a equipe gestora reescrever a proposta curricular, estabelecer o que e como se ensina, as formas de avaliação da aprendizagem, a organização do tempo e o uso do espaço na escola, entre outros pontos; a formação dos professores, a maneira como a equipe vai se organizar para cumprir as necessidades originadas pelas intenções educativas e a gestão administrativa, que tem como função principal viabilizar o que for necessário para que os demais pontos funcionem dentro da construção da escola que se quer.
- (D) de socializar os preceitos e as metas de aprendizagem colocados pelo governo, de estabelecer as normas e os valores que se deseja instituir na escola, ao currículo e à organização, relacionando o que se propõe na teoria com a forma de fazê-lo na prática, prevendo os prazos para tal. Deve criar um mecanismo de avaliação de processos e de resultados. É fundamental que a equipe gestora, formada por especialistas nas questões pedagógicas, se responsabilize pela redação final para oferecer um padrão de qualidade compatível com as propostas.
- (E) de desenvolver objetivos e estratégias para melhorar o acesso, a permanência e os índices de aprendizagem das crianças. Na dimensão operacional, sua riqueza está no processo de reflexão da comunidade interna que propicia a explicitação formal e documental de todos os valores e princípios que regem a vida na instituição.

107. “O projeto político-pedagógico, nomeado na LDBEN como proposta ou projeto pedagógico, representa mais do que um documento. É um dos meios de viabilizar a escola democrática e autônoma para todos, com qualidade social. Autonomia pressupõe liberdade e capacidade de decidir a partir de regras relacionais. O exercício da autonomia administrativa e pedagógica da escola pode ser traduzido como a capacidade de governar a si mesmo, por meio de normas próprias” (Parecer CNE/CEB nº 7/2010). O Projeto Político-Pedagógico deve, pois, ser assumido pela

- (A) comunidade interna que produz um documento no qual registra o resultado do processo negocial estabelecido por aqueles atores que estudam a escola e por ela respondem em parceria. A formulação do projeto político-pedagógico tem como referência a democrática ordenação pedagógica das relações escolares, cujo horizonte de ação procura abranger a vida humana em sua particularidade.
- (B) comunidade educativa, ao mesmo tempo como sua força indutora do processo participativo na instituição e como um dos instrumentos de conciliação das diferenças, de busca da construção de responsabilidade compartilhada por todos os membros integrantes da comunidade escolar, sujeitos históricos concretos, situados num cenário geopolítico preenchido por situações cotidianas desafiantes.
- (C) comunidade escolar. A natureza e a finalidade da unidade escolar é dada por lei, o papel socioeducativo é regulamentado pelo Estatuto da Criança e Adolescente (ECA). O papel artístico, cultural, ambiental da unidade escolar e as questões de gênero, etnia, classe social e diversidade cultural compõem as ações educativas, particularmente a organização e a gestão curricular, e são os componentes que subsidiam as demais partes integrantes do projeto.
- (D) comunidade dos educadores, tendo como fundamento o que dispõem os artigos 12, 13 e 14, da LDBEN. É o momento de articular os planos de educação nacional, estadual, municipal, o plano da gestão com o contexto em que a escola se situa e as necessidades locais e as de seus estudantes.
- (E) sociedade do entorno, pois o projeto educacional é um documento racional, contratual, um instrumento de previsão e suporte para a avaliação das ações educativas programadas para a instituição como um todo. Não referencia e sim transcende o planejamento da gestão e do desenvolvimento escolar, porque suscita e registra decisões projetando-as para além do período do mandato de cada gestor.

108. Pensar em escola e educação hoje, no Brasil, é pensar em qualidade de ensino e de serviços prestados à sociedade em constante transformação. A qualidade dos serviços oferecidos por meio da educação depende da qualidade das relações humanas. O desafio que se coloca ao Projeto Político-Pedagógico da escola é o de propiciar uma boa qualidade para todos. O Projeto Político-Pedagógico, na perspectiva da gestão participativa, pode contribuir para a qualidade dos serviços oferecidos na escola e, para isto, é necessário

- (A) elaborar um plano padrão, algo construído para logo em seguida ser arquivado e encaminhado às autoridades competentes. O acompanhamento de sua vivência é competência da instância superior à instituição, por exemplo, supervisão escolar. A instituição educativa só o revisita no momento da avaliação institucional para quantificar o alcance das metas estabelecidas.
- (B) dessintonia de propósitos, lideranças, trabalho colaborativo e cooperativo, permeando todo processo em diferentes frentes e etapas, e exige habilidade de manejar meios, instrumentos, formas, técnicas e procedimentos diante dos desafios do desenvolvimento. A escola de qualidade deve garantir a meta quantitativa do desempenho satisfatório de seus alunos.
- (C) ser elaborado como um instrumento de transformação, ser consultado, revisto, avaliado e reformulado constantemente, de acordo com as novas demandas que vão surgindo no contexto educacional. É preciso compreender que o Projeto Político-Pedagógico jamais estará pronto, acabado, pois faz parte de um processo constante de “construção-reflexão-reconstrução”.
- (D) definir o marco referencial, ou seja, trabalhar a dimensão da realidade, perguntando: que características (sociais, econômicas, culturais) têm a comunidade, a escola e a clientela a que a escola atende? Como se apresenta a realidade da escola hoje? Que características tem a gestão da escola? Como se dá a participação da comunidade na gestão da escola? Que formas de organização escolar são adotadas? Como estão as relações interpessoais no interior da escola? Que características tem o trabalho pedagógico desenvolvido na escola? Como se apresentam os resultados da aprendizagem? Que processos e instrumentos de avaliação são utilizados? O marco referencial não deve apenas ser descritivo, mas tem de ser também analítico. Deve identificar necessidades de mudanças, ou seja, responder: o que nos falta para ser o que desejamos?
- (E) definir que escola não é instituição assistencial, e sim educacional. O cuidar e o educar inseparáveis são diretrizes somente da educação infantil. A escolaridade formal da educação básica visa ao ensino com sucesso, o que exige desenvolver conteúdos programáticos científicos, mesmo que, às vezes, pareçam desvinculados da vida dos alunos e contar com professores que detenham o conhecimento.

109. Leia o trecho abaixo.

“(…) A minha questão não é acabar com a escola, é mudá-la completamente, é radicalmente fazer que nasça dela um novo ser tão atual quanto a tecnologia. Eu continuo lutando no sentido de pôr a escola à altura do seu tempo. E pôr a escola à altura do seu tempo não é soterrá-la, mas refazê-la.”

Freire, 1961.

É correto afirmar que, para Freire,

- (A) os materiais pedagógicos usados nas escolas são inadequados, havendo necessidade de substituir os livros didáticos tradicionais por *sites*, e as aulas, assim como as tradicionais interações professor e aluno, aluno e aluno, pelos recursos das tecnologias de informação e comunicação. A necessária mudança das escolas passa, em primeiro lugar, pela mudança de sua base técnica.
- (B) a escola como a que conhecemos é coisa do passado. A nova escola terá uma estrutura de encontros presenciais e *online*. Todos os alunos participarão das atividades no ambiente virtual, mediado por seus professores a distância, havendo rupturas das interações aluno e professor, do uso de materiais pré-digitais, inclusive os impressos.
- (C) as novas tecnologias são verdadeiras máquinas de ensinar. As novas máquinas de ensinar apresentam várias vantagens sobre outros métodos. Estudantes podem compor sua própria resposta em lugar de escolhê-la em um conjunto de alternativas. Exige-se que lembrem mais e não apenas que reconheçam e que deem respostas. Embora, é claro, a máquina propriamente dita não ensine, por isso é necessária à escola, ela coloca estudantes em contato com o professor ou a pessoa que escreve o programa. Em muitos aspectos, é como um professor particular, no sentido de haver constante intercâmbio entre o programa e o estudante. O uso das novas tecnologias permite que o professor dedique suas energias a formas mais sutis de instrução, como discussão.
- (D) se deve defender a permanência da escola e a ideia de colocá-la em sintonia com seu tempo, ou seja, de incorporar a ela todas as conquistas da inteligência humana, de forma criativa e democrática. A criação e o fortalecimento de redes sociais de aprendizagem podem garantir o acesso a diferentes conteúdos e colaborar para a socialização da informação e do conhecimento.
- (E) a escola, como é conhecida, tem seus dias contados. Na luta pela sua sobrevivência, há necessidade de contar com novos professores capazes de trabalhar com mais sucesso com o novo perfil de aluno e com a chegada de diferentes recursos à escola.

110. Hoje é necessário utilizar e compreender o recurso digital como forma de ampliação de conhecimento coletivo dentro do curso da Educação de Jovens e Adultos (EJA). O mundo contemporâneo tem demandas que se utilizam da comunicação digital e a EJA não pode ser desvinculada de seu uso. O principal desafio em trabalhar as tecnologias da informação e da comunicação digital com jovens e adultos é(são)

- (A) a homogeneidade do agrupamento turma, pois todos apresentam defasagem de aprendizagem e de idade/ série. Esse aspecto dificulta a aprendizagem colaborativa e a interação solidária. No contexto descrito, o computador passa a ser utilizado só para receber informações voltadas ao cotidiano do jovem e do adulto. Para a EJA não é possível programar currículos abertos, flexíveis e conectados.
- (B) o desencanto dos alunos com a educação. Os alunos da EJA são sujeitos que chegam à escola carregando saberes, vivências, culturas, valores, visões de mundo e de trabalho já cristalizados e uma longa história de fracasso escolar. A inclusão digital é, em primeiro lugar, amplo acesso à tecnologia, e a escola é o único e centralizador polo de difusão desses conhecimentos para os alunos da EJA.
- (C) a pobreza dos alunos e da EJA. Se o Telecentro ou mesmo as *Lan Houses* são lugares onde as pessoas podem aprender sobre novas tecnologias, isso não precisa, necessariamente, acontecer na escola. As escolas podem ser, no caso da EJA, o local onde os adultos aprendem a ler e escrever, e até mesmo sobre conhecimentos básicos de informática.
- (D) os custos para implantar nas escolas as tecnologias da informação e comunicação. Comprar aparelhos eletrônicos de última geração tem alto custo. A educação com lápis, papel e borracha de um lado, lousa/ quadro-negro e giz de outro, com a obsolescência do conteúdo programático, já é difícil de ser garantida para os alunos da EJA, quanto mais uma educação tendo as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) transversais ao currículo.
- (E) superar resistências. A escola só pratica a inclusão digital quando, nos currículos e nos projetos pedagógicos, as tecnologias da informação e da comunicação não são vistas apenas como ferramentas, mas como recursos instituintes de novas formas de aprender e ensinar, na perspectiva das redes colaborativas e de autonomia do sujeito. Diante do exposto, o professor precisa assumir uma postura mais relacional, dialógica, cultural, contextual e comunitária.

111. No processo marcado pela interação contínua entre o ser humano e o meio, constrói-se conhecimento, valores, representações e identidades. O acontecer humano, enquanto uma experiência que atravessa toda sociedade e toda cultura, não se caracteriza somente pela unidade do gênero humano, mas, sobretudo, pela riqueza da diversidade. A diversidade faz parte do acontecer humano. Ela é norma da espécie humana, é entendida como uma construção histórica, cultural e social das diferenças. Nessa perspectiva, é correto afirmar que os seres humanos são

- (A) parte da biodiversidade. A natureza é formada por vários tipos de ambientes, e cada um deles é ocupado por uma infinidade de seres vivos que se adaptam a ele. Contudo, é possível entender a diversidade humana fora do contexto da diversidade cultural.
- (B) diferentes entre si. É ético hierarquizar as diferenças, pois a diversidade, assim como a identidade, enquanto processos, são inatas. As diversidades são naturais, são inerentes ao gênero humano.
- (C) diversos em suas experiências culturais, são únicos em suas personalidades e são também diversos em suas formas de perceber o mundo. Seres humanos apresentam, ainda, diversidade biológica. A diversidade humana precisa ser entendida em uma perspectiva relacional.
- (D) semelhantes enquanto gênero humano. A construção da homogeneidade é meta da educação escolar, por isso o sistema de ensino propõe, nos dias de hoje, a escola uniformizadora.
- (E) plurais. Há uma pluralidade cultural, mas, na essência, não diferem entre si. Vivemos numa sociedade de variedades ou pluralidades culturais e não no contexto das diferentes culturas, marcadas por singularidades advindas dos processos históricos.

112. O artigo 20-A da Lei nº 10.871/2004 institui a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação (GDATR), devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo de que tratam as Leis nº 10.768/2003 e 10.871/2004, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei nº 10.871/2004 (incluído pela Lei nº 11.292/2006). O artigo 20-B (incluído pela Lei nº 11.292/2006) estabelece que a GDATR seja atribuída em função do desempenho

- (A) da instituição, medido pelos indicadores de qualidade, mediante um processo avaliativo dos usuários do serviço prestado.
- (B) individual do servidor e do desempenho institucional de cada Agência, para os respectivos servidores referidos no artigo 20-A da referida Lei.
- (C) individual do servidor, medido pelos indicadores de qualidade no processo de autoavaliação, referidos no artigo 20-A da referida Lei.
- (D) institucional, medido pelos indicadores de qualidade focados nos resultados.
- (E) individual do servidor referido no artigo 20-A da referida Lei, medido pelos indicadores de qualidade focados nos processos.

113. O movimento da inclusão social vem defendendo, simultaneamente, o direito à igualdade e à diferença, pois o desenvolvimento humano dá-se em função das trocas entre parceiros sociais, por meio de processos de interação e mediação. O homem não se constrói na ausência do outro. Nessa perspectiva, no caso das pessoas com deficiência, interessa

- (A) integrá-las à rotina escolar. O que está em jogo é a adaptação do aluno aos padrões de cientificidade do saber escolar e aos conhecimentos que ela valoriza. A lógica das instituições educacionais é marcada por uma visão determinista, formalista, reductionista, própria do pensamento científico moderno.
- (B) garantir-lhes o acesso; a permanência e o sucesso depende delas. A escola é uma instituição marcada pelo formalismo da racionalidade e está organizada para espalhar sua ação formadora por todos os que dela participam. A inclusão expressa a tolerância e o respeito ao outro. A tolerância marca certa superioridade de quem tolera o outro, e o respeito vem da compreensão de que as diferenças são fixas, definitivamente estabelecidas, de tal modo que só resta respeitá-las.
- (C) incluí-las na escola regular comum independente dos estereótipos que pairam sobre esses sujeitos, suas histórias, suas potencialidades e vivências, ciente que diversidade significa desigualdade. A criança deve ter um tempo para se adaptar às rotinas escolares. O desejo da homogeneidade, que tem muito em comum com a democracia de massas, exige eliminar as diferenças.
- (D) reconhecê-las como sujeitos de direitos e compreender como se construiu e se constrói, historicamente, o olhar social e pedagógico sobre a sua diferença. Há necessidade de se traçar uma nova organização da instituição escolar, com vista ao pleno acolhimento das diferenças.
- (E) garantir a inclusão física dessas crianças na escola. Para que a educação inclusiva seja praticada, o professor deve ser um agente capaz de compreender as peculiaridades dos alunos com necessidades especiais, ver as diferenças como desigualdades que comprometem o desempenho acadêmico, e não como especificidades.

114. Atualmente, no governo federal, a avaliação de desempenho visa ao monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do servidor, tendo como referência as metas globais e intermediárias dos órgãos e entidades que compõem o conjunto de carreiras e cargos do Sistema de Pessoal Civil do executivo federal. Os objetivos da avaliação de desempenho são:

- (A) promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal. Na sistemática adotada, o servidor fará a sua autoavaliação, a avaliação de seus pares e a avaliação da sua chefia imediata, contribuindo não somente para o seu resultado individual, como também para o resultado de toda a equipe de trabalho.
- (B) garantir a excelência da gestão dos órgãos e entidades públicos. A qualidade da gestão pública tem que ser orientada para o cidadão, e desenvolver-se dentro do espaço constitucional demarcado pelos princípios da meritocracia, da pessoalidade, da legalidade e da eficiência.
- (C) colocar a gestão pública a serviço do resultado dirigido ao servidor. Entenda-se por resultado para o setor público o atendimento total ou parcial das demandas da sociedade traduzidas pelos governos em políticas públicas. Neste sentido, a eficiência e a eficácia serão tão positivas quanto à capacidade que terão de produzir mais e melhores resultados para o próprio servidor, causando melhoria da qualidade de vida e na geração do bem comum.
- (D) indicar o rumo de uma organização e a constância de propósitos que a mantém nessa direção. Está diretamente relacionada à capacidade de estabelecer um estado futuro desejado que dê coerência ao processo decisório e que permita à organização antecipar-se às necessidades e expectativas dos cidadãos e da sociedade. Inclui, também, a compreensão dos fatores externos que afetam a organização com o objetivo de gerenciar seu impacto na sociedade.
- (E) acompanhar os resultados em relação às suas finalidades e metas, a comparação dos resultados com referenciais comparativos pertinentes e o monitoramento da satisfação de todas as partes interessadas, obtendo sucesso de forma sustentada e adicionando valor para todas elas.

115. Avaliação de desempenho é uma ferramenta indispensável no contexto organizacional nas instituições públicas e privadas. É um diagnóstico sistematizado sobre a relação de compromisso existente entre os indivíduos e a organização e sobre os incidentes críticos, tanto positivos quanto negativos, que ocorrem ao longo de um período. Como tal, ela serve para

- (A) alimentar o sistema de gestão de desempenho, que deve atender a ganhos de produtividade para a organização e não visa a trazer consigo uma perspectiva de crescimento profissional e pessoal. Os indicadores de desempenho devem ser indicadores de tarefa, estando relacionados às metas de produção de equipes e unidades produtivas, que derivam das metas perseguidas pela organização, definidas pela alta administração.
- (B) controlar o trabalho de acordo com as metas estabelecidas e os princípios da meritocracia. A existência da prática avaliativa, tecnicamente elaborada, pressupõe o estabelecimento de um processo de planejamento, no qual metas e objetivos são fixados e os indicadores, medidas de desempenho, são predeterminados. Este processo pode envolver ou não a negociação, em que a participação dos empregados ocorre dentro do limite estabelecido pelas organizações.
- (C) garantir processo de planejamento e acompanhamento do trabalho, funcionando, assim, como instrumento de controle administrativo, permitindo a adoção, pela organização, de ações corretivas sobre os desvios verificados no processo de trabalho. Avalia-se para controlar o trabalho, tendo como referência os planos de trabalho institucionais e não para acompanhar os resultados e os impactos dos serviços prestados. A avaliação é um fim em si mesmo e não um meio para atingir alguns objetivos.
- (D) punir servidores públicos por insuficiência de desempenho, inclusive com a possibilidade da perda do cargo público. Assim, é necessário um constante processo de aculturação dos gestores públicos e dos servidores para a compreensão da importância da adoção de um sistema de mérito na profissionalização do serviço público, assegurando, em contrapartida, os direitos e garantias dos servidores desde que não tenham responsabilidades funcionais pelo fracasso de determinado programa ou projeto.
- (E) diagnosticar, por meio de inúmeras ferramentas, o desempenho dos recursos humanos da organização em determinado período de tempo. Com a avaliação, a organização poderá coletar dados e informações sobre o desempenho de seus funcionários e direcionar suas ações e políticas com o objetivo de melhorar o desempenho organizacional, por intermédio de programas de melhoria do desempenho individual e grupal dos funcionários.

116. A Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu artigo 5º, Título II, Capítulo I, Seção I, estabelece que sejam requisitos básicos para investidura em cargo público:

- (A) nacionalidade brasileira; gozo dos direitos civis; comprovante de votação referente ao último processo eletivo em escala federal e estadual; certificados de conclusão de curso ou diploma de acordo com a exigência do cargo; idade mínima de 14 anos, como aprendiz, e 16 anos; aptidão física e psicológica.
- (B) nacionalidade brasileira; gozo dos direitos políticos; quitação com as obrigações militares e eleitorais; nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; idade mínima de 18 anos; aptidão física e mental. As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.
- (C) nacionalidade brasileira; gozo dos direitos fundamentais; comprovante de participação nos 2 últimos processos eleitorais; diploma exigido para o exercício do cargo; idade mínima de 18 anos e máxima de 65 anos; laudo médico para a admissão. Poderá haver outras exigências em função do tipo de cargo, como por exemplo, ficha limpa.
- (D) nacionalidade brasileira ou estrangeira reconhecida pelo consulado; gozo dos direitos pessoais; comprovante de participação nos últimos processos eleitorais, desde que maior de 18 anos; diploma exigido para o exercício do cargo; idade mínima de 17 anos e máxima de 65 anos; laudo médico para admissão. Poderá haver outras exigências em função do tipo de cargo, como por exemplo, carta de recomendação.
- (E) nacionalidade brasileira; o gozo do direito internacional público; quitação com as obrigações militares e eleitorais; laudo médico demissional; diploma exigido pelo cargo; idade mínima de 18 anos e máxima inferior a 65 anos. De acordo com as exigências de alguns cargos, é permitido solicitar certidões negativas junto aos cartórios específicos.

117. De acordo com a Lei nº 10.871/2004, a avaliação de desempenho individual e a avaliação de desempenho institucional visam a aferir, respectivamente,

- (A) a responsabilidade, a assiduidade, o compromisso, a eficiência e eficácia dos gestores e chefes de equipes na luta para atingir as metas institucionais; os resultados obtidos, em termos de satisfação dos usuários do serviço em pauta, em consonância com as metas da entidade.
- (B) a efetividade dos servidores, a capacidade de produzir um efeito, que pode ser positivo ou negativo, possibilitando, dessa forma, verificar o impacto da implantação de um programa ou projeto; a efetividade da instituição na implantação de um programa ou projeto, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.
- (C) a eficiência da entidade, ou seja, a capacidade de utilizar produtivamente os recursos para atingir as metas institucionais; eficácia dos servidores, ou seja, a capacidade de realizar objetivos propostos e a efetividade, ou seja, a capacidade de realizar a coisa certa para transformar a situação existente, de acordo com as diretrizes institucionais.
- (D) o desempenho do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais; o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.
- (E) o desempenho no alcance das metas institucionais, considerando os programas, projetos e atividades prioritárias, além de outras características específicas de cada instituição; o desempenho do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na eficiência, na eficácia e na efetividade individual para o alcance das metas institucionais.

118. De acordo com o artigo 3º da Lei nº 9.986/2000, os Cargos Comissionados de Gerência Executiva, de Assessoria e de Assistência são

- (A) nomeados mediante resultados dos concursos públicos. Os concursos são propostos pela instância de deliberação máxima da entidade e autorizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observada a disponibilidade orçamentária e de vagas.
- (B) designados e exonerados por decisão da instância de deliberação máxima da Agência, após um processo de seleção que envolve: entrevista, análise do currículo e plano de trabalho. A transparência deve reger o processo seletivo.
- (C) nomeados por decisão da instância de deliberação máxima da Agência, após um processo de seleção que envolve: entrevista, currículo e plano de trabalho. A transparência e impessoalidade devem reger o processo seletivo. A exoneração só ocorre após a avaliação do desempenho.
- (D) nomeados pela instância de deliberação máxima da Agência, após análise dos currículos nos seguintes aspectos: conhecimento das políticas, das diretrizes e estratégias setoriais e globais da organização; conhecimento dos serviços que lhe são afetos, da sua operacionalização e da sua gestão; formação acadêmica.
- (E) de livre nomeação e exoneração da instância de deliberação máxima da Agência.

119. A Lei nº 9.986/2000 e suas alterações dispõem sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras e dá outras providências. O seu artigo 5º determina que o Presidente ou o Diretor-Geral ou o Diretor-Presidente (CD I) e os demais membros do Conselho Diretor ou da Diretoria (CD II) serão brasileiros, de reputação ilibada, formação universitária e elevado conceito no campo de especialidade dos cargos para os quais serão nomeados, devendo ser escolhidos

- (A) pelo Presidente da República e por ele nomeados, após aprovação pelo Senado Federal.
- (B) por eleição direta entre os servidores efetivos, por voto secreto dos mesmos servidores, num pleito interno e nomeados pelo Presidente da República, após retificação do processo pela Câmara Federal.
- (C) democraticamente. Nas Agências Reguladoras, de responsabilidade do Estado, sua gestão deve ser democrática, com toda a carga semântica que o termo remete. Gestão democrática exige que os dirigentes e gestores das Agências Reguladoras devam ser submetidos a um processo de legitimação periódica (eleições). A nomeação é competência da Presidência da República, de acordo com a Constituição Federal de 1988.
- (D) dentro dos critérios da meritocracia, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho individual e institucional. A nomeação é competência da Presidência da República, de acordo com a Constituição Federal de 1988.
- (E) por um colegiado representativo de toda a comunidade vinculada às Agências Reguladoras, pois são cargos em comissão ou função de confiança. A Constituição Federal determinou que a gestão das Agências Reguladoras deve seguir os princípios da democracia semidireta. A nomeação é competência da Presidência da República, após ratificação do Tribunal Superior Eleitoral.

120. No Projeto Político-Pedagógico, deve-se conceber a organização do espaço físico da instituição escolar de tal modo que este seja compatível com as características de seus sujeitos, além da natureza e das finalidades da educação, deliberadas e assumidas pela comunidade educacional. A noção de espaço foi sendo reconstruída, ressignificada, enriquecida, deixando de ser vista apenas em sua dimensão geométrica para assumir a dimensão social. Sobre o espaço físico das instituições educacionais, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) É um espaço neutro. A construção de um prédio escolar é erigida pelas exigências técnicas. São as normas técnicas da engenharia e das Agências Reguladoras que decidem sobre a disposição da escola no terreno, impermeabilização das paredes, dimensão das salas de aula e das janelas, espaçamento das carteiras e suas medidas, ventilação, iluminação, acústica e circulação.
- (B) É produtor de sentidos e significados no processo histórico-educacional. Um espaço, ao ser delineado, não se mantém como um simples espaço arquitetural.
- (C) É possível afirmar que construir o espaço da escola como lugar implica dar-lhe determinados significados a partir de teorias, propostas e projetos educacionais. A distribuição das pessoas, dos objetos, do mobiliário, dos ambientes nunca é feita de forma aleatória e neutra, mas sim de maneira intencional.
- (D) Expressa o método pedagógico e o currículo, pois eles modificam e remodelam o espaço escolar, revelando, assim, sua teoria e suas práticas escolares. O espaço carrega, em sua configuração como território e lugar signos, símbolos e vestígios da condição e das relações sociais de e entre aqueles que o habitam.
- (E) Não é neutro e está impregnado de signos, símbolos e marcas de quem o produz, o organiza e nele convive, por isso tem significações afetivas e culturais. O espaço faz parte do currículo oculto, ou seja, normas e valores que não estão escritas são efetivamente transmitidos pela escola.