

**PEDAGOGO**

**PED0  
PED2**

## INSTRUÇÕES GERAIS

- Você recebeu do fiscal:
  - Um **caderno de questões** contendo 70 (setenta) questões objetivas de múltipla escolha e 03 (três) questões discursivas;
  - Um **cartão de respostas** personalizado para a Prova Objetiva;
  - Um **caderno de respostas** personalizado para a Prova Discursiva.
- **É responsabilidade do candidato certificar-se de que o nome e código do perfil profissional informado nesta capa de prova corresponde ao nome e código do perfil profissional informado em seu cartão de respostas.**
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique, no **caderno de questões** se a numeração das questões e a paginação estão corretas.
- Você dispõe de 5 (cinco) horas para fazer a Prova Objetiva e a Prova Discursiva. Faça-as com tranquilidade, mas **controle o seu tempo**. Este **tempo** inclui a marcação do **cartão de respostas** e o desenvolvimento das respostas da Prova Discursiva.
- **Não** será permitido ao candidato copiar seus assinalamentos feitos no **cartão de respostas** ou no **caderno de respostas**.
- Após o início da prova, será efetuada a coleta da impressão digital de cada candidato (Edital 01/2007 – Item 9.9 alínea a).
- Somente após decorrida uma hora do início das provas, o candidato poderá entregar o seu **caderno de questões** e o seu **cartão de respostas** e seu **caderno de respostas** e retirar-se da sala de prova (Edital 01/2007 – Item 9.9 alínea c).
- Somente será permitido levar o seu **caderno de questões** faltando 20 (vinte) minutos para o término do horário estabelecido para o fim da prova, desde que permaneça em sala até este momento (Edital 01/2007 – Item 9.9 alínea d).
- Após o término de sua prova, entregue obrigatoriamente ao fiscal o **cartão de respostas** da Prova Objetiva devidamente **assinado** e o **caderno de respostas** devidamente desidentificado.
- Os 3 (três) últimos candidatos de cada sala só poderão ser liberados juntos.
- Se você precisar de algum esclarecimento, solicite a presença do **responsável pelo local**.

## INSTRUÇÕES - PROVA OBJETIVA

- Verifique se os seus dados estão corretos no **cartão de respostas**. Solicite ao fiscal para efetuar as correções na Ata de Aplicação de Prova.
- Leia atentamente cada questão e assinale no **cartão de respostas** a alternativa que mais adequadamente a responde.
- O **cartão de respostas NÃO** pode ser dobrado, amassado, rasurado, manchado ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- A maneira correta de assinalar a alternativa no **cartão de respostas** é cobrindo, fortemente, com caneta esferográfica azul ou preta, o espaço a ela correspondente, conforme o exemplo a seguir:



## INSTRUÇÕES - PROVA DISCURSIVA

- Verifique se os seus dados estão corretos no **caderno de respostas**. Solicite ao fiscal para efetuar as correções na Ata de Aplicação de Prova.
- Efetue a desidentificação do **caderno de respostas** destacando a parte onde estão contidos os seus dados.
- Somente será objeto de correção da Prova Discursiva o que estiver contido na **área reservada para a resposta**.
- O **caderno de respostas NÃO** pode ser dobrado, amassado, manchado, rasgado ou conter qualquer forma de **identificação do candidato**.
- **Use somente** caneta esferográfica azul ou preta.

## CRONOGRAMA PREVISTO

ATIVIDADE	DATA	LOCAL
Divulgação do gabarito - Prova Objetiva (PO)	24/09/2007	www.nce.ufrj.br/concursos
Interposição de recursos contra o gabarito (RG) da PO	25 e 26/09/2007	www.nce.ufrj.br/concursos fax: (21) 2598-3300
Divulgação do resultado do julgamento dos recursos contra os RG da PO e o resultado final das PO	10/10/2007	www.nce.ufrj.br/concursos

**Demais atividades consultar Manual do Candidato ou pelo endereço eletrônico [www.nce.ufrj.br/concursos](http://www.nce.ufrj.br/concursos)**

## LÍNGUA PORTUGUESA

### TEXTO – COM QUE CORPO EU VOU?

Maria Rita Kehl, *Folha de São Paulo*, 30/06/2002

O cuidado de si volta-se para a produção da aparência, segundo a crença já muito difundida de que a qualidade do invólucro muscular, a textura da pele e a cor dos cabelos revelam o grau de sucesso de seus “proprietários”. Numa praia carioca, escreve Stéphane Malysse, as pessoas parecem “cobertas por um sobrecorpo, como uma vestimenta muscular usada sob a pele fina e esticada...”

São corpos em permanente produtividade, que trabalham a forma física ao mesmo tempo em que exibem os resultados entre os passantes. São corpos-mensagem, que falam pelos sujeitos. O rapaz “sarado”, a loira siliconada, a perna musculosa ostentam seus corpos como se fossem aqueles cartazes que os homens sanduíches carregam nas ruas do centro da cidade. “Compra-se ouro”. “Vendem-se cartões telefônicos”. “Belo espécime humano em exposição”.

A cultura do corpo não é a cultura da saúde, como quer parecer... É a produção de um sistema fechado, tóxico, claustrofóbico. Nesse caldo de cultura insalubre, desenvolvem-se os sistemas sociais da drogadição (incluindo o abuso de hormônios e anabolizantes), da violência e da depressão. Sinais claros de que a vida, fechada diante do espelho, fica perigosamente vazia e sem sentido.

01 – Pode-se dizer sobre o título dado ao texto que:

- (A) representa um protesto contra a cultura inútil do corpo;
- (B) numa alusão intertextual, faz a correspondência entre corpo e roupa;
- (C) indica uma posição moderna de ultravalorização do corpo;
- (D) mostra a futilidade de parte da sociedade moderna;
- (E) demonstra que o corpo passa a valer mais do que as qualidades morais.

02 – O texto, em muitas passagens, “coisifica” o ser humano, inclusive pela linguagem empregada. A palavra ou expressão do primeiro parágrafo que NÃO colabora para essa “coisificação” humana é:

- (A) aparência;
- (B) invólucro muscular;
- (C) seus “proprietários”;
- (D) sobrecorpo;
- (E) vestimenta muscular.

03 – A alternativa em que a expressão sublinhada NÃO foi substituída de forma adequada por um termo equivalente é:

- (A) a textura da pele = dérmica;
- (B) cor dos cabelos = capilar;
- (C) caldo de cultura = culto;
- (D) centro da cidade = urbano;
- (E) a cultura do corpo = corporal.

04 – A alternativa em que os termos ligados pela conjunção E são termos equivalentes semanticamente é:

- (A) “a textura da pele e a cor dos cabelos”;
- (B) “sob a pele fina e esticada”;
- (C) “abuso de hormônios e anabolizantes”;
- (D) “da violência e da depressão”;
- (E) fica perigosamente vazia e sem sentido”.

05 – Muitos termos do texto aparecem entre aspas; assinale a correspondência correta entre emprego das aspas e a justificativa do seu emprego, segundo informações de gramáticas de língua portuguesa:

- (A) as aspas abrem e fecham citações: “sarados”;
- (B) as aspas indicam que as palavras estão tomadas materialmente, sem função na frase: “proprietários”;
- (C) as aspas marcam palavras de outro texto, transferidas para o texto presente: “Compra-se ouro”;
- (D) as aspas assinalam a presença de uma palavra fora de seu sentido habitual: “Belo espécime humano em exposição”;
- (E) as aspas mostram um termo de linguagem coloquial: “Vendem-se cartões telefônicos”.

06 – “as pessoas parecem cobertas por um sobrecorpo, como uma vestimenta muscular usada sob a pele fina e esticada...”; o que se destaca como característica principal das pessoas citadas nesse segmento do texto é:

- (A) personalidade exibicionista;
- (B) beleza física;
- (C) preocupação com a saúde;
- (D) temperamento detalhista;
- (E) elegância discreta.

07 – “Compra-se ouro” / “Vendem-se cartões telefônicos”; nesses dois cartazes, o autor do texto mostra cuidado com a norma culta da língua. O cartaz abaixo em que esse mesmo cuidado NÃO se verifica é:

- (A) Alugam-se quartos para rapazes solteiros;
- (B) Precisam-se de ajudantes para serviços domésticos;
- (C) Contratam-se serventes de pedreiros;
- (D) Consertam-se roupas;
- (E) Emprestam-se livros para estudantes pobres.

08 – A loira siliconada, citada no texto, serve de exemplo de:

- (A) corpos em permanente produtividade;
- (B) cultura da saúde;
- (C) sintoma social da drogadição;
- (D) violência e depressão;
- (E) despreocupação com a aparência.

09 – Vocábulos que NÃO são acentuados em razão da mesma regra ortográfica são:

- (A) aparência / proprietários;
- (B) já / é;
- (C) invólucro / física;
- (D) sanduíches / tóxico;
- (E) telefônicos / claustrofóbicos.

10 – O texto lido apresenta um conjunto de posicionamentos; o item que mostra um posicionamento que NÃO corresponde a uma opinião do autor é:

- (A) a cultura do corpo é algo diferente da cultura da saúde;
- (B) o corpo humano deve ter alguém como recheio;
- (C) a cultura excessiva do corpo fecha o sujeito em si mesmo;
- (D) a dedicação exclusiva ao corpo é parte de um caldo cultural nocivo;
- (E) os corpos sarados escondem seus verdadeiros “proprietários”.

11 – O vocábulo do último parágrafo do texto que tem seu significado corretamente indicado é:

- (A) tóxico = depressivo;
- (B) claustrofóbico = psicopatológico;
- (C) insalubre = saudável;
- (D) sintomas = conseqüências;
- (E) drogadição = sedução.

12 – O texto deve ser predominantemente classificado como:

- (A) um alerta contra as drogas;
- (B) uma crítica à supervalorização da aparência;
- (C) um protesto contra exercícios físicos;
- (D) um elogio aos cuidados com a saúde;
- (E) uma informação sobre fatos desconhecidos e perigosos.

13 – Os argumentos apresentados pelo autor do texto são predominantemente:

- (A) depoimentos de autoridades no assunto tratado;
- (B) exemplos retirados de experiência profissional;
- (C) pesquisas realizadas na área do combate às drogas;
- (D) opiniões de caráter pessoal;
- (E) de base estatística.

14 – Nos itens abaixo há uma junção de substantivo + adjetivo; o item em que o adjetivo mostra uma opinião do autor do texto é:

- (A) invólucro muscular;
- (B) praia carioca;
- (C) pele fina;
- (D) loira siliconada;
- (E) sistema tóxico.

15 – “desenvolvem-se os sintomas sociais da drogadição”; a forma verbal desse segmento do texto pode ser substituída adequadamente por:

- (A) serão desenvolvidos;
- (B) sejam desenvolvidos;
- (C) são desenvolvidos;
- (D) eram desenvolvidos;
- (E) foram desenvolvidos.

## LÍNGUA INGLESA

### READ TEXT I AND ANSWER QUESTIONS 16 TO 20:

#### TEXT I

#### Africa's Oil

The world is looking to West Africa for its next big energy bet. But oil can be a curse as much as a blessing. This time, which will it be?

(TIME, June 11, 2007)

16 – This text is about oil that Africa may:

- (A) import;
- (B) burn;
- (C) have;
- (D) control;
- (E) donate.

17 – The final sentence introduces a:

- (A) certainty;
- (B) solution;
- (C) warning;
- (D) surprise;
- (E) doubt.

18 – **next** in “its next big energy bet” indicates:

- (A) space;
- (B) time;
- (C) size;
- (D) length;
- (E) weight.

19 – The underlined word in “oil can be a curse” implies:

- (A) permission;
- (B) prohibition;
- (C) consent;
- (D) certainty;
- (E) possibility.

20 – **as much as** in “a curse as much as a blessing” signals a:

- (A) contrast;
- (B) conclusion;
- (C) condition;
- (D) comparison;
- (E) consequence.

**READ TEXT II AND ANSWER QUESTIONS 21 TO 30:**

**TEXT II**

**RECYCLE CITY: The Road to Curitiba**  
By ARTHUR LUBOW

On Saturday mornings, children gather to paint and draw in the main downtown shopping street of Curitiba, in southern Brazil. More than just a charming tradition, the child's play commemorates a key victory in a hard-fought, ongoing war.

5 Back in 1972, the new mayor of the city, an architect and urban planner named Jaime Lerner, ordered a lightning transformation of six blocks of the street into a pedestrian zone. The change was recommended in a master plan for the city that was approved six years earlier, but fierce objections  
10 from the downtown merchants blocked its implementation. Lerner instructed his secretary of public works to institute the change quickly and asked how long it would take. "He said he needed four months," Lerner recalled recently. "I said, 'Forty-eight hours.' He said, 'You're crazy.' I said, 'Yes, I'm crazy, but do it in 48 hours.'"

(from [http:// www.nytimes.com](http://www.nytimes.com) on July 19<sup>th</sup>, 2007)

21 – The plan described was to create a:

- (A) parking lot;
- (B) traffic-free area;
- (C) shopping mall;
- (D) protected playground;
- (E) bus terminal.

22 – The text implies that the project, when started, was implemented:

- (A) rapidly;
- (B) slowly;
- (C) cautiously;
- (D) gradually;
- (E) carefully.

23 – The celebration mentioned occurs:

- (A) on weekends;
- (B) on Mondays;
- (C) in the afternoon;
- (D) once a month;
- (E) in 48 hours.

24 – The text refers to a project created:

- (A) one year before;
- (B) last weekend;
- (C) on a Thursday night;
- (D) years ago;
- (E) three days earlier.

25 – The city merchants were:

- (A) hostile;
- (B) supportive;
- (C) happy;
- (D) pleased;
- (E) indifferent.

26 – The war mentioned (l.4) was:

- (A) deadly;
- (B) short;
- (C) difficult;
- (D) glorious;
- (E) light.

27 – The underlined word in "children gather to paint and draw" (l.1) can be replaced by:

- (A) try;
- (B) prepare;
- (C) meet;
- (D) dress;
- (E) study.

28 – **main** in "the main downtown shopping street" (l.2) means:

- (A) messy;
- (B) narrow;
- (C) peripheral;
- (D) principal;
- (E) side.

29 – "a key victory" (l.4) means that the victory is:

- (A) irrelevant;
- (B) important;
- (C) irresponsible;
- (D) interesting;
- (E) illegal.

30 – When we say that a war is "ongoing" (l.4), we mean it is:

- (A) atypical;
- (B) unique;
- (C) intermittent;
- (D) conventional;
- (E) uninterrupted.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

31 – Um projeto de desenvolvimento de equipes tomou como referência os aspectos motivacionais do trabalho. A teoria das necessidades socialmente adquiridas de McClelland identificou três necessidades que os trabalhadores desenvolvem:

- (A) de auto-estima, de segurança e de afiliação;
- (B) de realização, de poder e de afiliação;
- (C) de desenvolvimento, de poder e de assumir responsabilidades;
- (D) de recompensas, do estabelecimento de metas e de recompensas intrínsecas ao trabalho;
- (E) de recompensas simbólicas como prestígio, reconhecimento e respeito.

32 – O treinamento estratégico segue um desenho do programa, que é parte de uma cultura, em um esquema intencional (treinando todas as pessoas), uma atitude proativa (antecipando as necessidades) e uma visão de futuro (a longo prazo), baseado num consenso. Refere-se às técnicas de treinamento:

- (A) exame dos requisitos exigidos para os cargos, especificações e mudanças nos cargos;
- (B) intervenção: uma ação para alterar a situação atual; administração das atividades de mudança;
- (C) administração de conflitos; inovação no sistema de recompensas e do clima organizacional;
- (D) análise organizacional: a partir do diagnóstico e determinação da missão, da visão e dos objetivos organizacionais;
- (E) programa de indução ou de integração à empresa; desenvolvimento de equipes: uma técnica de alteração comportamental sob a coordenação de um líder.

33 – A perspectiva humanista da hierarquia das necessidades de Maslow supõe que a segunda classe de incentivos que sucede a primeira na hierarquia motivacional numa situação de trabalho consiste em necessidades:

- (A) fisiológicas;
- (B) de sobrevivência material;
- (C) de auto-realização;
- (D) de reconhecimento social;
- (E) de segurança.

34 – Considerando o impacto das megatendências globais, vemos a substituição de uma economia baseada na manufatura e na exploração de recursos naturais para uma economia baseada no valor do conhecimento, na informação e na inovação. Muitas organizações estão promovendo modificações em sua cultura visando:

- (A) maior autonomia, participação e comprometimento das pessoas;
- (B) ênfase na eficiência da produção, no método e na rotina;
- (C) departamentalização funcional para assegurar a especialização;

- (D) estabelecimento de mecanismos de controle mais eficazes e maior probabilidade de manifestação da criatividade;
- (E) ênfase nos meios e procedimentos.

35 – O *Desenvolvimento Organizacional* tem seus fundamentos na confluência de conhecimentos oriundos da Psicologia Social, Educação e da Teoria dos Sistemas. Foi influenciado pela orientação sociotécnica do Instituto Tavistock de Relações Humanas.

A respeito de suas características, analise as afirmativas a seguir:

- I - visão de mudança como um processo contínuo, a longo prazo, planejado e sustentado por natureza;
- II - estímulo à competitividade; educação voltada para os aspectos instrumentais e racionais do trabalho;
- III - educação para as exigências do mercado; monitoramento através do controle e da predição;
- IV - foco na organização como um todo; utilização de agentes de mudança da organização; melhoria dos processos grupais.

Entre as suas características de intervenção estão somente:

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

36 – No mundo contemporâneo, as transformações sócio-econômico-tecnológicas estimularam o desenvolvimento das organizações de aprendizagem. Em relação à implantação de um projeto educacional, é INCORRETO afirmar que:

- (A) a motivação para aprender é influenciada pelas crenças e percepções do treinando;
- (B) a aplicação prática aumenta o desempenho do treinamento; o pragmatismo é indispensável;
- (C) quanto menor o envolvimento do aprendiz nos processos de aprendizagem maior a retenção;
- (D) a inteligência da equipe supera a inteligência dos indivíduos, desenvolvendo uma capacidade extraordinária de ações coordenadas;
- (E) a aprendizagem requer retroação e reforço; o aprendiz deve ser recompensado pelo novo comportamento.

37 – O paradigma organizacional emergente de gestão no campo educacional implica a substituição dos controles sobre o processo pelo controle sobre resultados. Nesse contexto, o *treinamento* é um processo contínuo que se impõe visando os objetivos organizacionais. Na elaboração do *desenho do programa de treinamento*, deve-se considerar:

- (A) basicamente a análise da estrutura de cargos;
- (B) unicamente a análise do custo / benefício;
- (C) resultados da avaliação de desempenho;
- (D) as necessidades estratégicas e o diagnóstico organizacional;
- (E) dados concretos e medidas de resultados, como número de clientes atendidos.

38 - Em seu trabalho *A Quinta Disciplina*, Peter Senge propõe uma nova e revolucionária concepção de liderança e gerenciamento empresarial para inovar as organizações. Considerando que o trabalho está cada vez mais ligado ao aprendizado, cinco novos componentes vêm emergindo nas organizações da aprendizagem, quais sejam:

- (A) raciocínio sistêmico; cultura voltada para resultados; capacidade de agregação; especialização na aquisição do conhecimento; transferibilidade;
- (B) objetivo comum; aprendizado em grupo; raciocínio sistêmico; domínio pessoal e modelos mentais;
- (C) cultura flexível quanto a padrões de comportamentos; construção da memória organizacional; redução de subjetividade; clareza das regras; excelência;
- (D) agilidade, flexibilidade, dinamismo, visão global e local e comprometimento pessoal;
- (E) simplicidade, organicidade, honestidade, lucro e integridade.

39 – A estratégia organizacional refere-se ao comportamento global e integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda. Profissionais de Recursos Humanos planejam as práticas táticas que podem e devem ser utilizadas para desenvolver a estratégia e implementá-la. São práticas fundamentais para a implementação de estratégias:

- (A) desenvolvimento de atitudes e de novas habilidades voltadas para o mercado;
- (B) engajamento dos gerentes em discussões sobre a missão, a imagem que a organização desenvolve a respeito de si mesma e do seu futuro e sobre os valores e objetivos;
- (C) desenvolvimento de equipes: uma técnica de alteração comportamental sob a coordenação de um líder;
- (D) persuasão racional e habilidade para ouvir;
- (E) priorização do instrumental e do previsível na abordagem do comportamento.

40 – No contexto organizacional contemporâneo, as empresas perceberam a urgência em se implantar uma cultura de aprendizagem. Diante de tal realidade, o papel estratégico do conhecimento difunde-se cada vez mais. Considerando-se que a aprendizagem pode ser concebida como um processo de mudança, analise as teorias abaixo:

- I - Para a teoria interacionista, o ser humano se desenvolve intelectualmente a partir da maturação do potencial de que dispõe.
- II - O modelo behaviorista entende que as mudanças no comportamento podem ser provocadas pelas conseqüências chamadas de reforçamento.
- III - A perspectiva cognitivista foca tanto aspectos objetivos e comportamentais quanto subjetivos, levando em consideração as crenças e percepções dos indivíduos que influenciam seu processo de apreensão da realidade.

A respeito dessas teorias, é/são correta(s) somente a(s) afirmativa(s):

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

41 – O capital intelectual é o principal diferencial competitivo das organizações. O setor de *Treinamento* lida com pessoas, isto é, com aprendizagem no nível individual, e é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Considerando o processo de treinamento como cíclico, suas etapas são:

- (A) diagnóstico, desenho, implementação e avaliação;
- (B) criação de um sentimento de mudança, implementação da mudança, estabilização da mudança e avaliação da mudança;
- (C) definição da missão, organização de equipes, reforço e alinhamento organizacional para melhoria;
- (D) planejamento, definição da missão, execução e sensibilização para mudança;
- (E) definição de objetivos, execução, avaliação e reforço.

42 – No desenho de programas de treinamento, uma das principais competências necessárias aos profissionais de Recursos Humanos no cenário contemporâneo é a capacidade de trabalhar com pessoas e de disseminar valores, como a cooperação. A técnica de desenvolvimento organizacional tipo *treinamento de sensibilidade*:

- (A) consiste em reunir grupos chamados *T-Groups* (grupos de treinamento) que são treinados para aumentar a capacidade quanto às suas habilidades de relacionamento interpessoal; seu nível de intervenção é intrapessoal;
- (B) visa o autodiagnóstico das relações interpessoais; concentra-se nos estilos e conteúdos das comunicações; seu objetivo é identificar hábitos destrutivos de comunicação;
- (C) envolve a alteração comportamental na qual várias pessoas de vários níveis e áreas da organização se reúnem sob a coordenação de um líder e criticam-se mutuamente; implica o envolvimento com a filosofia, políticas e a missão da organização;
- (D) envolve reforço que serve de retroinformação a respeito da mudança alcançada em um setor; parte do princípio de que quanto mais dados cognitivos o indivíduo recebe, tanto mais será sua criatividade;
- (E) consiste em uma investigação sistemática e conjunta sobre um certo problema gerencial; é aplicado de cima para baixo, começando na cúpula da organização.

43 – Quando se pensa no desenvolvimento de pessoas no ambiente profissional não é possível deixar de considerar as condições psicológicas e a motivação. Sobre a *teoria do reforço*, é correto afirmar que:

- (A) a motivação resulta de recompensas externas ou das condições de trabalho e não da natureza do trabalho em si;
- (B) as pessoas desenvolvem três necessidades hierarquicamente estruturadas, a saber: realização, poder e afiliação;
- (C) o grau de esforço exercido por uma pessoa depende da crença ou estado cognitivo interior, sobre as relações entre o esforço e a recompensa;
- (D) as necessidades de relacionamento, de pertencer, de intimidade, de amor e de afeição são preponderantes, impedido a emergência de outras necessidades;
- (E) as necessidades em nível fisiológico se manifestam antes daquelas em nível afetivo ou de reconhecimento social.

44 – Levando-se em conta que o treinamento é um processo educacional cíclico e contínuo, aplicado de forma sistemática, analise os itens a seguir:

- I - mudança de métodos e processos de trabalho; produção e comercialização de novos produtos; comunicações deficientes;
- II - a análise da estrutura dos cargos; identificação da missão e da visão organizacional;
- III - elevado número de acidentes de trabalho; avarias freqüentes em equipamentos e instalações.

São considerados *indicadores de necessidade de treinamento* somente:

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

45 – No cenário organizacional contemporâneo, o êxito de um programa de treinamento exige que se leve em consideração alguns pontos decisivos no perfil do profissional responsável, tais como:

- (A) sólido conhecimento sobre planejamento; habilidades em comunicação e familiarização com o projeto estratégico da empresa;
- (B) domínio sobre os dados lógico-quantitativos na formulação das estratégias;
- (C) busca do desenvolvimento de habilidades técnicas;
- (D) ênfase na autonomia das ações de treinamento frente ao plano estratégico das organizações;
- (E) predomínio de uma visão utilitarista instrumental dentro de um paradigma racional e técnico.

46 – No planejamento de um programa de *desenvolvimento de habilidades de comunicação* foi estabelecido um conjunto de técnicas para o alcance dos objetivos propostos. As descrições das técnicas selecionadas encontram-se a seguir:

- I - uso de um equipamento de vídeo que permite que pessoas participem de reuniões mesmo quando distantes;
- II - exposição com auxílio audiovisual;
- III - um tipo de simulação que trabalha o aspecto lúdico, envolvendo uma situação interpessoal;
- IV - análise de uma situação-problema do cotidiano ou eventual.

A seqüência que apresenta corretamente a relação das descrições com as técnicas correspondentes é:

- (A) I - *brainstorming*; II - estudo de caso; III - dinâmica de grupo; IV - teleconferência.
- (B) I - estudo de caso; II - estudo de caso; III - dramatização; IV - teleconferência.
- (C) I - teleconferência; II - estudo de caso; III - preleção; IV - treinamento de sensibilidade;
- (D) I - *brainstorming*; II - tempestade de idéias; III - *role-playing*; IV - conferência;
- (E) I - teleconferência; II - preleção; III - dramatização; IV - estudo de caso.

47 - As transformações da cultura organizacional fundadas na implantação da aprendizagem provocaram mudanças nas estratégias didático-pedagógicas. Os métodos dos programas de desenvolvimento de pessoal tidos como os mais atuais no sentido de organizar espaços e circunstâncias de aprendizagem no contexto organizacional devem considerar:

- (A) a transmissão de conhecimentos técnicos aos profissionais iniciantes;
- (B) o desenvolvimento de competências e habilidades sociais, assim como as de caráter técnico, em toda comunidade organizacional;
- (C) a separação entre planejamento e execução;
- (D) a associação entre responsabilidade, autoridade clara e hierarquia evidente;
- (E) a divisão das atividades, de modo que planejamento e controle sejam de responsabilidade dos gerentes.

48 - A partir das constantes mudanças no mundo contemporâneo, as organizações precisam se colocar em permanente processo de aprendizagem. A avaliação do treinamento nas empresas implica a identificação das categorias de benefícios organizacionais obtidos e a determinação dos indicadores associados a esses tipos de benefícios. Assinale a opção que apresenta indicadores relacionados à melhora de qualidade:

- (A) volume de envolvimento do funcionário na tomada de decisões e número de soluções inovadoras ou produtos desenvolvidos;
- (B) frequência de comunicação dentro da empresa e tempo parado de equipamentos;
- (C) quantidade de tempo de adaptação de novos funcionários e quantidade de horas extras;
- (D) número de acidentes e número de violação de regras ou procedimentos;
- (E) número de processos concluídos e quantidade de trabalho em carteira.

49 – As transformações sócio-econômico-tecnológicas fomentaram o que é denominado *Total Quality Control System* – Programa de Qualidade Total – que consiste numa filosofia de gestão com características especiais. A esse respeito, analise as afirmativas a seguir:

- I - A QT visa à satisfação do cliente; princípios de gestão participativa trabalhando, sobretudo com grupos dentro das organizações.
- II - A qualidade deixa de ser uma preocupação restrita ao produto e ao processo de produção para permear todo o tecido organizacional, com ênfase nas pessoas.
- III - A QT se caracteriza por: abertura permanente ao exterior e às inovações tecnológicas; mobilização da inteligência de todos; valorização das habilidades técnicas.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

50 – Um dos pontos cruciais para a busca de excelência na cultura organizacional contemporânea foi a idéia de *Organização Qualificante*. Assim, a *organização qualificante*, além de apresentar as dimensões da organização qualificada como: autonomia delegada às células, diminuição dos níveis hierárquicos e integração das funções da empresa, deve:

- (A) intensificar a redução das hierarquias e da cultura do controle;
- (B) focar-se no aproveitamento de competências individuais;
- (C) basear-se em uma gestão participativa, proporcionando o envolvimento das pessoas;
- (D) implementar a política de remuneração por desempenho individual;
- (E) centrar-se na inteligência e no domínio de situações de imprevisto.

51 – O *programa de desenvolvimento de habilidades gerenciais* é considerado um dos pilares de sustentação da empresa, contribuindo para a *Qualidade Total*. Essa capacitação, no entanto, deve ser estruturada e planejada de tal sorte que todos, a empresa e os gerentes, saibam a que lugar pretendem chegar. São desafios de um gerente eficaz:

- (A) mensurar resultados, trabalhar em parceria, assumir riscos, ser agente de mudança;
- (B) conhecer as suas idiosincrasias, preferências e limitações;
- (C) adotar métodos de desenvolvimento de habilidades cognitivas;
- (D) habilitar-se com um alto grau de especialização, voltado para a preservação da cultura organizacional;
- (E) priorizar o instrumental e o previsível na abordagem do comportamento humano.

52 - A mudança de paradigma na gestão de pessoas da administração taylorista para a gestão estratégica tem um impacto significativo no comportamento organizacional. Em relação à gestão estratégica, considere os seguintes aspectos:

- I - Participação de todos os níveis da organização; refere-se a um mecanismo de aprendizagem organizacional através do qual a empresa aprende com a retroação decorrente dos erros e acertos nas suas decisões e ações;
- II - Cultura voltada para resultados; tecnologia com automatização rígida inserida numa rotina de trabalho; necessidade de adaptação; adoção de estruturas híbridas;
- III - Estruturas horizontalizadas e amplamente descentralizadas cedem espaço a estruturas verticalizadas e centralizadas.

São aspectos fundamentais de gestão estratégica somente:

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

53 – Muitas organizações estão transformando a sua estrutura baseada na departamentalização funcional em redes integradas de equipes na busca de flexibilização. A técnica de *desenvolvimento de equipe* refere-se a:

- (A) reunir grupos orientados por um líder para aumentar a sensibilidade quanto às habilidades e dificuldades de relacionamento interpessoal;
- (B) autodiagnóstico das relações interpessoais; o objetivo é reduzir hábitos destrutivos de comunicação;
- (C) movimentar pessoas em várias posições no esforço de expandir suas habilidades, conhecimentos e capacidades;
- (D) partir do princípio de que quanto mais feedback de dados cognitivos o grupo receber maior será a possibilidade de se organizar e agir criativamente;
- (E) desenvolver um sentimento de liderança, definindo a lista de metas e objetivos a serem alcançados.

54 – As teorias das organizações se configuraram numa evolução do pensamento administrativo e são produtos sociais influenciadas por forças culturais e econômicas. A teoria que gerou uma crítica ao ideário taylorista da *Administração Científica do Trabalho*, ressaltando que os sentimentos das pessoas participavam de modo significativo do sucesso do trabalho, é conhecida como:

- (A) teoria da aprendizagem social;
- (B) teoria da contingência;
- (C) teoria dos sistemas;
- (D) escola estruturalista;
- (E) escola das relações humanas.

55 – As mudanças provocadas pelos processos de globalização e desenvolvimento tecnológico vertiginoso requerem das organizações a habilidade para mudar de uma forma planejada. Os novos tempos exigem novas organizações e uma nova postura das pessoas no sentido de superar o modelo mecanicista. Considere as afirmativas abaixo relativas às organizações orgânicas:

- I - Fornecem um clima de evitação aos riscos.
- II - A tolerância ao erro parece ser hoje uma das mais importantes responsabilidades gerenciais.
- III - Estimulam um sistema de recompensa para a inovação e criatividade.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

56 – A transformação *corporativa* freqüentemente implica mudanças que incluem alterações de estratégia, processo e estrutura, mas significa muito mais que isso: um reaquecimento da criatividade e das responsabilidades individuais, uma transformação nos relacionamentos internos e externos e uma modificação no comportamento em relação ao trabalho. Nesse caso, é INCORRETO afirmar que os profissionais devem:

- (A) acreditar que podem afetar o desempenho organizacional;
- (B) identificar-se com suas profissões, equipes de trabalho ou unidades funcionais e com a organização como um todo;
- (C) ser incorporados no processo de lidar com desafios enfrentados pelo empreendimento;
- (D) habilitar-se com um alto grau de especialização, voltados para a preservação da cultura organizacional;
- (E) apresentar maior tolerância ao erro.

57 – As empresas utilizam várias técnicas para o desenvolvimento de habilidades pessoais no cargo atual. A modalidade na qual funcionários que aspiram subir a níveis mais elevados dentro da organização recebem assistência e advocacia de executivos da cúpula denomina-se:

- (A) aprendizagem prática;
- (B) jogos de empresas;

- (C) tutoria (*coaching*);
- (D) aconselhamento de funcionários;
- (E) atribuição de comissões.

58 – Um projeto de desenvolvimento de carreiras em uma organização pautou seu planejamento nos aspectos motivacionais do trabalho. Em uma concepção que considera que os fatores motivacionais não são baseados em necessidades fisiológicas e de segurança, mas incluem realização, reconhecimento, a natureza do trabalho em si, responsabilidade e progresso, pode-se afirmar que o projeto baseou-se na teoria:

- (A) da motivação-higiene de Herzberg;
- (B) da expectativa;
- (C) do condicionamento e reforço;
- (D) da hierarquia das necessidades de Maslow;
- (E) das necessidades socialmente adquiridas de McClelland.

59 – À medida que o mundo se torna mais interligado e os negócios mais complexos e dinâmicos, já não basta ter uma única pessoa aprendendo pela organização. As molas mestras das “*organizações de aprendizagem*” são a criatividade e a inovação. A respeito do *raciocínio sistêmico*, pode-se afirmar que:

- (A) refere-se à idéias profundamente arraigadas, generalizações, ou mesmo imagens que influenciam nosso modo de encarar o mundo e nossas atitudes;
- (B) refere-se à aprendizagem sobre nosso objetivo pessoal, envolvendo controle e paciência;
- (C) as pessoas descartam seus velhos modos de pensar e as rotinas padronizadas para resolver problemas;
- (D) as forças organizacionais não devem operar de forma fragmentada; as pessoas devem pensar em termos de processos, padrões e inter-relações;
- (E) as pessoas devem trabalhar juntas para intercambiar experiências e conhecimentos com a equipe, visando uma ação coordenada.

60 – No planejamento dos programas de desenvolvimento de capacitação no ambiente profissional, não é possível deixar de considerar o fenômeno motivacional como processo psicológico. McGregor identificou duas teorias, a Y e a X. Cada uma dessas orientações envolvia crenças básicas desenvolvidas pelos gerentes sobre o comportamento humano. As crenças da teoria Y tendem a levar os gerentes a:

- (A) pensar em termos de controle rígido dos subordinados, visto que as pessoas são consideradas desprovidas do desejo de assumir responsabilidades;
- (B) confiar mais nos seus subordinados, por considerar que são naturalmente orientados para o crescimento e desenvolvimento;
- (C) supor que as pessoas são inerentemente passivas, desprovidas de ambição e resistentes a mudanças;
- (D) desenvolver uma atitude mais humana, mas voltada para o controle dos seus subordinados;
- (E) uma atitude menos participativa, adotando uma orientação mais diagnóstica.

61 – Os novos tempos exigem novas organizações e a mudança torna-se um aspecto essencial da criatividade e inovação na formação de lideranças. A estratégia que permite a delegação de poder a profissionais que exercem funções-chave na estrutura organizacional, para que funcionem como agentes multiplicadores, é conhecida como:

- (A) *empowerment* (empoderamento);
- (B) aprendizagem prática;
- (C) instrução programada;
- (D) estudo de caso;
- (E) tutoria ou *coaching*.

62 – “**Ouçó e esqueço; Vejo e recorde; Faço e compreendo**”. Os programas de treinamento que utilizam *uma situação vivencial*, na qual os treinandos são provocados a reproduzir simbolicamente as circunstâncias do dia-a-dia organizacional são conhecidos como:

- (A) programas de integração;
- (B) seminários de avaliação;
- (C) desenvolvimento comportamental;
- (D) programas de desenvolvimento de equipes eficazes;
- (E) jogos com papéis na empresa.

63 – O *treinamento* é um processo cíclico e contínuo, representando um investimento em custo que requer um retorno. A *avaliação do programa de treinamento* pode ser feita em diferentes níveis. Quanto ao nível dos *Recursos Humanos*, deve-se considerar:

- (A) redução do índice de acidentes de trabalho;
- (B) mudanças de atitudes e redução de rotatividade;
- (C) redução de custos;
- (D) melhoria da imagem da empresa;
- (E) maior competitividade organizacional.

64 – Numa cultura organizacional voltada para a aprendizagem, a transmissão pura de conhecimentos não basta para garantir o desempenho mais adequado tanto para os profissionais individualmente quanto para a empresa. A busca de estratégias de formação mais efetivas se justifica na medida em que:

- (A) torna-se urgente atentar para o desenvolvimento de competências mais amplas, como trabalho em equipe e habilidade de comunicação;
- (B) a aprendizagem por transmissão atende unicamente às demandas de uma qualificação pautada no desenvolvimento de competências de relacionamento social;
- (C) impõe-se o desenvolvimento da independência visando o abandono às normas e padrões;
- (D) no contexto atual, as habilidades sociais tornaram-se mais significativas do que as técnicas;
- (E) os métodos de aprendizagem orientados basicamente para experiência tornaram-se mais eficazes.

65 – Ao longo do tempo diferentes abordagens de gestão se configuraram ajustadas aos padrões de sua época, à mentalidade predominante e às necessidades das organizações. Nessa perspectiva, considere as afirmativas abaixo:

I - A *teoria dos sistemas* desenvolve uma abordagem situacional, ressaltando as condições ambientais exclusivas e fatores internos inerentes de cada organização. Nessa abordagem, concentram-se as pesquisas de estilos de liderança e natureza do relacionamento entre o líder e os membros do grupo.

II - Sob a perspectiva da *teoria da contingência*, pesquisadores perceberam que a interação entre as dimensões estruturais (mecanicistas) e humanas (comportamentais) das organizações sofriam influência de forças externas.

III – A teoria neoclássica das organizações emergiu das experiências de *Hawthorne* e aponta os efeitos potencialmente nocivos da *Administração Científica do Trabalho*, destacando a natureza do relacionamento social entre os integrantes de um grupo de trabalho como efeito motivador no desempenho.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

66 – As organizações modernas dispensam atenção aos seus funcionários tanto quanto aos seus clientes. Os programas de treinamento que destacam a importância do comprometimento das chefias na recepção, acompanhamento e avaliação do recém-contratado, visando sua adesão às metas e valores organizacionais, é crucial para a reprodução do universo simbólico da organização. Esse tipo de treinamento denomina-se:

- (A) desenvolvimento comportamental;
- (B) seminários de avaliação;
- (C) programas de integração;
- (D) programas de desenvolvimento de equipes eficazes;
- (E) programas de qualidade de vida.

67 – O desenvolvimento organizacional é uma abordagem especial de mudança organizacional apoiada pela alta direção no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas e renovação organizacional. *Reunião de confrontação* refere-se a:

- (A) uma técnica de mudança de comportamento, de enfoque socioterapêutico, na qual grupos em conflito se reúnem sob a ajuda de um consultor interno;
- (B) uma técnica que visa o autodiagnóstico das relações interpessoais e se concentra nos estilos e conteúdos das comunicações;
- (C) uma técnica que reúne grupos orientados por um líder treinado para aumentar a tolerância quanto às habilidades e dificuldades de relacionamento;
- (D) uma técnica na qual equipes de funcionários ou gerentes competem, tomando decisões computadorizadas a respeito de situações reais;
- (E) técnica de mudança de comportamento que parte do princípio de que a retroação de dados proporciona a aprendizagem de novos dados a respeito de si mesmo, dos outros, dos processos grupais ou da dinâmica da organização.

68 – A gestão de pessoas, fundada no ideário taylorista, baseado na *administração científica do trabalho*, continua presente nas técnicas e estratégias de desenvolvimento de pessoal. Assinale a alternativa que NÃO apresenta características deste ideário no campo organizacional:

- (A) capacitação da força de trabalho através do comprometimento e autocontrole; treinamento concentrado nos aspectos estratégicos;
- (B) divisão funcional do trabalho de modo que as atividades de planejamento e controle sejam de responsabilidade apenas dos gerentes;
- (C) cargos altamente especializados, definidos e permanentes;
- (D) interação vertical entre superior e subordinados;
- (E) processo de produção concebido sob a abordagem da engenharia.

69 – Todas as transformações tecnológicas introduzidas nas empresas atingiram na essência o principal elemento, ou seja, o homem, passando a exigir do trabalhador maior responsabilidade, autonomia e novos conhecimentos. O planejamento de programas de capacitação técnico-operacional só será eficaz se:

- I - identificar o quadro de pessoal e contar com uma base segura de dados, atualizada e coletada de todos os postos de trabalho;
- II - adotar uma política de treinamento com premissas básicas;
- III - utilizar a rede de ensino oficial ou as escolas Senai para suprir a mão-de-obra.

A(s) afirmativa(s) correta(s) é/são somente:

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

70 – Os movimentos que marcam o final do século XX destacam a informação e o conhecimento e trazem o avanço na informatização. No campo do treinamento, domina a área a seguinte tendência:

- (A) visão utilitarista, instrumental e pragmática num paradigma racional-burocrático;
- (B) busca do desenvolvimento de habilidades técnicas e gerenciais;
- (C) crescente desvinculação das ações de treinamento ao plano estratégico global das organizações;
- (D) ênfase na aquisição de informação, mudança de atitude e desenvolvimento de habilidades cede espaço para o pensamento criativo, a habilidade de aprender a aprender e o preparo para tomada de decisões;
- (E) especialistas de gestão passam a enfatizar os dados lógico-quantitativos na formulação de estratégias.

## PROVA DISCURSIVA

### Questão 1

No contexto de trabalho atual, o conhecimento é disponibilizado de forma mais ágil levando o homem a dedicar-se às funções de planejamento, controle e avaliação. Esse fato acarreta transformações na atividade profissional, sendo necessárias outras competências que transcendem as técnicas.

**Descreva as novas competências e os métodos a serem considerados nos Programas de Capacitação Profissional.**

Máximo para resposta: 15 linhas.

### Questão 2

Dentro de um paradigma no qual as organizações são consideradas sistemas de aprendizagem, os programas de *Desenvolvimento de Pessoal* representam um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva dos *seres humanos* nas organizações.

**Descreva a etapa de *sensibilização* num programa de gestão por competência.**

Máximo para resposta: 10 linhas.

### Questão 3

A forma de gerir pessoas sofreu grandes transformações ao longo dos últimos vinte anos. A marca dos sistemas tradicionais era o controle. Hoje, espera-se cada vez mais que os trabalhadores assumam uma postura voltada para o autodesenvolvimento e para aprendizagem contínua.

**Discorra sobre as barreiras à inovação e sobre métodos para incentivar a criatividade nas organizações.**

Máximo para resposta: 10 linhas.



**Núcleo de Computação Eletrônica**  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Prédio do CCMN - Bloco C  
Cidade Universitária - Ilha do Fundão - RJ  
Central de Atendimento - (21) 2598-3333  
Internet: <http://www.nce.ufrj.br>