

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Concurso Público

Prova Objetiva P₂
Prova Discursiva P₃

Aplicação: 30/9/2007

Cargo: Analista de Controle Externo
Área: Apoio Técnico e Administrativo
Especialidade: Apoio Técnico e Administrativo
Orientação: Educação Corporativa

TARDE

Caderno J

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Ao receber este caderno, confira atentamente se o tipo de caderno — Caderno J — coincide com o que está registrado em sua folha de respostas. Em seguida, verifique se ele contém CEM itens, correspondentes à prova objetiva de conhecimentos específicos (P₂), corretamente ordenados de 101 a 200, seguidos da prova discursiva de conhecimentos específicos (P₃) acompanhada de espaços para rascunho.
- 2 Os espaços para rascunho são de uso opcional; não contarão, portanto, para efeito de avaliação.
- 3 Caso o caderno esteja incompleto ou tenha qualquer defeito, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis.
- 4 Não utilize lápis, lapiseira (grafite), borracha e(ou) qualquer material de consulta que não seja fornecido pelo CESPE/UnB.
- 5 Não se comunique com outros candidatos nem se levante sem autorização do chefe de sala.
- 6 Não serão distribuídas folhas suplementares para rascunho nem para texto definitivo.
- 7 Nos itens da prova objetiva, recomenda-se não marcar ao acaso: cada item cuja resposta diverja do gabarito oficial definitivo receberá pontuação negativa, conforme consta em edital.
- 8 A duração das provas é de cinco horas, já incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas —, ao preenchimento da folha de respostas e à transcrição dos textos definitivos da prova discursiva para o CADERNO DE TEXTOS DEFINITIVOS DA PROVA DISCURSIVA P₃ — CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS.
- 9 Você deverá permanecer obrigatoriamente em sala por, no mínimo, uma hora após o início das provas e poderá levar este caderno de provas somente no decurso dos últimos quinze minutos anteriores ao horário determinado para o término das provas.
- 10 Ao terminar as provas, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe a sua folha de respostas e o seu caderno de textos definitivos e deixe o local de provas.
- 11 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes no presente caderno, na folha de respostas ou no caderno de textos definitivos poderá implicar a anulação das suas provas.

AGENDA (datas prováveis)

- I 2/10/2007, após as 19 h (horário de Brasília) – Gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas: Internet — www.cespe.unb.br/concursos/tcu2007.
- II 3 a 5/10/2007 – Recursos (provas objetivas): exclusivamente no Sistema Eletrônico de Interposição de Recurso. Internet, mediante instruções e formulários que estarão disponíveis nesse sistema.
- III 22/10/2007 – Resultados finais das provas objetivas e provisórios das provas discursivas: Diário Oficial da União e Internet.
- IV 23 a 25/10/2007 – Recursos (provas discursivas): em locais e horários que serão informados na divulgação dos resultados provisórios.
- V 9/11/2007 – Resultados finais das provas discursivas e convocação para a segunda etapa do concurso: Diário Oficial da União e Internet.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o item 12 do Edital n.º 1 – TCU – ACE/TCE, de 20/7/2007.
- Informações adicionais: telefone 0(XX)61 3448-0100; Internet — www.cespe.unb.br/concursos/tcu2007.
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

De acordo com o comando a que cada um dos itens de **101 a 200** se refira, marque, na **folha de respostas**, para cada item: o campo designado com o código **C**, caso julgue o item **CERTO**; ou o campo designado com o código **E**, caso julgue o item **ERRADO**. A ausência de marcação ou a marcação de ambos os campos não serão apenadas, ou seja, não receberão pontuação negativa. Para as devidas marcações, use a **folha de respostas**, único documento válido para a correção da sua prova.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS (P₂)

Um dos gerentes do nível estratégico de uma organização pública pretende elaborar um plano de ação visando elevar a vontade dos funcionários em empreender esforços para o alcance das metas e dos objetivos da instituição. Em face dessa situação, e considerando as premissas em que o gerente deve se basear para a montagem do citado plano de ação, julgue os itens a seguir.

- 101** As metas de trabalho definidas para os funcionários devem ser de baixa complexidade para que eles não sintam receio de conseguir alcançar o que foi estabelecido.
- 102** As pessoas são auto-motivadas, não havendo, portanto, necessidade de a organização definir estratégias para desenvolver a motivação do funcionário.
- 103** A organização deve ser transparente a respeito dos procedimentos e da quantidade de recompensas concedidas aos funcionários como resultado do seu trabalho.
- 104** Recompensas, de qualquer tipo, são sempre motivadoras para o funcionário.
- 105** Apesar de as necessidades dos funcionários serem variáveis, é possível a definição de uma política de motivação na organização.

Com relação à liderança, que tem um importante papel nos processos organizacionais, julgue os itens que seguem.

- 106** As pessoas agem com base em suas percepções do que a realidade é e não na realidade em si. Frequentemente, há desacordos, uma vez que os processos pelos quais indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais são diferentes.
- 107** As teorias de traços indicam que o líder deve focar seus esforços em escolher pessoas com o perfil adequado para realizar as atividades.
- 108** A definição clara das tarefas a serem realizadas, bem como o seu acompanhamento e avaliação, são os requisitos para o desenvolvimento adequado de uma meta.
- 109** O líder define a forma mais adequada de gerenciar sua equipe, em conformidade com o grau de variáveis tais como o nível de maturidade dos membros da equipe e com a autonomia que ele possui para tomar decisões.
- 110** O clima organizacional adequado é em grande parte responsabilidade do estilo de liderança do gestor, embora dimensões extra-organizacionais, ocupacionais e individuais também sejam relevantes.
- 111** O líder deve assumir a mesma postura e forma de orientação para todos os seus subordinados, pois, do contrário, causará problemas de nivelamento e percepção de justiça.
- 112** O poder é importante mediador na prevenção e resolução de conflitos e permite traçar um perfil da organização com benefícios diretos para várias áreas, entre elas, a tomada de decisão organizacional.

Acerca da cultura organizacional, julgue os itens subseqüentes.

- 113** Cultura é um termo avaliativo que se refere a uma percepção comum dos membros da organização ou a um significado compartilhado.
- 114** A cultura organizacional aumenta a estabilidade do sistema social, que, por sua vez, é um elemento da matriz de sustentação desse sistema.
- 115** À semelhança do clima organizacional, a cultura pode ser alterada à medida que se percebe a necessidade de instituir mudanças importantes na organização, com o fim de atender aos novos cenários que são apresentados no atual contexto de grande complexidade do mercado.
- 116** O processo de socialização por concurso pode evitar a distinção entre superiores e subordinados pertencentes ao mesmo grupo de avaliação.
- 117** Os valores organizacionais devem ser compartilhados entre os empregados desde o momento do seu ingresso na organização, por meio de processos de socialização e acompanhamento do desempenho do empregado, como forma de preservar o seu comprometimento com a cultura da instituição.

Considerando que as organizações têm focado importante atenção no gerenciamento das competências dos funcionários, julgue os próximos itens.

- 118** Um indivíduo competente é aquele que sabe agir de forma responsável, que mobiliza, integra, transfere conhecimentos, recursos e habilidades, para agregar valor econômico à organização.
- 119** A seleção de pessoas deve buscar um indivíduo para determinado trabalho, com o potencial para se desenvolver e adaptar-se à cultura da organização e focar suas habilidades naquilo para que foi contratado.
- 120** O desenho organizacional deve dar ênfase nas pessoas e equipes (matriciais), buscando a auto-gestão e o enriquecimento do trabalho, com orientação para os processos de produção, com foco no cliente.
- 121** O desenvolvimento na carreira deve-se basear na apresentação de múltiplos caminhos a serem percorridos, com oferta de oportunidades de crescimento horizontal e de desenvolvimento contínuo.
- 122** A tarefa é o ponto unificador nos processos de seleção, treinamento, avaliação e reconhecimento, em que cada indivíduo tem responsabilidades, deveres e atividades determinadas.

Quanto à evolução da função de recursos humanos no Brasil, julgue os itens seguintes.

- 123** O processo de gestão de pessoas no Brasil é marcado por aspectos legais e pelo referencial humanista.
- 124** Na Primeira República, a imposição coercitiva do trabalho fabril era a mola mestra de um sistema de gestão de uma mão-de-obra de alta qualificação composta apenas por homens.
- 125** Foi na Segunda República que se iniciou uma gestão mais qualificada de pessoas, impregnada pelo referencial taylorista.

Os grupos e o trabalho em equipe fazem parte da vida das organizações. Julgue os itens a seguir, que se referem a esse tema.

- 126** Equipes caracterizam-se por pessoas que interagem para partilhar informações e para tomar decisões que ajudem cada membro a atuar na sua área de responsabilidade.
- 127** Para que equipes atuem adequadamente, deve-se deixar sua missão e suas metas claras, devendo-se estimular que se concentrem nos resultados e se baseiem nas potencialidades individuais, solucionando as discordâncias e tomando decisões subjetivas.
- 128** O trabalho em equipe é aplicável a qualquer situação e deve ser estimulado pela organização, uma vez que os resultados são mais eficazes, as pessoas sentem-se mais motivadas para o trabalho, conseguem expor suas idéias e articulam suas competências com os demais membros da equipe.
- 129** Segundo o modelo de estágios, o grupo inicia seu processo de desenvolvimento no estágio de formação, caracterizado por grande incerteza e, em seguida, entra no estágio de tempestade, com muitos conflitos sobre o controle do grupo. Superado esse estágio, o grupo entra no de desempenho, quando consegue apresentar resultados mais efetivos para a organização.

A respeito da gestão de desempenho, que constitui um desafio para as organizações, julgue os itens que seguem.

- 130** Deve-se utilizar indicadores de desempenho na busca de maior objetividade do processo de gestão de desempenho. Indicador é uma relação matemática que mede, numericamente, atributos de um processo ou de seus resultados, com o objetivo de comparar essa medida com metas numéricas preestabelecidas.
- 131** O *balanced scorecard* estabelece um sistema de comunicação a partir de quatro perspectivas: a financeira, a dos processos internos, a do cliente e a de aprendizado. Essa estrutura, que possibilita a articulação dos resultados pretendidos pela organização, avalia o desempenho atual e as perspectivas futuras, podendo-se compatibilizar o desempenho esperado do indivíduo com aqueles estratégicos para a organização.
- 132** Entre as dificuldades no uso da avaliação 360°, encontram-se aspectos culturais, aspectos relativos a poder, a recursos, a pesquisas e à tecnologia.
- 133** A gestão de desempenho orienta o comportamento dos gestores e demais funcionários, contribui para a elaboração e(ou) o aprimoramento de políticas de recursos humanos consistentes entre si; melhora o desempenho dos funcionários e, conseqüentemente, contribui para melhor alcance de resultados, bem como auxilia a utilização eficaz de recursos e diagnostica fatores que impedem ou dificultam o alcance dos objetivos e das metas organizacionais.
- 134** O avaliador que, ao julgar o trabalho do seu subordinado, considera que seu desempenho é mediano em vários comportamentos, mesmo que este demonstre bons resultados em vários trabalhos realizados, comete o erro de avaliação denominado avaliação congelada.

Julgue os seguintes itens, relativos ao processo de mudança organizacional.

- 135** Considere que um gestor necessite atuar na superação de resistências verificadas em decorrência de um novo processo que esteja sendo implantado na organização. Nesse caso, o gestor pode investir em educação e comunicação; em participação e apoio; em negociação ou em manipulação e coerção.
- 136** A mudança de primeira ordem é descontínua e radical e ocorre em várias dimensões da organização.
- 137** O processo de mudança que visa o desenvolvimento organizacional tem como estratégia, primeiramente, descongelar o *status quo* existente na organização, proceder à mudança necessária e, depois, investir no recongelamento da nova realidade.
- 138** As estruturas orgânicas influenciam positivamente no processo de inovação.
- 139** Os agentes de mudanças internos (membros da organização) têm mais possibilidade de alcançar resultados satisfatórios no processo de mudança, uma vez que podem oferecer uma perspectiva objetiva dos aspectos que necessitam ser modificados, bem como das estratégias a serem implementadas para esse fim.
- 140** Algumas das barreiras à inovação estão relacionadas à formalização, centralização, normas e influências de poder na organização, que podem ser processuais — procedimentos e regulamentos —; de carências profissionais, de tempo, de recursos financeiros e informações e medo de risco, intolerância à ambigüidade, dogmatismo, inflexibilidade, entre outros.

Considerando que comunicação é um assunto que permeia diversas áreas da organização, julgue os itens a seguir.

- 141** Além de fornecer a informação que as pessoas necessitam para realizar o seu trabalho, a comunicação pode auxiliar a organização a controlar o comportamento dos membros da equipe, além de motivá-los para o trabalho e possibilitar a catarse de suas emoções.
- 142** A organização deve estimular as redes informais de comunicação porque, por meio delas, pode fortalecer as relações entre as equipes e tornar o processo de comunicação mais variado e mais bem administrado pelos gestores.
- 143** A utilização da Internet deve ser incentivada na organização, por ser um canal de comunicação de grande e fácil alcance e que se aplica a qualquer tipo de informação que a organização necessita disseminar.

Julgue os itens subseqüentes quanto ao papel da área de gestão de pessoas, que tem evoluído, acompanhando as mudanças do cenário das organizações.

- 144** A abordagem do *Harvard Concept* ressalta o papel da área não só de adaptador, mas de interventor no planejamento estratégico. As quatro áreas-chaves para a determinação de políticas de recursos humanos (RH) são: grau de influência do empregado (participação); fluxo de RH (recrutamento, utilização e demissão); sistema de recompensas e sistemas de trabalho (organização do trabalho).
- 145** No atual cenário, o papel estratégico a ser desempenhado pela área de gestão de pessoas passou a ser o de repensar as atividades próprias da área, de forma a integrar os objetivos de longo prazo da organização, as variáveis relevantes do ambiente e as necessidades decorrentes para gerenciar pessoas.
- 146** Para a construção de um modelo de gestão de pessoas efetivo para o cenário atual, algumas premissas devem ser consideradas: foco no desenvolvimento em vez de foco no controle; foco nos instrumentos, em vez de foco nos processos; foco nos interesses conciliados e foco no modelo integrado e estratégico.
- 147** Para uma atuação estratégica na área de gestão de pessoas, faz-se necessário desvincular o planejamento do quadro de pessoal do desenho organizacional da empresa e vinculá-lo aos processos essenciais da organização.

Nas organizações, a pesquisa é uma ferramenta para a identificação das intervenções necessárias ao alcance das metas estratégicas. Com relação a esse tema, julgue os itens que se seguem.

- 148** Qualquer pesquisa realizada nas organizações deve utilizar amostras compostas apenas por ocupantes de funções gerenciais, uma vez que essa categoria deve ser o alvo permanente das intervenções.
- 149** Uma pesquisa quantitativa utiliza predominantemente o método de indução, pois tem como objetivo o conhecimento em profundidade de determinado fenômeno na organização.
- 150** As pesquisas realizadas pela área de gestão de pessoas no ambiente organizacional devem ser efetuadas visando conhecer aspectos que indiquem as intervenções que necessitam ser realizadas pela área para que esta possa atuar de forma a contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

A respeito da gestão de instituições de educação superior e corporativa, julgue os itens a seguir.

- 151** A gestão tecnicista da educação fundamenta-se nos princípios da administração científica, de Taylor, e da administração gerencial, de Fayol.
- 152** Segundo dispositivos constitucionais, a autonomia das instituições de educação superior restringe-se às áreas acadêmicas, sendo as gestões administrativa e financeira de responsabilidade do governo federal.
- 153** Considerando-se um estilo liberal de gestão de instituições educacionais, a atitude mais importante é a obediência, e a tomada de decisão é centrada nos indivíduos.
- 154** O projeto pedagógico de uma instituição educacional retrata a sua cultura organizacional, por isso a gestão de unidades de educação corporativa não pode ser desvinculada da missão da organização que as mantém.
- 155** Em uma perspectiva emancipadora, são princípios do projeto pedagógico a ação consciente e organizada, a separação entre a teoria e a prática e o processo de descentralização da tomada de decisões.

Julgue os itens que se seguem com base nos fundamentos epistemológicos da educação.

- 156** Na linha metafísica da filosofia da educação, enumeram-se finalidades, princípios e hábitos consagrados e inquestionáveis, por meio de orientações gerais.
- 157** A multidisciplinaridade pressupõe a intercomunicação efetiva entre as diferentes disciplinas, criando-se, assim, um subobjeto comum a todas elas.
- 158** A transdisciplinaridade procura formar um método comum para atender às especificidades de um novo objeto, sem aniquilar os diferentes matizes constituintes desse objeto.
- 159** A complexidade, uma categoria proposta por Edgar Morin, trata o ser humano como ser biológico e cultural, em sua natureza binária.

Julgue os itens seguintes, relativos às teorias de aprendizagem.

- 160** A teoria experimental de Kolb, influenciada por Dewey, Piaget e Jung, se manifesta na organização de quatro pilares: o sentir, o fazer, o abstrair e o pensar.
- 161** Para Gardner, a possibilidade do desenvolvimento ótimo do perfil de cada estudante está fundamentada na visão universalista da mente humana.
- 162** A organização hierárquica de um currículo com pré-requisitos é uma característica da teoria de Gagné, que é influenciada pelo behaviorismo e pelo cognitivismo.
- 163** Para Ausubel, a aprendizagem deve ser significativa — e não, mecânica, que ocorre de forma arbitrária —, sendo necessário o trabalho com organizadores prévios para que ela ocorra.

Considerando o planejamento nas organizações e suas diversas dimensões, julgue os itens subseqüentes.

- 164** Na metodologia de projetos em educação, são fatores imprescindíveis a divisão do saber em diferentes compartimentos, o sucesso individual e coletivo e a aprendizagem ativa e significativa.
- 165** Os conflitos inerentes ao processo de execução das ações previstas em um planejamento de caráter participativo são pontos essenciais, devendo ser tratados ou considerados no momento da avaliação.
- 166** Em uma perspectiva participativa, a pesquisa em educação focaliza a intervenção na realidade, privilegiando tanto mudanças imediatas como aquelas transformações estruturais.
- 167** São características de um planejamento de currículo na perspectiva tradicional: funções especializadas, tarefas seqüenciais e preestabelecidas e organização disciplinar do conhecimento.

A respeito da organização do trabalho docente e de seus instrumentos e estratégias, julgue os itens seguintes.

- 168** Na taxonomia dos objetivos proposta por Bloom, a área cognitiva é superior à psicomotora e à afetiva.
- 169** Como a complexidade do conhecimento é uma característica marcante da taxonomia de Bloom, inexistente a preocupação com a hierarquização dos objetivos curriculares.
- 170** No modelo academicista da prática docente institucional, a incorporação dos avanços científicos e tecnológicos garante bons resultados.
- 171** Em uma concepção emancipatória, a didática é considerada a teoria do ensino e possui um corpo de conhecimentos técnicos instrumentais relacionados à questão da aprendizagem.

Julgue os próximos itens em relação à educação a distância (EAD).

- 172** A priorização do conceito de aprender e a interaprendizagem são ações fundamentais para um programa mediado pela EAD.
- 173** Como não deve haver transferência de estratégias do ensino presencial para programas de ensino a distância, apenas aulas mediadas pelo uso de tecnologias de comunicação a distância devem ser utilizadas no contato professor-aluno.
- 174** Apesar de a EAD ser um direito previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), esta lei exclui dessa estratégia de ensino a educação de jovens e adultos e o ensino profissionalizante.
- 175** Atualmente, a democratização do uso de computadores por meio de programas sociais tem sido um dos principais instrumentos de disseminação da EAD.

A respeito de universidades corporativas (UCs), julgue os itens seguintes.

- 176** Uma UC tem como ênfase as necessidades individuais de capacitação.
- 177** As UCs visam oferecer oportunidades de aprendizagem tanto ao público interno como ao externo, enquanto os centros tradicionais de treinamento o fazem predominantemente para o público interno.
- 178** As UCs sediadas no Brasil estruturam seus currículos e programas de educação corporativa com a finalidade de desenvolver competências organizacionais críticas.
- 179** Os programas e as ações educacionais das UCs são direcionados principalmente ao desenvolvimento gerencial.
- 180** Os conteúdos dos currículos das UCs são organizados de acordo com diferentes modelos. Um deles, chamado modelo de templo, coloca o desenvolvimento de lideranças dentro do currículo transversal.

Hoje, temos aproximadamente cem organizações brasileiras ou multinacionais, tanto no campo público quanto no privado, que já implementaram sistemas educacionais pautados pelos princípios e práticas de UC.

Marise Eboli. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. São Paulo: Gente, p. 63, 2004 (com adaptações).

Em face da importância crescente da educação corporativa em ambientes organizacionais, a autora do fragmento acima definiu sete princípios de sucesso de um sistema de educação corporativa e descreveu algumas práticas associadas a eles. Com base nesses princípios e práticas, M. Eboli analisou casos de UCs instaladas no Brasil. Acerca desse assunto, julgue os itens que se seguem.

- 181** A integração das ações de educação corporativa com os objetivos estratégicos da organização é uma prática associada à busca de perpetuidade dos valores e cultura organizacionais.
- 182** A concepção de programas educacionais alinhada ao modelo de gestão de pessoas por competências confere sustentabilidade à educação corporativa.
- 183** A oferta de oportunidades de aprendizagem mediadas por novas tecnologias da informação e comunicação e de cursos a distância é prática associada ao princípio da disponibilidade.
- 184** Em educação corporativa, procura-se realizar programas educacionais em parceria com instituições de ensino superior.
- 185** O sucesso da educação corporativa está associado a um alto nível de envolvimento dos executivos.

Julgue os seguintes itens, tendo como referência o modelo de conversão de conhecimento tácito em implícito de Nonaka e Takeuchi (1997).

- 186** O conhecimento tácito é automatizado e está ligado à atividade prática.
- 187** A conversão de conhecimento tácito em implícito não exige interação social direta. É suficiente documentar e divulgar o conhecimento para que o tácito seja convertido em explícito.
- 188** O processo de socialização compreende a difusão do conhecimento tácito por meio do compartilhamento de experiências.
- 189** O conhecimento explícito é compartilhado na organização mediante a troca de experiências emocionais entre pessoas.
- 190** A geração de conhecimento na organização compreende a interação entre quatro processos: transferência vertical de conhecimentos, externalização, combinação e internalização.

Treinamento em prevenção à lavagem de dinheiro

O curso de prevenção à lavagem de dinheiro (PLD), ofertado totalmente a distância, *online*, em ambiente virtual da UC, tem o objetivo de descrever ao participante as principais características e aspectos relacionados à prevenção de lavagem de dinheiro, instruindo esse participante a identificar indícios e agir preventivamente.

Estruturado em quatro módulos, com carga horária prevista de 20 horas, o curso começa com a apresentação de um breve histórico e conceitos acerca da lavagem de dinheiro, situando-a como um sério problema de âmbito mundial, não somente de âmbito nacional. São apresentados exemplos típicos de indícios de lavagem de dinheiro (como na movimentação de contas, contas em paraísos fiscais e em pagamentos diversificados), demonstrando-se ao participante como identificar tais indícios e o que fazer após essa identificação. Também são apresentados, e submetidos a discussão, órgãos de combate à lavagem de dinheiro, além de principais meios utilizados para a lavagem (pessoas físicas, jurídicas, contas externas, entre outros).

Há, ainda, um módulo específico para a discussão da ética envolvida na identificação da lavagem de dinheiro, discutindo-se, inclusive, as punições em casos em que o funcionário descobre indícios de lavagem de dinheiro, mas não os denuncia ou toma as providências cabíveis para a resolução da questão, com receio de possíveis represálias. As implicações da denúncia e da omissão da denúncia são apresentadas ao participante, estimulando-o a refletir sobre tal processo.

PLD é um curso oferecido continuamente, em disponibilidade constante no sítio da UC da empresa, obrigatório a todos os funcionários, inclusive os recém-admitidos e em processo de admissão, por orientação do Banco Central do Brasil (obrigação esta datada de março de 2003). Os funcionários com mais tempo de serviço também são obrigados a realizar o curso, tamanha a problemática por ele abordado e sua importância à atividade-fim da organização. Dessa maneira, não havia pré-requisitos específicos para a realização do curso, de forma que o mesmo está sendo aplicado indistintamente aos funcionários pertencentes às três áreas de lotações existentes na organização de estudo (Área Negocial, Central e Logística).

Coelho Jr. (2004) e Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006) p. 80 (com adaptações).

Tendo o texto anterior como referência inicial, e considerando que a população de inscritos no PLD foi de 53.000 alunos, julgue os itens seguintes, acerca do processo educacional.

- 191 A utilização de recursos de apoio a interações síncronas e assíncronas entre pessoas (aluno-aluno, aluno-professor ou tutor, aluno-outras pessoas) é a maneira mais eficiente de atingir os objetivos educacionais do curso PLD.
- 192 Um desenho instrucional baseado em cenários para a aprendizagem pela ação seria aplicável ao PLD, principalmente no que tange ao desenvolvimento das habilidades cognitivas e afetivas exigidas do empregado no contato com o cliente.
- 193 O desenho do curso, tal como descrito no texto, propicia a aprendizagem de habilidades de resolução colaborativa de problemas.
- 194 A abordagem construtivista de Jonassen, por incentivar a construção social de soluções para problemas pouco estruturados ou pouco definidos, é aplicável especialmente ao desenvolvimento de atitudes favoráveis dos estudantes à prevenção à lavagem de dinheiro e à diminuição dos receios da denúncia dessa prática.
- 195 A abordagem de desenho instrucional, denominada ambientes abertos de aprendizagem, utiliza recursos das novas tecnologias da informação e comunicação para apoiar o estudo autodirigido e criar mecanismos de suporte metacognitivo ao estudante. Essa abordagem seria aplicável ao curso PLD em função da natureza dos objetivos instrucionais e do perfil do público-alvo.

Julgue os itens que se seguem, acerca da aprendizagem em organizações e do desenho instrucional.

- 196 Existem duas grandes vertentes que integram os estudos sobre aprendizagem organizacional: a da aprendizagem organizacional, desenvolvida por consultores e orientada para a transformação organizacional, e a das organizações que aprendem, representada por pesquisadores, orientada para a produção de conhecimentos sobre a aprendizagem.
- 197 Segundo o modelo de aprendizagem de Argyris e Schon (1996), a aprendizagem de ciclo simples é aquela que ocorre por meio da detecção, correção de erros e alteração de valores ligados ao trabalho.
- 198 A abordagem de desenho instrucional denominada aprendizagem pela ação é desenhada para fomentar o desenvolvimento de habilidades e a aprendizagem de informações factuais no contexto em que serão utilizadas.
- 199 A abordagem de desenho, resolução colaborativa de problemas, de Nelson (1999), se propõe a desenvolver no estudante o conhecimento de fatos e procedimentos de trabalho.
- 200 A abordagem de desenho instrucional construtivista de Jonassen (1999) preconiza a aprendizagem a partir de um problema pouco estruturado e pouco definido. O desenho envolve a criação de objetivos educacionais específicos, espaço de manipulação de informações e a presença de um professor para transmitir os conteúdos ao estudante.

PROVA DISCURSIVA P₄

- Nesta prova — que vale **sessenta** pontos, sendo **vinte** pontos para a questão e **quarenta** pontos para a redação —, faça o que se pede, usando os espaços indicados no presente caderno para rascunho. Em seguida, transcreva os textos para o **CADERNO DE TEXTOS DEFINITIVOS DA PROVA DISCURSIVA P₄**, nos locais apropriados, pois **não será avaliado fragmento de texto escrito em local indevido**.
- Respeite os limites máximos de **vinte** linhas para a questão e de **cinquenta** linhas para a redação, pois quaisquer fragmentos de texto além desses limites serão desconsiderados.
- No **caderno de textos definitivos**, identifique-se apenas no cabeçalho da página correspondente à capa, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

QUESTÃO 3

A gestão por competência tem sido apontada como uma opção contemporânea para dar base à atuação efetiva das organizações. Nesse sentido, indique e descreva as etapas que deve conter uma proposta de implantação de gestão por competência em uma organização pública.

A proposta elaborada deve ter como base uma gestão integrada, capaz de lidar com as pressões ambientais, e ser estruturada a partir do conceito que considera que competência é a capacidade do indivíduo de gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos da organização (Dutra *et al.*, 2000).

RASCUNHO – QUESTÃO 3

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

REDAÇÃO

Elabore um texto dissertativo acerca de educação de jovens e adultos (EJA) e da possibilidade de utilização da educação a distância (EAD) como mediadora do processo de construção do conhecimento. Em seu texto, desenvolva, necessariamente, os seguintes pontos:

- ▶ a EJA no Brasil atualmente;
- ▶ a disseminação dos programas de EAD;
- ▶ limites da relação entre EAD e EJA;
- ▶ possibilidades da relação entre EAD e EJA.

REDAÇÃO – RASCUNHO – 1/2

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	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	



cespeUnB

Centro de Seleção e de Promoção de Eventos

