

Governo do Estado do Pará
Secretaria Executiva de Estado de Administração – SEAD
Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna – FHCGV

Concurso Público

Nível Superior

Cargo 11: Pedagogo



Caderno de
Provas Objetivas

Aplicação: 14/3/2004

MANHÃ

CESPE
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Grande Oportunidades para Realizar Sonhos

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

- 1 Ao receber este caderno, confira se ele contém **cento e vinte** itens, correspondentes às provas objetivas, corretamente ordenados de **1 a 120**.
- 2 Caso o caderno esteja incompleto ou tenha qualquer defeito, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis.
- 3 Recomenda-se não marcar ao acaso: a cada item cuja resposta divirja do gabarito oficial definitivo, além de não marcar ponto, o candidato perde **1,00** ponto, conforme consta no Edital n.º 1/2004 – SEAD/FHCGV, de 7/1/2004.
- 4 Não utilize nenhum material de consulta que não seja fornecido pelo CESPE.
- 5 Durante as provas, não se comunique com outros candidatos nem se levante sem autorização do chefe de sala.
- 6 A duração das provas é de **três horas**, já incluído o tempo destinado à identificação — que será feita no decorrer das provas — e ao preenchimento da folha de respostas.
- 7 Ao terminar as provas, chame o fiscal de sala mais próximo, devolva-lhe a sua folha de respostas e deixe o local de provas.
- 8 A desobediência a qualquer uma das determinações constantes no presente caderno, na folha de rascunho ou na folha de respostas poderá implicar a anulação das suas provas.

AGENDA

- I **15/3/2004** – Divulgação, a partir das 10 h, dos gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas, na Internet — no sítio <http://www.cespe.unb.br> — e nos quadros de avisos do CESPE/UnB, em Brasília.
- II **16 e 17/3/2004** – Recebimento de recursos contra os gabaritos oficiais preliminares das provas objetivas, exclusivamente no local e no horário que serão informados na divulgação desses gabaritos.
- III **13/4/2004** – Data provável da divulgação (após a apreciação de eventuais recursos), no Diário Oficial do Estado do Pará e nos locais mencionados no item I, do resultado final das provas objetivas e da convocação para a avaliação de títulos.

OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o estabelecido no item 11 do Edital n.º 1/2004 – SEAD/FHCGV, de 7/1/2004.
- Informações relativas ao concurso poderão ser obtidas pelos telefones 0(XX) 91 4004 2525 e 0(XX) 61 448 0100 ou pela Internet, no sítio <http://www.cespe.unb.br>.
- 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 1 a 120 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 rascunho e, posteriormente, a **folha de respostas**, que é o único documento válido para a correção das suas provas.

PARTE I – CONHECIMENTOS BÁSICOS

Sobre o tempo

1 Quando ainda não havia agendas, *palm tops*,
compromissos inadiáveis, consulta com hora marcada,
almoço com clientes... Mesmo quando não havia as chatices
4 da modernidade, ainda assim, o homem contava o tempo. Se
depois do Sol vinha a escuridão, e depois do breu novamente
a luz, o mundo não poderia ser estático: da necessidade de
7 controlar os períodos da colheita, nossos antepassados
esboçaram os primeiros calendários.

As manifestações mais primitivas da tentativa de
10 contar o tempo datam de 20 mil anos atrás. Com ossinhos, os
homens marcavam o intervalo entre as fases da lua. Em
5000 a.C., os sumérios criaram um calendário parecido com
13 o que temos hoje: 12 meses de 30 dias cada um totalizavam
um ano de 360 dias. O dia e a noite eram divididos em 12
intervalos de tempo. No Egito, o ano tinha 365 dias, diluídos
16 em 12 meses. No fim do ano, eram somados cinco dias,
chamados epagômenos.

Como o homem definiu o conceito de dia não é
19 mistério: bastou acompanhar o movimento do Sol. Para
marcar o período de uma semana, observava as mudanças da
lua, o que também foi válido para contar o intervalo de um
22 mês. O ano é consequência das alterações na natureza:
longos meses de frio, outros longos de calor.

Em muitas civilizações, a astronomia esteve aliada
25 diretamente à religião. Assim, os calendários também
serviam — e até hoje servem — para marcar datas
importantes, como a festa de um deus pagão ou o nascimento
28 de Jesus. O calendário que usamos hoje no Ocidente surgiu
no século XVI, a mando do Papa Gregório XIII, daí o nome
gregoriano. Considerado perfeito pelos astrônomos, não foi
31 muito bem aceito na época. O Brasil foi um dos poucos
países a adotá-lo ainda em 1582, ano de sua criação.

Interessante é que nem só os astros e a religião
34 influenciaram na contagem do tempo: no século XVIII, a
política ditou o novo calendário francês, logo após a
Revolução Francesa. A intenção era, além de instituir um
37 marco histórico, livrar o país de qualquer referência ao
catolicismo. As semanas foram abolidas, os meses
agrupavam-se de três em três e ganharam nomes associados
40 à agricultura e à natureza. Alguns exemplos: *brumaire* (neve
ou neblina), no outono, *floreale* (floral), na primavera,
messiador (colheita), no verão, *pluviose* (chuvoso), no
43 inverno. Apesar de extremamente charmoso, o calendário
francês não resistiu muito. Em 31 de dezembro de 1805,
Napoleão Bonaparte voltou ao modelo gregoriano.

Paloma Oliveto. In: *Correio Braziliense*. Revista d, 28/12/2003, p. 18 (com adaptações).

Julgue os itens a seguir, com relação à tipologia, às estruturas gramaticais e às idéias do texto ao lado.

- 1 Os objetos diretos do verbo **haver** (ℓ.1) representam exemplos em que a contagem do tempo se faz necessária.
- 2 A expressão “ainda assim” (ℓ.4) é uma conjunção, empregada no texto com sentido temporal.
- 3 Estabelecida a concordância adequada, o termo “homem” (ℓ.4) pode ir para o plural sem que o sentido do trecho se altere.
- 4 Segundo o texto, pelas oposições “Sol”/“escuridão” (ℓ.5) e “luz”/“breu” (ℓ.5-6), o homem percebeu que o tempo passa.
- 5 Preserva-se a correção gramatical, se os dois-pontos empregados na linha 13 forem substituídos por travessão.
- 6 Os sumérios dividiram o dia e a noite “em 12 intervalos de tempo” (ℓ.14-15) com base nas fases da lua.
- 7 A oração “Para marcar o período de uma semana” (ℓ.19-20) inicia-se por uma preposição e indica a finalidade da realização da ação expressa pela oração seguinte.
- 8 Na linha 21, “o que” tem o mesmo sentido de **fato que**, e sua relação com a oração anterior é de coordenação.
- 9 A oração “Em muitas civilizações, a astronomia esteve aliada diretamente à religião” (ℓ.24-25) permanecerá correta, se for reescrita da seguinte maneira: **Em muitas civilizações, astronomia esteve aliada diretamente a religião**.
- 10 No quarto parágrafo, excluído o acento grave, as palavras com acento gráfico, se forem agrupadas pelas regras de acentuação, devem apresentar-se da seguinte forma: (i) calendário(s), também, até, Gregório, países, adotá-lo; (ii) século, astrônomos, época; (iii) daí.
- 11 O trecho “os calendários também serviam — e até hoje servem” (ℓ.25-26) pode perder todas as marcas de plural sem se tornar incorreto ou inadequado para o contexto.
- 12 Segundo o texto, o calendário gregoriano, datado do século XVI, originou-se há 5.000 anos com os sumérios e tinha 12 meses de 30 dias, totalizando 360 dias no ano, mais 5 dias epagômenos, com 24 horas por dia.
- 13 O texto é predominantemente argumentativo e apresenta passagens narrativas.
- 14 Na contagem do tempo, o homem tirou seus conceitos principalmente da observação dos astros e dos fenômenos naturais e, nesse processo histórico, sofreu influências da religião e da política.
- 15 Embora não tenha sido bem aceito na época de sua criação, o calendário gregoriano ganhou força e hoje é mundialmente usado, apesar de sua motivação católica.

Texto I – itens de 16 a 27

1 Em 20 ou 30 anos, os transplantes estarão obsoletos. Em
vez disso, médicos vão retirar células-tronco do corpo de cada
paciente e reproduzi-las em laboratório, levando-as a se diferenciar
4 até gerar um tipo de tecido idêntico ao do órgão atacado por alguma
doença ou traumatismo, para depois reintroduzi-las no organismo e
assim restabelecer a saúde. Apesar de isso parecer ficção científica,
7 os cientistas atualmente encaram com grande otimismo a pesquisa
das células-tronco encontradas no sangue, nos olhos e no cérebro de
organismos adultos, além de embriões, no estágio em que têm entre
10 mil e duas mil células.

Desde que foram descobertas na década de 50, elas vêm
sendo estudadas sob vários pontos de vista. Dois deles são: os
13 fatores de crescimento, que levam as células-tronco a se
reproduzirem e se diferenciarem, e o comportamento das
células-tronco neurais, que podem gerar novos neurônios e recriar
16 circuitos avariados no cérebro.

Segue, abaixo, parte de entrevista realizada por João
Ricardo L. Menezes (UFRJ), Valéria Martins e Thaís Fernandes
19 — **Ciência Hoje (CH)** —, com representantes dessas duas
vertentes, os cientistas Derek van der Kooy (**DK**) e Jeffrey Macklis
(**JM**), respectivamente.

22 **CH** — A pesquisa de células-tronco no cérebro vem sendo
acompanhada com grande expectativa pelas vítimas de doenças
degenerativas ou com problemas relacionados a danos cerebrais.
25 Tais células serão, um dia, capazes de curar esses males?

DK — Acho que devemos construir uma imagem de
entusiasmo a respeito dessas pesquisas. Esse é um dos mais
28 excitantes campos da ciência atualmente: a habilidade das
células-tronco de um tecido de se diferenciarem ao ponto de gerar
células de outro tipo de tecido. Acredito que, dentro de 20 anos, as
31 pessoas não estarão fazendo transplantes, mas ativando
células-tronco endógenas de seu próprio cérebro ou coração em
resposta a traumatismos. O corpo será capaz de reconstruir a si
34 mesmo. Esse é o futuro da medicina.

JM — Só faço uma ressalva: como ainda não está pronto,
não deveríamos dizer que funciona agora. Tenho visto alguns artigos
37 que dizem: “células-tronco são maravilhosas, vamos jogá-las no
cérebro e elas vão curar qualquer doença”. Isso está errado. Ainda
teremos muitos anos de trabalho duro pela frente, até conseguirmos
40 controlá-las.

CH — Quando e como as células-tronco foram
descobertas?

43 **DK** — As células-tronco foram descobertas no sangue por
volta de 50 anos atrás. O que levou à sua descoberta foi,
principalmente, um ensaio maravilhoso: cientistas irradiaram
46 camundongos com raios X, matando todas as suas células
sanguíneas em divisão. Em seguida, descobriram que, ao
transplantar sangue de um segundo animal sadio para o irradiado, as
49 células de seu sistema sanguíneo se regeneravam.

CH — Como se descobriu a existência de células-tronco no
cérebro?

52 **DK** — O neurobiólogo canadense Samuel Weiss e seu
aluno de doutorado Brent Reynolds encontraram células-tronco no
cérebro, por acidente. Em 1992, eles conseguiram isolar essas
55 células em ratos adultos. Estavam cultivando células cerebrais
desses animais por outros motivos quando observaram grandes
esferas — com cerca de 15 mil células — flutuando na cultura.
58 Tiveram a grande idéia de perguntarem o que seria aquilo. Essas
esferas eram a progênie das células-tronco. Ou seja, acidentalmente,
havia uma ou duas células-tronco na placa de cultura e, graças
61 à combinação certa de fatores de crescimento, elas começaram a se
reproduzir. A real contribuição deles, portanto, foi não ignorar essas
esferas e tentar dizer de onde vieram.

Ciência Hoje, mar./2002, p. 9 (com adaptações).

Julgue os itens a seguir quanto à correção gramatical e às
idéias gerais do texto I.

16 Se os médicos utilizarem células-tronco do corpo dos
pacientes para lhes restituir a saúde, em duas ou três
décadas os transplantes estarão ultrapassados.

17 As células-tronco têm sido estudadas sob vários
pontos de vistas.

18 Os aspectos da questão dos quais os estudiosos se
debruçam são: reprodução e diferenciação das células
e recriação de circuitos avariados.

19 As vítimas de doenças degenerativas e com danos
cerebrais anseiam por saber se, um dia, tais células
poderão curá-los.

20 Interrogados acerca da capacidade de cura pelas
células-tronco das doenças citadas, um dos cientistas
deu uma resposta positiva e o outro, uma resposta
negativa.

21 A segunda pergunta da entrevista foi respondida com
um trecho predominantemente expositivo-narrativo.

A partir das estruturas lingüísticas do texto I, julgue os
itens subseqüentes.

22 Na linha 41, “Quando” e “como” são conjunções que
transmitem idéia de tempo e modo, respectivamente.

23 A forma verbal “encontraram” (ℓ.53) apresenta-se, na
frase, com a seguinte estrutura: está no plural porque
tem sujeito composto, seu sentido se completa com
um objeto direto, encontra-se acompanhada por dois
adjuntos adverbiais.

24 O trecho “Estavam cultivando células cerebrais
desses animais por outros motivos quando
observaram grandes esferas — com cerca de 15 mil
células — flutuando na cultura” (ℓ.55-57)
permanecerá coerente e gramaticalmente correto se
for substituído por **Estavam cultivando às células
cerebrais desses animais por outros motivos
quando observou-se grandes esferas flutuando na
cultura (com cerca de 15 mil células).**

25 O período “Tiveram a grande idéia de se perguntar o
que seria aquilo” (ℓ.58) permanece gramaticalmente
correto e bem pontuado se for reescrito como
**Tiveram a grande idéia de se perguntarem:
“O que será isto?”**

26 Na linha 60, caso as palavras “uma ou” sejam
eliminadas, o verbo **haver** deverá ir para o plural
para concordar com “duas células-tronco”.

27 Na linha 61, passando-se “combinação certa” para o
plural, a crase se mantém, com “à” também
recebendo a flexão de plural.

Sr. Diretor do XXXXXX

(espaço)

Fulano de Tal, havendo organizado, nesta cidade, uma sociedade comercial sob a razão social de Fulano & Cia., destinada a explorar o ramo de XXXXXXXXXXXX, pede a V. Sa. queira mandar arquivar uma das vias do seu contrato social e lhe restituir a outra, legalizada.

Respeitosamente,

Rio de Janeiro, 10 de fevereiro de 2003.

(assinatura)

Beltrão. Correspondência: linguagem & comunicação: oficial, empresarial, particular. 19.^a ed. São Paulo: Atlas, 1993, p. 310 (com adaptações).

Desejando arquivar um contrato social no órgão competente, um indivíduo redigiu o documento acima. Com relação a esse documento, julgue os itens que se seguem.

- 28 O exemplo atende às exigências estruturais do gênero a que pertence.
- 29 O deslocamento da expressão de lugar “nesta cidade” para a posição imediatamente após “explorar” não altera as relações sintáticas nem o sentido da frase.
- 30 O documento redigido é uma carta comercial.

Os programas Saúde da Família (PSF) e Agentes Comunitários de Saúde (PACS) são modelos de atenção à saúde estabelecidos em consonância com os objetivos do Sistema Único de Saúde (SUS). Com relação a esses modelos, julgue os itens subsequentes.

- 31 A inserção do agente comunitário de saúde como força de trabalho no SUS contribui para a concretização do processo de municipalização, uma vez que, para a implantação do PACS, é necessária a existência de conselho e fundo municipal de saúde.
- 32 O modelo do PSF tem caráter substitutivo, ou seja, substitui as práticas convencionais de assistência por um novo processo de trabalho, cujo eixo está centrado na vigilância à saúde e na participação da comunidade.
- 33 As unidades de saúde da família devem ser a porta de entrada do SUS com o objetivo de racionalizar os recursos, desenvolvendo ações de baixo custo e maior alcance preconizadas pelas diretrizes organizacionais do sistema, em correspondência com os princípios de integralidade e complementaridade do setor privado no SUS.
- 34 O PSF utiliza o método epidemiológico para a identificação dos agravos às condições de saúde da população e, por meio da análise de indicadores de saúde, estabelece ações prioritárias para a melhoria dessas condições. O SIAB é um sistema de informação em saúde que recebe informações coletadas pelo PSF e pelas unidades hospitalares, processando-as para produzir os indicadores necessários.
- 35 O PSF e o PACS compõem as ações, no âmbito da saúde, da rede de proteção social. Essas ações objetivam o aumento da renda das famílias assistidas e a consequente melhoria da condição de vida de populações menos favorecidas, excluídas socialmente. O PSF e o PACS utilizam ações de distribuição de medicamentos básicos como estratégia para o aumento da renda das famílias incluídas na rede de proteção social.

No que se refere ao sistema de saúde brasileiro, julgue os itens que se seguem.

- 36 O SUS foi estabelecido pela Constituição da República de 1988 como uma forma de aprimoramento do INAMPS, ampliando a assistência à saúde também aos brasileiros autônomos, que não têm vínculo empregatício.
- 37 A descentralização das ações é um dos eixos organizacionais do SUS. A esfera federal tem a atribuição de definir e normatizar as ações e deliberar às esferas estadual e municipal a execução dessas ações de acordo com a realidade local.
- 38 Um grande avanço estabelecido pela Constituição da República de 1988 foi a incorporação do conceito mais abrangente de que a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes os meios físico, socioeconômico e cultural, além dos fatores biológicos. Isso implica que, para se ter saúde, são necessárias ações em vários setores, o que só uma política governamental integrada pode assegurar.
- 39 A participação do setor privado está prevista no SUS de forma complementar, mediante convênio ou contrato. Assim, um sem-teto que busca uma instituição privada conveniada ao SUS receberá o mesmo atendimento, isto é, todas as ações de saúde, exames necessários, medicamentos e UTI, que um indivíduo beneficiário de um plano de saúde privado e, em caso de indisponibilidade de leito em enfermarias, o hospital é obrigado a internar o usuário do SUS em acomodações especiais até que ocorra a liberação do leito em enfermaria, sem nada cobrar.
- 40 Em cada município, existe um conselho municipal de saúde, cujas reuniões são abertas à população em geral, que está nele representada por meio de suas entidades. Os conselhos têm caráter deliberativo e são responsáveis pela fiscalização das ações de saúde realizadas pelo governo, exercendo dessa forma um controle social do SUS. As decisões técnicas desses conselhos são tomadas pelos seus gestores, sem a participação da população.
- 41 A Constituição da República de 1988 não assegura o percentual para aplicação obrigatória de recursos na área da saúde, mas observa-se que, com a descentralização, houve aumento da participação dos recursos municipais no financiamento das ações de saúde.

- 42** No atual momento de implantação do SUS, a complexidade da estrutura político-administrativa estabelecida pela Constituição da República de 1988, em que os três níveis de governo são autônomos, sem vinculação hierárquica, contrapõe-se, na área dos serviços de saúde, à existência no Brasil de milhares de municípios pequenos demais para gerirem, em seu território, um sistema funcional completo, assim como existem dezenas que demandam a existência de mais de um sistema em sua área de abrangência, mas, simultaneamente, são pólos de atração regional garantidos pela universalidade do acesso.
- 43** A concepção de saúde e a de organização de serviços, consagradas pela Constituição da República de 1988, levam, no âmbito dos recursos humanos, ao desafio de adotar medidas concretas no sentido de se conquistar uma nova dimensão para o trabalho em saúde, superando a ênfase exclusiva na assistência médico-hospitalar. Nessa perspectiva, a política de recursos humanos para o SUS deve ser executada de forma articulada pelas diferentes esferas de governo, com atuação em todos os níveis de ensino.

O papel da informação para o planejamento, a execução e a avaliação de atividades tem sua importância cada vez mais expressiva. Com relação a esse tema no setor de saúde, julgue os itens seguintes.

- 44** O processo de implantação do SUS tem posto esse tema em evidência, uma vez que os princípios e a legislação que norteiam o sistema enfatizam a importância das informações e dos indicadores gerenciais e epidemiológicos para o cumprimento das atribuições federais, estaduais e municipais e para a efetivação do controle social.
- 45** A taxa de mortalidade infantil é um bom indicador do desenvolvimento socioeconômico de uma população. No Brasil, verifica-se uma tendência de redução da mortalidade infantil nas regiões Sul e Sudeste, o que reflete uma melhoria das condições de vida da população nessas regiões. Infelizmente, o mesmo não se observa nas regiões Norte e Nordeste do país. O perfil epidemiológico dessas regiões reforça o cenário de desigualdades no Brasil e a necessidade de se implementar ações de saúde efetivas.
- 46** A distribuição dos óbitos de uma determinada região por grupos de causas pode sugerir associações com fatores contribuintes ou determinantes das doenças. Analisar as variações geográficas e temporais da mortalidade por grupo de causas contribui para a análise da situação epidemiológica e dos níveis de saúde da população. No Brasil, como as principais causas de óbito, para toda a população, nos últimos cinco anos têm sido as doenças do aparelho circulatório, causas externas e neoplasias, as condições sanitárias no país podem ser consideradas boas.
- 47** Não há dúvidas de que o aleitamento materno é fundamental para a saúde e o desenvolvimento infantis. Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 7.º, a criança e o adolescente têm direito à proteção, à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio. Assim, no planejamento de ações voltadas à saúde da criança, a análise da prevalência de aleitamento materno é importante para a orientação das medidas oportunas de intervenção, de forma que a maioria das crianças seja mantida em aleitamento materno, como preconizam as normas nacionais, em consonância com a legislação.

O aumento da expectativa de vida, somado à diminuição da taxa de natalidade, trouxe um aumento da população idosa em todo o mundo. No referente à política de saúde do idoso, julgue os itens que se seguem.

- 48** Os idosos tornam-se mais vulneráveis à violência intradomiciliar na medida em que necessitam de maiores cuidados ou apresentam dependência física ou mental. Apenas recentemente, com o estabelecimento do Estatuto do Idoso, os maus-tratos com os idosos passaram a ser considerados violência doméstica, mas ainda são subnotificados. Constata-se que a maioria dos profissionais de saúde ainda não está capacitada para identificar e encaminhar adequadamente os casos de violência contra idosos. São considerados casos de violência contra o idoso: abusos físico, psicológico, sexual e financeiro e negligência. Infelizmente, o abandono não pode ser considerado crime e não tem punição prevista, motivo pelo qual observam-se nos hospitais públicos com muita frequência idosos abandonados que sobrecarregam os serviços de assistência social em busca de um abrigo ou instituição para acolhê-los.
- 49** A imunização é uma ação básica de saúde que apresenta resultados importantes e imediatos na redução da morbimortalidade. Conforme o calendário de vacinação, todo idoso deve ser vacinado contra gripe, pneumonia, difteria e tétano. O Estatuto do Idoso estabelece como obrigatório o fornecimento gratuito das vacinas com o objetivo de garantir a atenção integral à sua saúde. Cabe então à vigilância epidemiológica planejar e executar campanhas de vacinação do idoso, criando estratégias especiais para garantir a vacinação de idosos internados em asilos, hospitais e casas de repouso, além daqueles residentes em áreas rurais.
- 50** Várias pesquisas apontam que a qualidade do contato humano é um dos pontos críticos do sistema hospitalar público brasileiro. Assim, o Estatuto do Idoso e o Estatuto da Criança e do Adolescente estabeleceram medidas de proteção dessas minorias em relação a essa situação. O Ministério da Saúde, em resposta à legislação, elaborou o Programa Nacional de Humanização, que constitui uma proposta de trabalho voltada à humanização dos serviços hospitalares públicos de saúde, envolvendo ações integradas que visam mudar substancialmente o padrão de assistência ao usuário nos hospitais públicos do Brasil, de forma a melhorar a qualidade e a eficácia dos serviços hoje prestados por essas instituições.

PARTE II – CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Com a evolução das relações de trabalho, em decorrência de pressões sociais e da sofisticação dos ambientes organizacionais, uma nova postura da área de recursos humanos fez-se necessária. Acerca da gestão estratégica de recursos humanos, julgue os itens subseqüentes.

- 51 A promoção do alinhamento entre objetivos individuais e organizacionais é um dos principais objetivos da gestão estratégica de recursos humanos.
- 52 O reconhecimento dos colaboradores como principal ativo das organizações pouco impacta no desenvolvimento de políticas e práticas de recursos humanos.
- 53 As políticas de recursos humanos são orientadas para a obtenção de objetivos estratégicos organizacionais.
- 54 A gestão estratégica de recursos humanos explicitamente reconhece os impactos ambientais sobre o contexto organizacional.
- 55 O planejamento estratégico visa o estabelecimento de resultados de curto prazo, eventuais e marginais.
- 56 A estratégia de controle de pessoal é cada vez mais enfatizada pelas novas áreas de recursos humanos.
- 57 Nos novos modelos de gestão de recursos humanos, a participação dos indivíduos no processo de formulação estratégica é condição essencial.
- 58 As relações de trabalho são, principalmente, baseadas em grupos e equipes de trabalho e não mais em indivíduos isolados.
- 59 Os papéis sociais nas organizações são altamente especializados e formalmente definidos.
- 60 A gestão estratégica de recursos humanos passou a integrar a gestão da estratégia organizacional.

Frente às constantes transformações do cenário mundial do trabalho, é cada vez mais árdua a tarefa de se definir precisamente os conceitos de treinamento, educação e desenvolvimento. Entretanto, o reconhecimento dos limites e potencialidades de cada um desses é de fundamental importância para a definição de ações e políticas educacionais pertinentes. Em relação às ações de treinamento, educação e desenvolvimento, julgue os itens a seguir.

- 61 Por educação, entende-se o planejamento de ações voltadas para o crescimento pessoal e profissional de indivíduos.
- 62 No desenvolvimento de ações educacionais pertinentes, é de fundamental importância o papel das relações sociais de trabalho, bem como da cultura organizacional.
- 63 Um programa de treinamento busca eliminar falhas de desempenhos atuais observadas nos colaboradores de uma organização.
- 64 Programas de treinamento são ferramentas eficazes na remoção de barreiras organizacionais ao bom desempenho dos indivíduos.
- 65 De modo geral, o desenvolvimento de programas de treinamento pouco contribui para o aumento dos níveis de motivação dos indivíduos de uma organização.

Assim como as organizações, a área de treinamento e desenvolvimento de pessoas pode ser compreendida a partir de uma visão sistêmica, sendo esta constituída pelos seguintes componentes: insumos, transformação, resultados e retroalimentação. Acerca da aplicação da teoria de sistemas às áreas de treinamento e desenvolvimento, julgue os itens seguintes.

- 66 A visão sistêmica da área de treinamento e desenvolvimento é garantida unicamente pela analogia entre suas etapas de realização e os componentes prescritos pela teoria de sistemas.
- 67 A etapa de levantamento de necessidades de treinamento corresponde ao componente insumos descrito pela teoria de sistemas.
- 68 O componente transformação, parte da teoria de sistemas, é análogo à etapa de avaliação de resultados de treinamentos.
- 69 A etapa de avaliação de treinamento permite que todo o sistema seja retroalimentado e, eventualmente, os problemas sejam corrigidos.

Suponha que a seguinte demanda tenha chegado ao conhecimento do pedagogo gestor da área de treinamento de uma organização. O gerente de atendimento ao público dessa organização telefonou para o setor de treinamento e desenvolvimento, a fim de comunicar um grave problema de desempenho. Segundo ele, os colaboradores, por algum motivo, não estavam sendo capazes de alcançar as metas e objetivos definidos para aquela unidade. Dessa forma, ele solicitou urgentemente um programa de treinamento para melhoria do desempenho de sua equipe de trabalho. Com relação ao levantamento de necessidades de treinamento, julgue os itens que se seguem.

- 70 A primeira atividade da área de treinamento e desenvolvimento é a análise precisa da demanda, na tentativa de identificação das reais causas do baixo desempenho comunicado.
- 71 Caso o baixo desempenho decorra de falta de motivação dos indivíduos ou existência de obstáculos organizacionais intransponíveis, o programa de treinamento solicitado deverá ser desenvolvido e implementado o mais rapidamente possível.
- 72 No caso de programas de treinamento, somente devem ser levadas em consideração as competências individuais necessárias ao bom desempenho.
- 73 Aspectos organizacionais como cultura, relações de poder, estilos de gestão e liderança, entre outros, não devem ser levados em consideração, pois podem interferir negativamente nos resultados do processo de levantamento de necessidades de treinamento.
- 74 As competências individuais levantadas devem ser desmembradas em conhecimentos, habilidades e atitudes, a fim de que os programas de treinamento sejam devidamente elaborados e avaliados.
- 75 A complexidade crescente das atividades e papéis organizacionais torna inválida qualquer tentativa de se executar eficazmente uma análise de tarefas.

- 76** A análise de tarefas é executada para determinar os objetivos instrucionais que, relacionados aos desempenhos de determinadas atividades ou trabalhos, são essenciais ao alcance dos objetivos e metas organizacionais.
- 77** Concluídas as análises organizacionais e de tarefas, restará identificar quais pessoas ou grupos necessitam de programas de treinamentos e de que tipo.
- 78** A análise individual, além de identificar quem precisa ser treinado, avalia se os atendentes possuem os requisitos mínimos de atitudes, conhecimentos e motivação para se beneficiarem das ações educacionais.

Considerando que o gestor da área de treinamento e sua equipe tenham identificado que um grave problema de desempenho da gerência de atendimento decorra de falta de conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas, a próxima atividade daquele setor refere-se à elaboração do programa de capacitação ou do planejamento instrucional. A esse respeito, julgue os itens subsequentes.

- 79** O estabelecimento de objetivos instrucionais — primeiro passo do planejamento instrucional — decorre diretamente dos resultados obtidos na análise organizacional executada na etapa de levantamento de necessidades.
- 80** Uma vez definidos, os objetivos instrucionais devem ser classificados quanto a seus domínios de aprendizagem cognitivo, afetivo ou psicomotor.
- 81** A seqüenciação do ensino deve determinar os requisitos necessários para cada objetivo, bem como a ordenação de ensino mais adequada para os conteúdos, dos mais complexos para os mais simples.
- 82** A escolha de estratégias e meios instrucionais deve estar centrada apenas na competência do instrutor, para que este favoreça a prática e a intervenção ativa dos participantes.
- 83** A definição dos critérios de avaliação de aprendizagem deve ser realizada a partir dos objetivos instrucionais, que refletem medidas do nível de desempenho esperado dos treinandos.

Ainda em relação à etapa de planejamento instrucional, o gestor e sua equipe devem ser capazes de escolher devidamente estratégias e recursos instrucionais, com o objetivo de facilitar o processo de aprendizagem durante as ações educacionais. Geralmente, por não conhecer as alternativas possíveis, a maioria das organizações limita consideravelmente os processos de capacitação à medida que estratégias de ensino são escolhidas por conveniência, e não por finalidade, ou das firmas conveniadas ou do próprio setor de treinamento e desenvolvimento. Em relação à escolha de estratégias de ensino adequadas a situações de treinamento, julgue os itens a seguir.

- 84** A exposição oral dialogada deve ser utilizada principalmente em programas de treinamento que visem o desenvolvimento de novas atitudes dos colaboradores frente ao trabalho.
- 85** A leitura, a técnica ainda mais utilizada para transmitir informação em programas de treinamento, oferece pouca ou nenhuma oportunidade para prática, reforço ou retroação dos conteúdos aprendidos.
- 86** A dramatização, que consiste na representação de situações reais de forma simulada, é a mais adequada quando se deseja alcançar objetivos do domínio afetivo de aprendizagem.

Elaborado o programa de capacitação, a próxima etapa consiste na execução do treinamento propriamente dito. Apesar de essa etapa ser orientada pelo planejamento instrucional, uma série de providências torna-se necessária, tanto porque a maioria das organizações prefere comprar pacotes prontos de cursos, na esperança de que estes sejam válidos e úteis, a planejar suas próprias ações educacionais. A esse respeito, julgue os itens que se seguem.

- 87** As turmas de treinamento deverão ser organizadas a partir da natureza dos objetivos geral e específicos definidos no planejamento instrucional.
- 88** O envolvimento de chefes e colegas de trabalho com o processo instrucional é prejudicial ao desenvolvimento satisfatório das ações educacionais.
- 89** Para que o programa de treinamento seja executado eficazmente, os instrutores necessariamente devem ser pessoas da própria organização, especialistas experientes em determinada área ou atividade.
- 90** É imprescindível que os instrutores possuam certas características pessoais, como competência interpessoal, interesse pelo assunto e fluência na comunicação.

Uma vez elaborado o programa de capacitação, inclusive escolhidas adequadamente as estratégias de ensino, para os colaboradores lotados na gerência de atendimento, o próximo passo a ser dado pelo gestor e sua equipe concerne à avaliação dos efeitos dos treinamentos em questão. Julgue os itens seguintes, quanto à avaliação de programas de treinamento.

- 91** Os resultados de uma avaliação de treinamento permitem corrigir eventuais falhas nas etapas de levantamento de necessidades, planejamento instrucional e execução do treinamento.
- 92** A avaliação de treinamento pode ser de natureza somativa, quando os resultados obtidos permitem a alteração do treinamento em desenvolvimento, e formativa, quando os resultados servem apenas para a melhoria de futuros programas de capacitação.
- 93** Avaliações de reação ou satisfação devem ser aplicadas, no mínimo, dois meses após a realização dos programas de treinamento.
- 94** As avaliações de aprendizagem devem ser consoantes com a natureza dos objetivos instrucionais definidos na etapa de planejamento instrucional.
- 95** Medidas de comportamento no cargo investigam o quanto as organizações estão se beneficiando dos programas de treinamento realizados.
- 96** Na etapa de avaliação de treinamento, a análise minuciosa do contexto organizacional evita interferências negativas no processo de transferência de aprendizagem individual.
- 97** Avaliações de valor final visam estimar a relação custo-benefício de um determinado conjunto de programas de treinamento.

Apesar das tendências assinaladas pelos principais teóricos da área de gestão de pessoas, grande parte das organizações nacionais ainda não atentou para o fato de que os colaboradores são seus principais ativos. Assim, frente a qualquer dificuldade ou restrição orçamentária, são eliminadas ou minimizadas ações de capacitação e atualização profissional. Acerca das alternativas que podem ser tomadas no intuito de amenizar as restrições orçamentárias enfrentadas pelas áreas de treinamento e desenvolvimento, julgue os itens a seguir.

- 98** Os programas de capacitação ou de atualização profissional devem ser, em sua totalidade, alinhados aos objetivos estratégicos do negócio da organização.
- 99** O envolvimento da alta direção da organização com as atividades desenvolvidas pela área de treinamento e desenvolvimento deve ser evitado.
- 100** Independentemente do planejamento instrucional, os programas de treinamento e desenvolvimento devem ser abertos a todo e qualquer colaborador da organização.
- 101** Uma alternativa à redução de custos na área de treinamento e desenvolvimento refere-se à implementação do papel do multiplicador de ações educacionais.
- 102** A criação de uma cultura organizacional que valorize as ações de capacitação deve ser estimulada para que os resultados se propaguem do nível individual para o da organização.

Suponha que uma organização tenha firmado alguns convênios com centros de capacitação e atualização profissional, de forma que não compete mais ao setor de treinamento e desenvolvimento o planejamento instrucional das ações educacionais. Apesar disso, o setor especificado pode adotar uma série de medidas preventivas para que os investimentos em treinamento e desenvolvimento não sejam desperdiçados. Com relação às responsabilidades dos centros conveniados e do setor de treinamento e desenvolvimento, julgue os itens subseqüentes.

- 103** Os programas de treinamento e desenvolvimento elaborados pelos centros de capacitação conveniados devem ser analisados pelo setor de treinamento e desenvolvimento, no intuito de torná-los válidos para o contexto organizacional em foco.
- 104** É de total responsabilidade dos centros conveniados identificar na organização as clientelas que participarão dos programas de treinamento ofertados.
- 105** A avaliação de aprendizagem pode ser usada pelo setor de treinamento e desenvolvimento como forma de acompanhar a prestação dos serviços pelos centros conveniados.
- 106** O setor de treinamento e desenvolvimento deve contribuir para que as barreiras organizacionais enfrentadas pelos centros conveniados sejam minimizadas.
- 107** O setor de treinamento e desenvolvimento deve apenas acompanhar a realização, pelas firmas conveniadas, das avaliações dos resultados das ações educacionais.
- 108** Os relatórios de avaliação de treinamento e desenvolvimento devem ser devolvidos somente aos centros conveniados, a fim de que estes revisem, caso necessário, os programas educacionais implementados.

Após o setor de treinamento e desenvolvimento ter avaliado sistematicamente os programas de capacitação oferecidos pelas empresas conveniadas durante um ano inteiro, cabe ao gestor e sua equipe transformar os resultados gerados em oportunidades de aperfeiçoamento, não somente de todo o sistema de capacitação, a fim de mantê-lo em contínuo aperfeiçoamento, mas também das várias ações promovidas pela área de gestão de pessoas. A esse respeito, julgue os itens a seguir.

- 109** Relatórios de avaliação de reações são importantes por permitirem que os instrutores revisem seus métodos e procedimentos instrucionais.
- 110** Caso o levantamento de necessidades de treinamento não tenha sido realizado, os resultados das avaliações finais de aprendizagem podem não refletir os níveis reais de aquisição de novos conteúdos.
- 111** Os resultados das avaliações de impacto do treinamento no trabalho, por se tratar de informação sigilosa, devem ser comunicados unicamente aos participantes dos programas de capacitação.

Para que a área de recursos humanos de uma determinada organização seja otimizada, é imprescindível que todos os seus processos operem de maneira integrada. Com referência às possíveis relações entre o setor de treinamento e desenvolvimento com outras subáreas dos recursos humanos, julgue os itens seguintes.

- 112** Os resultados de avaliações de desempenho funcional podem ser utilizados para agregar informações relevantes ao levantamento de necessidades de treinamento.
- 113** O plano de cargos e salários constitui uma fonte válida de informação para realização da análise de tarefas durante a etapa de levantamento de necessidades de treinamento.
- 114** Os sistemas de treinamento e desenvolvimento são importantes ferramentas na estruturação de planos de carreiras nas organizações.
- 115** A progressão funcional nas organizações deve ser totalmente condicionada ao sucesso dos indivíduos em programas de capacitação e atualização profissional.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) — Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 —, em alguns de seus artigos, reforça as questões da gestão participativa e da autonomia. Na área de jovens e adultos, a participação de todos os agentes organizacionais é ainda mais urgente. A vivência, a cultura, as práticas e as relações sociais fazem do colaborador, jovem ou adulto, um aliado da organização em todos os processos. Em relação à educação de jovens e adultos nas organizações de trabalho, julgue os itens a seguir.

- 116** O ensino deve ser orientado segundo a necessidade do aluno, sendo este ativo e responsável pela construção de sua própria aprendizagem.
- 117** Com o objetivo de levar em consideração as potencialidades de todos os alunos, os planejamentos instrucionais devem ser rígidos e especializados.
- 118** A avaliação, diagnóstica e formativa, deve guiar o ensino e aprimorar a aprendizagem das partes envolvidas.
- 119** Os padrões de desempenho, definidos de forma independente pelos planejadores pedagógicos, devem ser claros, explícitos e adequados ao contexto organizacional.
- 120** É necessária a criação de uma cultura que privilegie o entendimento e a negociação, atingindo o consenso no que diz respeito a normas, valores, objetivos, padrões disciplinares etc.