

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Acerca da educação e da esfera do trabalho, julgue os itens a seguir.

- 51 De acordo com a economia política clássica, é preciso fornecer mínimas instruções aos trabalhadores, mas que isso não seja ultrapassado, para não contradizer a ordem social.
- 52 A escola está relacionada ao processo de desenvolvimento do capitalismo, como agência educativa ligada às necessidades do progresso e às necessidades de hábitos civilizados, que corresponde à vida nas cidades.
- 53 A criação das áreas de evento de treinamento e desenvolvimento (T&D), bem como a criação das universidades corporativas foram iniciativas do Estado, após as empresas perceberem que a educação compõe um dos pilares do diferencial competitivo.
- 54 No século passado, o surgimento de um novo ambiente empresarial, caracterizado por intensas e frequentes mudanças, pela necessidade de respostas cada vez mais ágeis e para garantir a sobrevivência da organização, gera um impacto significativo do perfil dos gestores e dos colaboradores que as empresas esperam formar nesses novos tempos.
- 55 A situação da escola como não trabalho tendeu a se alterar a partir da década de 60 com o surgimento da Teoria do Capital Humano. A educação deixou de ter, então, caráter meramente ornamental.

A respeito das formas de organização do trabalho e seus impactos na educação dos trabalhadores, julgue os itens que se seguem.

- 56 As organizações, na atualidade, encaram a complexidade e a incerteza. Para enfrentar as mudanças, é preciso investir na qualificação e potencializar o poder da gestão, atribuindo-lhe funções mais complexas.
- 57 O papel do especialista em T&D tem mudado. Em vez de apenas oferecer cursos e *workshops*, ele está agora no centro do processo de aprendizagem e inovação da empresa para ajudar a organização e as pessoas a crescerem e a alcançarem o sucesso, em alinhamento com a estratégia organizacional.
- 58 As habilidades aprender a aprender; comunicação e colaboração; raciocínio criativo e solução de problemas; conhecimento tecnológico; conhecimento global dos negócios; e liderança e autogerenciamento da carreira são requeridas ao profissional desde o advento do Taylorismo/Fordismo.
- 59 A gestão do conhecimento requer, necessariamente, interdisciplinaridade, e visão integrada e holística.
- 60 A gestão por competência requer uma estrutura organizacional totalmente diferente da estrutura convencional e tradicional. E, por essa razão, requer também um contexto organizacional e cultural diferente, que envolve cargos e departamentos isolados, estáveis e definitivos.
- 61 Na moderna gestão de pessoas, tem-se verificado forte tendência para o deslocamento do foco nos cargos para o foco nas competências das pessoas. Isso significa que todo o processo de recrutar, selecionar, aplicar, avaliar, treinar, desenvolver, remunerar e incentivar as pessoas deixa de considerar os requisitos dos cargos ocupados, deslocando-se para as habilidades e as competências relevantes que as pessoas possuem e oferecem para a organização.

Com relação às dimensões pedagógicas dos processos de organização e gestão do trabalho, julgue os próximos itens.

- 62 A prática educativa pressupõe a superação dos elementos formais do programa de aprendizagem, não os excluindo, mas evoluindo da simples organização formal para uma organização educativa, na qual o objetivo, o conteúdo, a metodologia e a avaliação são percebidos de forma interligada, sofrendo modificação, seleção e adaptação, de modo a interferir na organização intelectual do sujeito.
- 63 Nos dias atuais, mudança e gestão do conhecimento são palavras de ordem dentro das organizações. Nesse contexto, o papel do pedagogo é fundamental, pois todo processo de mudança exige uma ação educacional. Além disso, gerir o conhecimento é uma tarefa de modificação de valores organizacionais.
- 64 O papel do educador corporativo está diretamente ligado à principal força da organização, que consiste no treinamento por áreas de atuação em cada departamento.
- 65 São atribuições de todos os membros da organização a liderança, o planejamento educacional, a comunicação, a organização, a avaliação e motivação para a aprendizagem.

Julgue os itens subsecutivos, a respeito de gestão de projetos.

- 66 Estudo de mercado, escolha de tecnologia, definição de custos, análise das condições legais de realização, análise de risco, consideração do processo de recrutamento e formação são elementos que devem ser considerados na fase de execução de um projeto na empresa.
- 67 A forma de estimativas de custos, bem como a de controle e a de ligação ao fator tempo são pontos excludentes na gestão de projetos.
- 68 O principal objetivo a ser atingido na gestão do projeto é um produto final com o melhor desempenho possível, sob uma perspectiva dinâmica e flexível, realizando as alterações necessárias durante o avanço do projeto.
- 69 A gestão do projeto forma um ciclo dinâmico, que se inicia no planejamento, com fixação de objetivos, estabelecimento de recursos e definição de estratégias, passando à execução, com alocação de recurso, gestão da execução e coordenação de esforços, e, finalmente, chegando ao controle, com avaliação de resultados, elaboração de relatórios e resolução de problemas com eventual tomada de medidas.

Em relação à formação de equipes na organização, julgue os itens seguintes.

- 70 Selecionar e admitir pessoal são tarefas que não cabem ao gestor de projeto.
- 71 A estratégia mais viável ao gestor de projeto é a manutenção da equipe do início ao fim dos trabalhos, dado que a flexibilidade compromete os resultados.
- 72 Ser específico, comunicar-se com clareza e ser oportuno são atitudes requeridas ao gestor de projetos.
- 73 Autoritário, democrático e *laissez-faire* são estilos de liderança.
- 74 Em relação aos estilos de liderança, o modelo das cinco posições de Heller apresenta as alterações de exercício do poder que formam um *continuum*, na seguinte sequência: a influência das decisões pessoais do líder sem consulta ou informação prévia; as decisões pessoais do líder com explicação posterior; as decisões com consulta prévia; as decisões compartilhadas; e a delegação de decisões aos subordinados.

Julgue os itens a seguir, a respeito da prática educativa no desenvolvimento de pessoas.

- 75 Segundo Paulo Freire, a transformação do meio só acontece com uma educação libertadora em que o homem opere a realidade. Nesse sentido, a organização deve facilitar o processo de expressão e reflexão para que as pessoas se sintam importantes para o processo de aprendizagem.
- 76 A educação profissional compreende três etapas interdependentes, mas perfeitamente distintas: formação profissional, desenvolvimento profissional e treinamento.
- 77 A etapa da educação profissional que visa adaptar a pessoa para a execução de tarefa específica, em determinada organização, com objetivos imediatos, denomina-se formação profissional.
- 78 Julgamento é o fator que representa o desempenho do profissional e geralmente está ligado ao conceito de talento.
- 79 O planejamento dos conteúdos de aprendizagem é o elemento mais importante para o educador corporativo.

Acerca das teorias de aprendizagem, julgue os itens subsequentes.

- 80 Comportamentalismo e cognitivismo são teorias que auxiliam a compreender o processo de aprendizagem do indivíduo.
- 81 No comportamentalismo, ou behaviorismo, os processos mentais são invisíveis e não podem ser estudados cientificamente. Contudo, esses processos podem ser observados externamente, por meio do comportamento exterior das pessoas.
- 82 Na corrente cognitivista, os experimentos com cães e ratos em laboratórios influenciaram inicialmente o modelo de condicionamento clássico (com Pavlov, Thorndike, Watson e Guthrie) e, posteriormente, o modelo de condicionamento operante (com Skinner).
- 83 O cognitivismo assegura que a mente humana é altamente complexa e que seus processos mentais podem ser identificados e estudados.
- 84 Na perspectiva do Pós-modernismo, que se propõe a explicar os esforços individuais para explicar o mundo real, a realidade somente emerge a partir da interpretação individual.
- 85 O construtivismo é uma variante do cognitivismo e está centrado no princípio de que cada indivíduo constrói sua própria compreensão do mundo em que vive, sendo ela o reflexo de suas experiências pessoais.

A teoria da criação do conhecimento organizacional de Nonaka e Takeuchi é baseada na dinâmica dos elementos que compõem as dimensões epistemológica e ontológica desse modelo. Com base nas proposições desses autores a respeito da criação do conhecimento organizacional, julgue os itens de **86 a 89**.

- 86 A criação do conhecimento organizacional é um processo em espiral que se inicia no nível individual e estende-se a partir das comunidades expandidas de interação, atravessando os limites dos diferentes níveis de uma estrutura organizacional.
- 87 Os referidos autores postulam modos de conversão do conhecimento mediante os processos de socialização, externalização, combinação e internalização, tendo como pressuposto de que o conhecimento organizacional é criado por meio da interação entre conhecimento tácito e conhecimento explícito.

- 88 O processo de conversão do conhecimento explícito em conhecimento tácito ocorre pela transmissão de conhecimento na forma de modelos mentais ou conhecimento técnico transmitido de indivíduo para indivíduo.
- 89 No nível organizacional, o investimento na autonomia dos funcionários é uma condição necessária para promover a espiral de conhecimento. Nesse sentido, deve-se conceder liberdade para criar, para acumular e para utilizar conhecimento individual, independentemente do contexto da organização.

A respeito da construção e gestão do conhecimento e da inteligência organizacional, julgue os próximos itens.

- 90 A inteligência competitiva, a aprendizagem organizacional e as comunidades de prática constituem abordagens e ferramentas gerenciais da gestão do conhecimento organizacional.
- 91 A gestão do conhecimento originou-se da gestão de recursos informacionais, caracterizada por apresentar inovação organizacional advinda da transição da era industrial para a era da informação.
- 92 O pensamento sistêmico aplicado ao contexto organizacional refere-se à modificação das habilidades de diálogo e pensamento coletivo, a fim de desenvolver inteligências e habilidades em equipes.
- 93 A capacidade adaptativa, por meio da aprendizagem organizacional, é uma característica comumente atribuída à organização inteligente. Nesse contexto, considera-se a aprendizagem como o principal componente para um comportamento organizacional inteligente em ambiente altamente dinâmico e mutável.
- 94 A organização inteligente é uma organização de aprendizagem voltada para a criação, para a aquisição e para a transferência de conhecimento, sendo capaz de promover mudanças no comportamento organizacional, a partir de novos conhecimentos, ideias e estímulos percebidos no ambiente.
- 95 A inteligência organizacional é composta por um ciclo contínuo de atividades que inclui o sensoriamento do ambiente, o desenvolvimento de percepções e a criação de significados.
- 96 Um objetivo da gestão do conhecimento organizacional é a criação de condições para que a organização possa utilizar a informação e o conhecimento adequados, reconhecendo, assim, processos de gestão da informação como processos de gestão do conhecimento.

A andragogia, desenvolvida por Malcolm Knowles, constitui um modelo de educação de adultos fundamentado em premissas acerca das características dos aprendentes adultos. A aplicabilidade aos contextos educativos diversificados e a flexibilidade, que caracterizam a proposta andragógica, permitem a sua utilização em populações e em organizações diversas, sendo essa uma importante ferramenta a ser considerada na prática educativa de profissionais que lidam com capacitação e com desenvolvimento de pessoas. Com base nos pressupostos do pensamento andragógico, julgue os itens seguintes.

- 97 A andragogia e a pedagogia transformadora são modelos pedagógicos antagônicos, inexistindo, entre eles, elementos que evidenciem semelhanças nos pressupostos que os fundamentam.
- 98 Uma das premissas da andragogia é que os adultos apresentam numerosas experiências de vida, segundo as quais constroem a base de seu aprendizado. Essas experiências devem, portanto, ser incluídas no processo educativo.
- 99 Entre os elementos essenciais que caracterizam a andragogia como modelo para a educação de adultos estão a participação dos alunos, a flexibilidade e o foco no processo, em substituição à ênfase no conteúdo.

A educação de adultos fundamentada nos propósitos andragógicos

100 presume que grande parte da responsabilidade pelo aprendizado advém do aprendente, o qual deve ser estimulado a ter autonomia no processo de planejamento e na condução de sua aprendizagem.

101 atribui ao professor o papel de facilitador da aprendizagem, pressupondo que a relação entre professor e aluno é horizontal, e orienta-se a partir do diálogo, do respeito, da colaboração e da confiança.

102 considera que os adultos reagem melhor a estímulos externos, como notas, promoções e salários mais altos, que a fatores motivacionais internos, como autoestima e qualidade de vida.

103 recomenda a aplicação de níveis crescentes de diretividade e ensino transmitido pelo facilitador, especialmente em situações em que os aprendentes têm pouca vivência de processos autodirigidos de aprendizagem.

Em relação às proposições de Chiavenato (1999) a respeito do planejamento estratégico da gestão de pessoas, julgue os itens seguintes.

104 A contribuição da gestão de pessoas, para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais, dá-se a partir de cuidadoso planejamento estratégico das necessidades de pessoas e dos talentos humanos para a realização de ação organizacional futura.

105 O modelo de planejamento integrado da gestão de pessoas refere-se ao mapeamento de substituição ou à construção de organogramas de encareiramento para o planejamento de funcionários, com base em um sistema de informação acerca de promovabilidade e avaliação de desempenho.

106 Nas organizações, o absenteísmo, a rotatividade e as mudanças nos requisitos do trabalho são problemas que apresentam baixo impacto no planejamento da gestão de pessoas.

Em relação ao desenvolvimento e à capacitação de pessoas, conforme visão de Andrade & Abbad (2006), julgue os itens de 107 a 112.

107 No processo de planejamento instrucional, os procedimentos são eventos ou situações que facilitam o alcance dos objetivos de aprendizagem, sendo recomendável que sua definição preceda a etapa de decisão dos conteúdos.

108 Os componentes ou as fases interdependentes que definem o sistema típico de treinamento no contexto organizacional são a avaliação das necessidades de treinamento, o planejamento e a execução do treinamento, e a avaliação do treinamento.

109 O diagnóstico de necessidades de treinamento compõe-se de um conjunto de levantamentos acerca dos interesses de aprendizagem do empregado, com o objetivo de orientar seu posicionamento na carreira e identificar necessidades de esclarecimentos sobre a organização.

110 O desenvolvimento de pessoas refere-se ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionado pela organização, no intuito de apoiar o crescimento pessoal do empregado, sem encaminhá-lo, especificamente, para uma direção profissional.

111 Devido à crescente utilização das tecnologias da informação e comunicação nos programas de capacitação, a lógica de economia de custos nas ações de capacitação não deve sobrepor o princípio da promoção da aprendizagem, que deve orientar o uso desses recursos.

112 A avaliação de programas de capacitação e desenvolvimento de pessoas prescinde da emissão de juízo de valor pelo avaliador acerca do conjunto das atividades que é objeto de avaliação.

Na atualidade, constata-se crescente interesse na avaliação e na pesquisa qualitativa de programas sociais. Apesar dos significativos avanços, a avaliação desses programas ainda carece de debates mais aprofundados. Com relação a esse assunto, julgue os itens a seguir.

113 A avaliação de programas do setor público deve fortalecer a posição do Estado quanto aos processos de formulação e implementação de políticas públicas, em vez de ser focalizada no interesse social e na assertividade e eficiência dessas políticas.

114 As críticas mais recorrentes em relação à avaliação de programas são a fragilidade da metodologia empregada e a escassa utilização dos resultados nos processos de tomada de decisão, especialmente na América Latina.

A respeito do Decreto n.º 5.707/2006, que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, julgue os itens consecutivos.

115 É finalidade da política nacional de desenvolvimento de pessoal o ajustamento das competências dos servidores aos objetivos dos órgãos e das entidades da administração pública, em consonância com o plano plurianual.

116 Os servidores sem vínculo efetivo com a administração pública estão excluídos dos eventos de desenvolvimento de pessoal relacionados à política nacional de desenvolvimento de pessoal.

117 Entre as diretrizes previstas na referida política constam a articulação das atividades de capacitação com a promoção do servidor nas carreiras da administração pública federal e a complementaridade entre o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor.

118 As atividades de desenvolvimento de pesquisas, a realização de visitas técnicas e a produção técnico-científica estão incluídas nos eventos de capacitação.

119 Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, os órgãos e as entidades podem utilizar percentual fixado a seu critério para atendimento a públicos-alvo e a conteúdos prioritários.

120 As escolas de governo e o comitê gestor são instâncias institucionais de aporte à execução da política nacional de desenvolvimento de pessoal.

## PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando, caso deseje, o espaço para rascunho indicado no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para a **FOLHA DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, no local apropriado, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto que ultrapassar a extensão máxima de linhas disponibilizadas será desconsiderado.
- Na **folha de texto definitivo**, identifique-se apenas na primeira página, pois não será avaliado o texto que apresentar qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.
- Ao domínio do conteúdo serão atribuídos até **10,00 pontos**, dos quais até **0,50 ponto** será atribuído ao quesito apresentação e estrutura textuais (legibilidade, respeito às margens e indicação de parágrafos).

A propriedade intelectual é um instrumento recente do capitalismo: o direito de autor só foi internacionalmente reconhecido e oficializado no final do século XIX, a partir da Convenção de Berna. No capitalismo tardio informatizado, entretanto, ela se tornou um problema e uma contradição para as corporações cujo trunfo é a circulação de conteúdo intelectual, não sua produção. Para elas, é fundamental que o trabalho intelectual seja barato ou gratuito. E, para isso, é preciso que ele seja indiferenciado, que o seu valor seja medido unicamente de modo quantitativo, cumulativo — e não qualitativo ou subjetivo.

Há alguns anos, a revista *The New Yorker* publicou uma longa reportagem sobre a disputa entre os herdeiros de James Joyce e uma pesquisadora da Universidade Stanford, na Califórnia, pelos direitos de publicação da correspondência do escritor. O artigo pintava um quadro favorável à pesquisadora e a transformava em símbolo da necessidade de uma legislação mais democrática, condizente com as exigências estabelecidas pelo uso da Internet. A reportagem estava em sintonia com os princípios do Creative Commons e de outras propostas alternativas ao tradicional, restritivo e cada vez mais insustentável *copyright*, o direito autoral.

O Creative Commons busca adaptar o direito autoral a uma situação de fato e irreversível, permitindo ao autor decidir o quanto deseja ceder dos seus direitos. Essas iniciativas buscam alternativas a esse direito, condenado à morte pela nova economia da informação. Mas, a despeito das boas intenções, elas só se propõem a agir no lado mais frágil do direito de propriedade, aquele que diz respeito ao trabalho intelectual individual e, sobretudo, ao trabalho intelectual circunscrito às artes e à cultura. Nenhuma empresa abrirá mão de suas patentes científicas ou industriais em nome da visibilidade, do bem comum ou do direito à informação.

Bernardo Carvalho. **Em defesa da obra**. Internet: <[www.observatoriodaimprensa.com.br](http://www.observatoriodaimprensa.com.br)> (com adaptações).

Tendo o texto acima e os textos da prova de Conhecimentos Básicos apenas como referência inicial, redija um texto dissertativo a respeito de direitos autorais.

Ao elaborar seu texto, aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- remuneração e subsistência do autor, profissional e trabalhador; [valor: 4,50 pontos]
- democratização e popularização da informação, da arte e da cultura. [valor: 5,00 pontos]

## Rascunho

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS (A6)  
FORMAÇÃO: PEDAGOGIA



**cespeUnB**

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos