

PEDAGOGO(A) JÚNIOR**LEIA ATENTAMENTE AS INSTRUÇÕES ABAIXO.**

- 01 - Você recebeu do fiscal o seguinte material:

a) este caderno, com o enunciado das 40 questões objetivas, sem repetição ou falha, com a seguinte distribuição:

LÍNGUA PORTUGUESA I		LÍNGUA INGLESA I		CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS	
Questões	Pontos	Questões	Pontos	Questões	Pontos
1 a 5	2,0	11 a 15	1,5	21 a 25	1,0
6 a 10	4,0	16 a 20	2,5	26 a 30	2,0
				31 a 35	3,0
				36 a 40	4,0

b) 1 **CARTÃO-RESPOSTA** destinado às respostas às questões objetivas formuladas nas provas.

- 02 - Verifique se este material está em ordem e se o seu nome e número de inscrição conferem com os que aparecem no **CARTÃO-RESPOSTA**. Caso contrário, notifique **IMEDIATAMENTE** o fiscal.
- 03 - Após a conferência, o candidato deverá assinar no espaço próprio do **CARTÃO-RESPOSTA**, preferivelmente a caneta esferográfica de tinta na cor preta.
- 04 - No **CARTÃO-RESPOSTA**, a marcação das letras correspondentes às respostas certas deve ser feita cobrindo a letra e preenchendo todo o espaço compreendido pelos círculos, a **caneta esferográfica de tinta na cor preta**, de forma contínua e densa. A LEITORA ÓTICA é sensível a marcas escuras; portanto, preencha os campos de marcação completamente, sem deixar claros.
- Exemplo: (A) ● (C) (D) (E)
- 05 - Tenha muito cuidado com o **CARTÃO-RESPOSTA**, para não o **DOBRAR, AMASSAR ou MANCHAR**. O **CARTÃO-RESPOSTA** somente poderá ser substituído caso esteja danificado em suas margens superior ou inferior - **BARRA DE RECONHECIMENTO PARA LEITURA ÓTICA**.
- 06 - Para cada uma das questões objetivas, são apresentadas 5 alternativas classificadas com as letras (A), (B), (C), (D) e (E); só uma responde adequadamente ao quesito proposto. Você só deve assinalar **UMA RESPOSTA**: a marcação em mais de uma alternativa anula a questão, **MESMO QUE UMA DAS RESPOSTAS ESTEJA CORRETA**.
- 07 - As questões objetivas são identificadas pelo número que se situa acima de seu enunciado.
- 08 - **SERÁ ELIMINADO** do Processo Seletivo Público o candidato que:
a) se utilizar, durante a realização das provas, de máquinas e/ou relógios de calcular, bem como de rádios gravadores, *headphones*, telefones celulares ou fontes de consulta de qualquer espécie;
b) se ausentar da sala em que se realizam as provas levando consigo o Caderno de Questões e/ou o **CARTÃO-RESPOSTA**.
- 09 - Reserve os 30 (trinta) minutos finais para marcar seu **CARTÃO-RESPOSTA**. Os rascunhos e as marcações assinaladas no Caderno de Questões **NÃO SERÃO LEVADOS EM CONTA**.
- 10 - Quando terminar, entregue ao fiscal **O CADERNO DE QUESTÕES E O CARTÃO-RESPOSTA** e **ASSINE A LISTA DE PRESENÇA**.
Obs. O candidato só poderá se ausentar do recinto das provas após **1 (uma) hora** contada a partir do efetivo início das mesmas. Por razões de segurança, o candidato **não** poderá levar o Caderno de Questões.
- 11 - **O TEMPO DISPONÍVEL PARA ESTAS PROVAS DE QUESTÕES OBJETIVAS É DE 3 (TRÊS) HORAS.**
- 12 - As questões e os gabaritos das Provas Objetivas serão divulgados, no segundo dia útil após a realização das provas, na página da **FUNDAÇÃO CESGRANRIO** (www.cesgranrio.org.br).

LÍNGUA PORTUGUESA I

O QUE É... DECISÃO

No mundo corporativo, há algo vagamente conhecido como “processo decisório”, que são aqueles insondáveis critérios adotados pela alta direção da empresa para chegar a decisões que o funcionário não consegue entender. Tudo começa com a própria origem da palavra “decisão”, que se formou a partir do verbo latino *caedere* (cortar). Dependendo do prefixo que se utiliza, a palavra assume um significado diferente: “incisão” é cortar para dentro, “rescisão” é cortar de novo, “concisão” é o que já foi cortado, e assim por diante. E *dis caedere*, de onde veio “decisão”, significa “cortar fora”. Decidir é, portanto, extirpar de uma situação tudo o que está atrapalhando e ficar só com o que interessa.

E, por falar em cortar, todo mundo já deve ter ouvido a célebre história do não menos célebre rei Salomão, mas permitam-me recontá-la, transportando os acontecimentos para uma empresa moderna. Então, está um dia o rei Salomão em seu palácio, quando duas mulheres são introduzidas na sala do trono. Aos berros e puxões de cabelo, as duas disputam a maternidade de uma criança recém-nascida. Ambas possuem argumentos sólidos: testemunhos da gravidez recente, depoimentos das parteiras, certidões de nascimento. Mas, obviamente, uma das duas está mentindo: havia perdido o seu bebê e, para compensar a dor, surrupiara o filho da outra. Como os testes de DNA só seriam inventados dali a milênios, nenhuma das autoridades imperiais consultadas pelas litigantes havia conseguido dar uma solução satisfatória ao impasse.

Então Salomão, em sua sabedoria, chama um guarda, manda-o cortar a criança ao meio e dar metade para cada uma das reclamantes. Diante da catástrofe iminente, a verdadeira mãe suplica: “Não! Se for assim, ó meu Senhor, dê a criança inteira e viva à outra!”, enquanto a falsa mãe faz aquela cara de “tudo bem, corta aí”. Pronto. Salomão manda entregar o bebê à mãe em pânico, e a história se encerra com essa salomônica demonstração de conhecimento da natureza humana.

Mas isso aconteceu antigamente. Se fosse hoje, com certeza as duas mulheres optariam pela primeira alternativa (porque ambas teriam feito um curso de Tomada de Decisões). Aí é que entram os processos decisórios dos salomões corporativos. Um gerente salomão perguntaria à mãe putativa A: “Se eu lhe der esse menino, ó mulher, o que dele esperas no futuro?” E ela diria: “Quero que ele cresça com liberdade, que aprenda a cantar com os pássaros e que possa viver 100 anos de felicidade”.

E a mesma pergunta seria feita à mãe putativa B, que de pronto responderia: “Que o menino cresça forte e obediente e que possa um dia, por Vossa glória e pela glória de Vosso reino, morrer no campo de batalha”. Então, sem piscar, o gerente salomão ordenaria que o bebê fosse entregue à mãe putativa B.

Por quê? Porque na salomônica lógica das empresas, a decisão dificilmente favorece o funcionário que tem o argumento mais racional, mais sensato, mais justo ou mais humano. A balança sempre pende para os putativos que trazem mais benefício para o sistema.

GEHRINGER, Max. **Revista Você S/A**, jan. 2002.

1

De acordo com a origem da palavra “decisão” oferecida pelo texto, a paráfrase adequada para “processo decisório” é processo de:

- (A) escolha.
- (B) eliminação.
- (C) seleção.
- (D) definição.
- (E) preferência.

2

O autor define “processos decisórios” como “aqueles insondáveis critérios adotados pela alta direção da empresa para chegar a decisões que o funcionário não consegue entender.” (l. 2-5). Assinale a opção que apresenta a justificativa para tal definição.

- (A) Na lógica empresarial, decide-se preferencialmente por soluções que favorecem o sistema e não por aquelas mais racionais.
- (B) Na salomônica lógica adotada pelas empresas, as escolhas recaem sempre sobre argumentos putativos justos e sensatos.
- (C) Para a direção de empresas, os procedimentos que orientam as decisões baseiam-se na observação do comportamento do funcionário.
- (D) Para o alto comando de empresas, métodos que apóiam decisões devem ser sustentados por critérios do interesse do sistema.
- (E) Para o corpo gerencial, as escolhas que são baseadas nos ensinamentos do curso de Tomada de Decisões são as melhores.

3

As palavras “salomônica” em “salomônica demonstração” (l. 37) e “salomão”, em “Um gerente salomão” (l. 43), respectivamente, significam:

- (A) justa e criteriosa – responsável pelas decisões.
- (B) piedosa – conhecedor das regras da empresa.
- (C) fundamentada – conhecedor da natureza humana.
- (D) sábia e consciente – comprometido com o trabalho.
- (E) clara e inquestionável – detentor de muitos poderes.

4

Nas opções abaixo, as palavras ou expressões destacadas representam sínteses de trechos do texto, **EXCETO** em uma. Assinale-a.

- (A) ... palavra “decisão”, **formada** a partir do verbo latino *caedere*... (l. 5-6).
(B) Dependendo do prefixo **utilizado**, (l. 7).
(C) ... extirpar de uma situação **o atrapalhado**... (l. 12).
(D) E, **falando** em cortar, (l. 14).
(E) o gerente salomão ordenaria **a entrega do bebê** à mãe putativa B. (l. 52-53).

5

Indique a opção na qual as frases “Se fosse hoje, com certeza as duas mulheres optariam pela primeira alternativa...” (l. 39-41) e “Aí é que entram os processos decisórios dos salomões corporativos.” (l. 42-43) aparecem reescritas em um único período, sem alteração do sentido original.

- (A) Caso isso acontecesse nos dias atuais, as duas mulheres fariam a mesma escolha influenciadas pelas decisões de seu gerente salomão.
(B) No mundo de hoje, as duas mulheres levariam em consideração para decidir os critérios do rei Salomão e escolheriam a primeira opção.
(C) Atualmente, as duas mulheres poderiam escolher a primeira possibilidade levando em conta os interesses do sistema empresarial.
(D) Com a nova mentalidade, a escolha das duas mulheres seria por não dividir a criança, já que conheceriam as regras empresariais.
(E) Uma vez que hoje as duas mulheres optariam pela mesma alternativa, os “salomões corporativos” recorreriam a processos de decisão.

6

Com base no período “Como os testes de DNA só seriam inventados dali a milênios, nenhuma das autoridades imperiais consultadas pelas litigantes havia conseguido dar uma solução satisfatória ao impasse.” (l. 26-29), pode-se inferir que:

- (A) os testes de DNA poderiam contribuir para a solução do problema.
(B) as soluções encontradas pelas autoridades não satisfizeram às litigantes.
(C) as supostas mães das crianças consultaram as autoridades para resolver o impasse.
(D) só dali a muitos anos os cientistas inventariam os testes de DNA.
(E) não havia autoridade imperial capaz de resolver o impasse.

7

Assinale a opção em que a alteração, assinalada em negrito, feita em relação à forma original está correta.

(A)	“Dependendo do prefixo que se utiliza,” (l. 7)	Dependendo do prefixo de que se utiliza...
(B)	“mas permitam-me recontá-la,” (l. 16)	...mas me permitam recontá-la,
(C)	“autoridades imperiais consultadas pelas litigantes” (l. 27-28)	...autoridades imperiais consultadas pelos litigantes
(D)	“Um gerente salomão perguntaria à mãe putativa A” (l. 43-44)	“ A um gerente salomão perguntaria a mãe putativa A”
(E)	“catástrofe iminente,” (l. 32-33)	...catástrofe eminente ...

8

Por meio de uma carta, os funcionários _____ aos superiores.

Com respeito à regência, a forma verbal que preenche adequadamente a lacuna acima é:

- (A) chamaram. (B) convidaram.
(C) cumprimentaram. (D) pressionaram.
(E) responderam.

9

A relação entre a palavra destacada e a expressão a que a mesma se refere está **INCORRETA** em:

- (A) ... **que** [são aqueles insondáveis] (l. 2-3) – processo decisório.
(B) ... **onde** [veio “decisão”] (l. 10-11) – *dis caedere*.
(C) ... [recontá]-**la** (l. 16) – a célebre história.
(D) **Aí** [é que entram] (l. 42) – primeira alternativa.
(E) ... **dele** [esperas no futuro?] (l. 45) – desse menino.

10

Assinale a opção em que o sinal de dois pontos tem a mesma função apresentada em “Mas, obviamente, uma das duas está mentindo: havia perdido o seu bebê e, para compensar a dor, surrupiara o filho da outra.” (l. 24-26)

- (A) O diretor apresentou dados convincentes: a pesquisa de opinião, o último balanço da empresa e cartas de clientes.
(B) Os critérios adotados para admissão de funcionários são sempre os mesmos: organização, competência e capacidade de trabalhar em equipe.
(C) Tomar decisões em momentos de crise pode ser danoso: muitas vezes um impulso substitui o bom-senso.
(D) Dois motivos o levaram a pedir demissão: uma nova oferta de trabalho e a possibilidade de trabalhar no exterior.
(E) Quando soube que não seria promovido, ele fez o seguinte: mandou uma carta para a vice-presidência e marcou uma reunião com a equipe.

LÍNGUA INGLESA I

The oil and natural gas industry has developed and applied an impressive array of innovative technologies to improve productivity and efficiency, while yielding environmental benefits. According to the U.S. Department of Energy, “the petroleum business has transformed itself into a high-technology industry.”

State-of-the-art technology allows the industry to produce more oil and natural gas from more remote places – some previously unreachable – with significantly less adverse effect on the environment. Among the benefits: increased supply to meet the world’s growing energy demand, reduced energy consumption at oil and natural gas facilities and refineries, reduced noise from operations, decreased size of facilities, reduced emissions of pollutants, better protection of water resources, and preservation of habitats and wildlife.

With advanced exploration and production technologies, the oil and gas industry can pinpoint resources more accurately, extract them more efficiently and with less surface disturbance, minimize associated wastes, and, ultimately, restore sites to original or better condition.

Exploration and production advances include advanced directional drilling, slimhole drilling, and 3-D seismic technology. Other segments of the industry have benefited from technological advances as well. Refineries are becoming highly automated with integrated process and energy system controls; this results in improved operational and environmental performance and enables refineries to run harder and produce more products safer than ever before. Also, new process equipment and catalyst technology advances have been made very recently to meet new fuel regulations requiring very low levels of sulfur in gasoline and diesel.

Technology advances such as these are making it possible for the oil and natural gas industry to grow in tandem with the nation’s energy needs while maintaining a cleaner environment. The industry is committed to investing in advanced technologies that will continue to provide affordable and reliable energy to support our current quality of life, and expand our economic horizons.

For example, we are researching fuel cells that may power the vehicles of tomorrow with greater efficiency and less environmental impact. We are investigating ways to tap the huge natural gas resources locked in gas hydrates. Gas hydrates are common in sediments in the ocean’s deep waters where cold temperatures and high pressures cause natural gas and water to freeze together, forming solid gas hydrates. Gas hydrates could be an important future source of natural gas for our nation.

Some of our companies are also investigating renewable energy resources such as solar, wind, biomass and geothermal energy. By conducting research into overcoming the many technological hurdles that limit

these energy resources, they hope to make them more reliable, affordable and convenient for future use. Although the potential for these energy resources is great, scientists do not expect them to be a significant part of the nation’s energy mix for many decades. For this reason, the industry must continue to invest in conventional resources such as oil and natural gas. We will need to rely on these important energy resources for many decades to come.

In: <http://api-ec.api.org/focus/index>

11

The fragment “...an impressive array of innovative technologies...” (line 2) could best be substituted by a/an:

- (A) careful selection of up-to-date technologies.
- (B) remarkable number of well-known technologies.
- (C) unsatisfactory arrangement of brand-new technologies.
- (D) extraordinary collection of creative technologies.
- (E) immense display of useful technologies.

12

According to the second paragraph, state-of-the-art technology brings many benefits, **EXCEPT**:

- (A) protecting habitats and wildlife.
- (B) using larger facilities.
- (C) decreasing emissions of pollutants.
- (D) running less noisy operations.
- (E) preserving water resources.

13

The function of the fourth paragraph is to:

- (A) describe in detail the automation process in oil refineries.
- (B) list some technological advances that are benefiting the oil industry.
- (C) criticize the new regulations that have reduced sulfur levels in fuels.
- (D) demand that refineries become more automated to improve performance.
- (E) explain how 3-D seismic technology can help oil production.

14

According to lines 44-50, gas hydrates:

- (A) can be found in deep-water sediments.
- (B) are contained in natural gas resources.
- (C) have been used as a source of natural gas.
- (D) may cause water to freeze under the ocean.
- (E) form sediments under low temperatures and pressures.

15

In “... the industry must continue to invest in conventional resources such as oil and natural gas.” (lines 60-61), the word that could replace “must” without changing the meaning of the sentence is:

- (A) ought to.
- (B) could.
- (C) has to.
- (D) may.
- (E) will.

16

According to the last paragraph:

- (A) people will be able to count on renewable fuels in the near future.
- (B) scientists do not believe that alternative energy resources are useful.
- (C) societies will depend on traditional energy resources for still many years.
- (D) the limitations of renewable energy resources have finally been conquered.
- (E) oil companies do not intend to make energy resources cheaper in the future.

17

The only correct statement concerning reference is:

- (A) "itself" (line 5) refers to "U.S. Department of Energy".
- (B) "some" (line 9) refers to "oil and natural gas".
- (C) "them" (line 19) refers to "exploration and production technologies".
- (D) "it" (line 35) refers to "new fuel regulations".
- (E) "they" (line 55) refers to "some of our companies".

18

The only pair of antonyms is:

- (A) "unreachable" (line 9) – inaccessible.
- (B) "to meet" (line 11) – to reduce.
- (C) "accurately" (line 19) – incorrectly.
- (D) "recently" (line 33) – lately.
- (E) "reliable" (line 40) – dependable.

19

Check the item in which there is a verb in the passive voice.

- (A) "The oil and natural gas industry has developed and applied..." (lines 1 - 2)
- (B) "Other segments of the industry have benefited from technological advances as well." (lines 25-26)
- (C) "Also, new process equipment and catalyst technology advances have been made very recently..." (lines 31-33)
- (D) "The industry is committed to investing in advanced technologies..." (lines 38-39)
- (E) "Gas hydrates could be an important future source of natural gas..." (lines 49-50)

20

Mark the title that best expresses the main idea of the text.

- (A) Fuel cell research and the latest automobile developments.
- (B) How to reduce energy consumption in the U.S.
- (C) The role of technology in generating environmental benefits.
- (D) The impact of advanced technology on the oil and natural gas industry.
- (E) Automating oil refineries to improve operational and environmental performance.

**Continua**

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

21

A educação não existe para si mesma. Ela sempre tem uma finalidade social. Nesta perspectiva, a educação que se desenvolve no mundo do trabalho, segundo uma pedagogia crítico-social e diante da realidade complexa em que se insere, deve ter como objetivo:

- (A) adaptar cidadãos para ocuparem lugares fixos e funcionais na estrutura hierárquica da produção e da sociedade.
- (B) criar sujeitos capazes de pensar criativamente e de maximizar a utilização de seus potenciais de maneira solidária nas relações sociais e com a natureza.
- (C) preparar indivíduos para o convívio com a flexibilidade do trabalho e com a competição extremada entre as organizações.
- (D) humanizar pessoas para que correspondam docilmente à realidade e às regras do mercado, tendo em vista a manutenção da empregabilidade.
- (E) formar mão-de-obra especializada para atender à crescente divisão do trabalho e à necessidade de atuar segundo um tempo padrão determinado.

22

Diante das constantes mudanças que vêm ocorrendo no mundo contemporâneo, as organizações, como sistemas vivos, constataram que devem se colocar em permanente processo de aprendizado. São as “organizações de aprendizagem”, cujas características estão em uma ou mais das seguintes afirmações:

- I - nas organizações, são as pessoas que aprendem, embora o conhecimento adquirido seja empregado na própria organização;
- II - para que ocorra efetiva aprendizagem, as funções organizacionais devem ser estruturadas segundo uma abordagem departamentalista;
- III - o verdadeiro aprendizado organizacional deve estar voltado para as lideranças e as funções estratégicas, que se disponibilizam a uma postura “aprendente”;
- IV - as organizações que aprendem necessitam de um gerenciamento do conhecimento, visando a atender à demanda por informações.

É(São) correta(s) apenas a(s) afirmação(ões):

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

23

O mundo contemporâneo vem sendo afetado pelo processo da globalização, que é definido sinteticamente como um fenômeno:

- (A) homogêneo, que engloba todos os indivíduos e se constitui como caminho unificado para o desenvolvimento das diferentes sociedades.
- (B) multifacetado, com dimensões econômicas, sociais, políticas e culturais, interligadas de modo complexo, com ênfase ao mercado e ao consumo, gerando novas configurações societárias.
- (C) ligado essencialmente à economia e a políticas hegemônicas de desenvolvimento, gerando interdependência entre superpotências e diminuição da regulação estatal.
- (D) recente e caracteristicamente vinculado às questões culturais, pela imposição de estilos e costumes de países ocidentais desenvolvidos sobre países periféricos.
- (E) gerador de crescimento global, ao promover ampliação dos níveis de emprego através da disseminação do uso de tecnologias de informação e de comunicação.

24

“Já não se aprende mais a manejar certo tipo de máquina, que logo se tornará obsoleto, mas sim a ler e a entender o manual de instruções de um novo equipamento, a aprender padrões gerais de funcionamento de variados tipos de equipamentos, ou mesmo a buscar no help dos novos softwares os elementos fundamentais para uma utilização competente”.

MACHADO, Nilson José. Sobre a idéia de competência. In. PERRENOUD, Phillipe, THURLER, Mônica G. **As competências para ensinar no século XXI**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p. 151.

A análise feita pelo autor está calcada no conceito de desenvolvimento de competências e habilidades na educação profissional, sobre as quais são feitas as seguintes afirmações:

- I - substituem as disciplinas e sua ordenação fragmentada, dando lugar a um ensino mais integrado;
- II - são formadas de conteúdos abstratos e genéricos que estão presentes em qualquer contexto de aprendizagem;
- III - dizem respeito à formação pessoal, que ultrapassa a apreensão de temas, indo ao encontro de habilidades que não se tornam obsoletas.

É(São) correta(s) apenas a(s) afirmação(ões):

- (A) I
- (B) II
- (C) III
- (D) I e II
- (E) II e III

25

“As organizações que aprendem têm que desenvolver habilidades e posturas mentais que aceitem a mudança ambiental como norma”.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 105.

Esta citação compreende que a disponibilidade à mudança da cultura organizacional deve ser permanente, o que se justifica pelo fato de o(a):

- (A) contexto de sucesso poder se tornar, futuramente, um obstáculo para que os membros da organização identifiquem a necessidade de mudanças em um meio que requer novas respostas.
- (B) consenso e a integração grupais conduzirem à baixa produtividade, demandando programas educacionais que construam sistemas para modelagem psíquica de seus membros.
- (C) abertura à inovação dever ser uma constante em um mundo globalizado, o que requer alta rotatividade na mão-de-obra e infra-estrutura adequada à necessidade de treinamento.
- (D) criação de uma cultura fixa ser prejudicial às organizações, na medida em que dissemina valores, crenças, atitudes, símbolos e mitos que tendem a estigmatizar uma empresa.
- (E) identidade organizacional, gerada pela cultura, diferenciar uma organização frente às outras, resultando num descompasso diante das novas exigências advindas do mercado.

26

“O sinal mais tangível dessa mudança talvez seja o lema: ‘não há longo prazo’. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo; e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho”.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999, p. 21.

Esta realidade, mencionada por Sennet, exige um processo educacional que privilegie, no contexto profissional, conteúdos e metodologias que integrem:

- (A) democratização do acesso ao saber socialmente produzido e capacitação para educar-se permanentemente.
- (B) qualificação definida pela natureza da tarefa e treinamento visando à flexibilidade.
- (C) estrutura lógico-formal das áreas do conhecimento e estímulo ao desenvolvimento de competências.
- (D) definição de fronteiras entre as ações intelectuais e instrumentais e preparação para a provisoriade.
- (E) atividades de estímulo à memorização e dinâmicas de grupo para formação de lideranças.

27

Quando se pensa na educação de adultos no ambiente profissional, não é possível deixar de considerar as condições psicológicas da aprendizagem, no que diz respeito à motivação. Sobre esta é correto afirmar que:

- (A) depende estritamente dos aspectos energético e teleológico para ser promovida, independente do aspecto genético.
- (B) conserva-se na fase adulta a necessidade de satisfação imediata dos impulsos, própria da infância, sem a qual o indivíduo tem prejudicada a capacidade de se motivar.
- (C) ocorre com maior facilidade em ambiente desprovido de estímulos externos, pois o despertar da motivação supõe plena liberdade de ação.
- (D) torna-se mais intensa quando o educador oferece informações sobre os resultados positivos do trabalho e propõe atividades de forma desafiadora.
- (E) envolve a aprendizagem de relações e conceitos, ao contrário do que ocorre na aprendizagem motora, que subsiste sem a motivação.

28

A presença de um pedagogo em uma organização centrada na aprendizagem significa ultrapassar estratégias de formação que antes visavam apenas a qualificação para determinada tarefa. Em uma concepção orientada para o desenvolvimento, o papel do pedagogo deve ser o de:

- (A) professor que se ocupa da educação permanente de adultos, através da organização de cursos.
- (B) instrutor que se dedica ao treinamento e desenvolvimento da capacidade criativa.
- (C) responsável exclusivo pelo aperfeiçoamento profissional dos colaboradores da instituição.
- (D) assessor para processos de formação e desenvolvimento que atua segundo critérios estratégicos.
- (E) mediador de conflitos inerentes à condição “aprendente”, própria das organizações complexas.

29

As organizações de aprendizagem são abertas à freqüente avaliação institucional que, numa perspectiva de mudança e de aperfeiçoamento, baseada em concepções crítico-sociais, tem como um de seus princípios:

- (A) identificação de mérito, tendo em vista o posicionamento da instituição no contexto do mercado.
- (B) eficiência, enquanto capacidade de fazer o máximo usando um mínimo de recursos.
- (C) eficácia, como capacidade de atingir os objetivos e as metas traçadas, com ênfase em critérios operacionais.
- (D) competência técnico-metodológica, como finalidade maior do processo avaliativo para a sua legitimação.
- (E) adesão voluntária, como projeto desejado por seus membros, proporcionando legitimidade política ao processo.

30

A qualificação profissional voltada para um modelo de ilha de produção supõe uma nova abordagem do trabalho em grupo, pois nesse modelo há necessidade de:

- (A) autonomia para operar, visto que os grupos são isolados por atuarem segundo visões distintas de conhecimento e de aprendizagem.
- (B) supervisão constante e análise do relacionamento interpessoal, o que demanda a aplicação de jogos e de dinâmicas para que haja boa integração.
- (C) dedicação específica de cada grupo às tarefas desempenhadas, a fim de que se atinja uma progressiva especialização no trabalho complexo que é executado.
- (D) integração de funções, superando a divisão entre departamentos com a redução da hierarquia, o que demanda aprendizagem em ação integral.
- (E) estabelecimento de um *ranking* classificatório entre grupos profissionais independentes, que têm sua aprendizagem avaliada em função do alcance de metas de produção.

Considere o texto abaixo para responder às questões 31 e 32.

Um novo software, com suporte no conceito de hipertexto, será implantado em uma empresa. Em decorrência disso, organizar-se-á um programa de treinamento tendo em vista a capacitação dos usuários. Para a realização do treinamento, haverá uma série de seções em que os usuários vão operar o software, com o acompanhamento do pedagogo e da equipe de informática.

31

Um processo educativo com suporte no conceito de hipertexto produz modificações significativas nos atos de ensinar e de aprender, pois o hipertexto:

- (A) está aberto à constante mutação, à conectividade e à interferência do sujeito, que sai da posição passiva para a operativa.
- (B) é a forma mais eficaz de transmissão de conhecimentos, direcionando a aprendizagem do sujeito para o foco pretendido pelo educador.
- (C) oferece informações com a linearidade necessária para a construção de modelos mentais estruturados de acordo com os objetivos educacionais.
- (D) estabelece uma hierarquia entre conhecimentos, favorecendo os processos de ensino nas etapas de planejamento e de avaliação.
- (E) contém múltiplas imagens, legendas e textos interconectados, liberando o educador de organizar os meios tecnológicos.

32

Tecnologias de informação e de comunicação, como a que foi descrita, revolucionam a atuação do educador, que passa a ter o papel de:

- (A) transmissor de informações e de comandos necessários para que o novo *software* seja operado.
- (B) facilitador da aprendizagem dos educandos que, individualmente, tornam-se mais capazes de construir conhecimento.
- (C) estrategista de cenários de ação, que se modificam em função das informações e dos imprevistos do curso da ação.
- (D) suporte para a ascensão do educando, na medida em que disponibiliza seus conhecimentos para o estabelecimento de novas conexões.
- (E) gestor da construção do conhecimento, porque organiza a participação dos educandos na alternância dos que estão com a palavra.

33

No planejamento de um seminário de avaliação em certa organização, composta de dezenas de colaboradores, foi elencada uma série de técnicas grupais que visavam ao alcance dos objetivos propostos. As descrições das técnicas escolhidas encontram-se a seguir.

- K** - atividade que trabalha o aspecto lúdico em conjunto com a teatralização de temas diversos e conflitivos;
- L** - exercício com normas pré-estabelecidas e de concordância comum, com limite de tempo e espaço, em contexto de competição;
- M** - assunção de papéis com base no cotidiano de indivíduos ou grupos, em que se experimenta colocar-se no lugar do outro;
- N** - análise de situações-problema reais ou hipotéticas, cotidianas ou eventuais, a partir de critérios técnicos.

Associe corretamente, na ordem respectiva, a descrição da técnica à denominação apresentada nas opções que se seguem.

- (A) Jogo dramático; dinâmica; estudo de caso; exposição oral.
- (B) Jogo; aquecimento; preleção; debate.
- (C) Psicodrama; tempestade de idéias; vivência; reflexão grupal.
- (D) Simulação; sensibilização; empatia; palestra.
- (E) Dramatização; jogo; simulação; estudo de caso.

34

Mudanças na cultura organizacional não ocorrem sem lideranças. O pedagogo, como liderança constituída na organização, deve ser um formador de líderes, o que pode se dar por meio de estratégias de *empowerment* ("empoderamento"), que supõem:

- (A) apropriação de relações horizontais em um esforço pactuado e sistemático para que a competência de decisão seja socialmente reconhecida.
- (B) estímulo aos líderes carismáticos naturais para que assumam suas qualidades e se tornem aliados dos processos de mudança.
- (C) delegação de poder a profissionais que exercem funções-chave na estrutura organizacional, para que funcionem como agentes multiplicadores.
- (D) responsabilização integral pelos resultados do projeto, assumida pelos grupos-meio, que desenvolvem sua execução.
- (E) conscientização de colaboradores sobre a possibilidade de assumirem as atividades exercidas por funcionários que atuam em cargos de coordenação.

35

Em contraposição a um modelo de aprendizagem organizacional centrado na conquista da qualidade total, vem ganhando força a busca da qualidade social, que tem como algumas de suas características:

- (A) treinamento para a competência; estímulo à competitividade; educação para gestão eficaz dos meios.
- (B) adoção de práticas participativas; seletividade meritocrática; educação para a individualidade como direito natural.
- (C) desenvolvimento de habilidades cognitivas; hipervalorização dos resultados da avaliação; educação para as exigências do mercado.
- (D) preparação para o mundo tecnológico; enfoque sistêmico; educação voltada para a racionalização do trabalho.
- (E) formação para a cidadania; zelo com o meio ambiente; educação multicultural.

36

Em seu marco filosófico, uma empresa evidenciava a necessidade de atuação interdisciplinar de seus profissionais em todas as etapas do desenvolvimento de projetos, como aspecto determinante de sua cultura. Uma atuação profissional nesta perspectiva significa:

- (A) justapor domínios do conhecimento entre equipes profissionais.
- (B) intercambiar áreas do conhecimento de maneira recíproca, gerando enriquecimentos mútuos.
- (C) relacionar e estabelecer exegese dos conhecimentos e fatos a serem posteriormente interados.
- (D) recorrer a instrumentos de análise comuns para solucionar situações-problema.
- (E) elencar diversos campos do conhecimento simultaneamente, com suas diferentes contribuições.

37

Em um debate entre pedagogos, cada um expressou seu ponto de vista a respeito das razões que levam o indivíduo a aprender, embasando-se em diferentes teorias de aprendizagem. Os pontos de vista foram expostos a seguir.

Paula: "Acredito que os fatores que concorrem para a aprendizagem estariam basicamente prontos desde o nascimento do indivíduo, cabendo à educação trazer à tona o que já existe em sua natureza."

Luiz: "Penso que a aprendizagem decorre da ação do meio sobre a pessoa, para configurar sua conduta às exigências da sociedade."

Maria: "Entendo que o ser humano se desenvolve tanto biológica quanto psiquicamente, numa inter-relação constante entre fatores internos e externos."

Associe a "fala" de cada pedagogo à teoria de aprendizagem correspondente:

	Paula	Luiz	Maria
(A)	behaviorista	culturalista	pragmatista
(B)	naturalista	gestaltista	construtivista
(C)	funcionalista	experimentalista	cognitivista
(D)	conexionista	espiritualista	associacionista
(E)	inatista	ambientalista	interacionista

38

Um projeto educacional desenvolvido numa organização estava em fase de avaliação. A equipe interdisciplinar responsável pela realização do projeto pautou esta fase na perspectiva da teoria crítica, o que significa adotar uma prática de avaliação de caráter:

- (A) qualitativo, voltada para o sujeito da aprendizagem, importando não apenas o aprendido, mas o esforço, o interesse e a participação.
- (B) quantitativo, voltada para a aferição de resultados que possam subsidiar a organização para o desenvolvimento de novas diretrizes.
- (C) padronizado, voltada para a produtividade e a competitividade, com ênfase no pensamento objetivo e na flexibilidade.
- (D) formativo, voltada para o desenvolvimento de capacidades construídas socialmente e no próprio processo de aprendizagem.
- (E) classificatório, voltada para a verificação da apreensão de conteúdos de forma unidirecional, utilizando-se de instrumentos de curto e de longo prazos.

39

O taylorismo e o fordismo, com seus princípios de administração científica, bem como o fayolismo, com sua abordagem clássica, são duas concepções verificáveis e ainda presentes nas práticas pedagógicas. Nesta perspectiva, assinale a alternativa que apresenta, corretamente, características dos dois paradigmas organizacionais no campo educacional.

	Taylorismo / Fordismo	Fayolismo
(A)	administração de conflitos como conquista para a aprendizagem; gestão da informação.	supressão dos conflitos pela imposição; transmissão de conhecimentos e informações.
(B)	ênfase na especialização e foco na tarefa; decomposição do conhecimento em partes.	comando centralizado no educador; repetição de tarefas para reter conhecimentos.
(C)	estímulo à liderança; regras e normas como essência do processo ensino-aprendizagem.	estímulo à tomada de decisões por consenso; organização informal que gera cooperação.
(D)	interferência dos fatores psicológicos na aprendizagem; ação grupal para a mudança do indivíduo.	desconsideração dos aspectos psicológicos; ênfase no indivíduo e condução à memorização.
(E)	comunicação linear e centrada na escrita; avaliação sistemática e contínua.	comunicação aberta e dinâmica; avaliação diagnóstica e centrada no sujeito.

40

Uma das principais competências necessárias ao pedagogo nas organizações contemporâneas é a capacidade de trabalhar em equipe e de ajudar todos os membros a entenderem a cooperação como valor profissional. Alguns tipos de trabalho em equipe são muito comuns, formando graus progressivos de cooperação, dentre os quais podem-se identificar a balcanização, a colegiatura forçada e a cooperação profissional. Assinale a alternativa que identifica, corretamente, cada um desses tipos de trabalho em equipe.

	Balcanização	Colegiatura Forçada	Cooperação Profissional
(A)	imposição institucional à associação entre grupos.	informalidade de relações entre os membros e forte confiança recíproca.	centralização na imagem corporativa e na tarefa produtiva.
(B)	ausência ou precariedade de laços profissionais.	envolvimento coletivo em busca de equilíbrio para enfrentar perturbações pontuais.	relacionamentos em clima caloroso, de camaradagem e de compartilhamento.
(C)	alternância entre picos de atividade e rotinas.	abordagem tradicional e burocrática em contexto agradável e promissor.	troca de idéias e opiniões e apoio mútuo para organização de eventos.
(D)	sobreposição de projetos e coexistência pacífica.	parcialidade em acordos que buscam objetivos como forma de consenso.	envolvimento e solidariedade diante de relatos para compilação de idéias.
(E)	associação por grupos separados que buscam defender sua autonomia.	formalidade em procedimentos que objetivam maior atenção à planificação e à execução combinadas.	planejamento, análise e avaliação são tarefas comuns visando ao desenvolvimento.