



Prova objetiva, discursiva e de redação – Nível Superior

ANALISTA JUDICIÁRIO - ESPECIALIDADE - PEDAGOGO

Tipo 1 – BRANCA



SUA PROVA

Além deste caderno de prova, contendo setenta questões objetivas, uma questão discursiva e o tema de redação, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha destinada às respostas das questões objetivas
- um caderno de textos definitivos destinado à resposta da questão discursiva e à redação



TEMPO

- **5 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva e a elaboração do texto definitivo da resposta da questão discursiva e da redação
- **2 horas** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de prova
- **1 hora** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala levando o caderno de prova



NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



INFORMAÇÕES GERAIS

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal de sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas nos espaços reservados
- Marque na folha de respostas o campo relativo à confirmação do tipo/cor de prova, conforme o caderno recebido
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de prova
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos na folha de respostas
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas

Conhecimentos Básicos

Texto 1 – Facebook

Vimos que o Vale do Silício é um tecnopolo importante, com indústria avançada, de ponta, em que são feitos altos investimentos. Mas, às vezes, uma simples ideia pode valer mais do que muita tecnologia. É o caso da maior rede social do mundo, o *Facebook*.

Segundo o seu criador Mark Zuckerberg, em seu segundo ano da Universidade de Harvard (2004), ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas que os amigos curtem. Pensando nisso, Mark elaborou – em duas semanas e com apenas 19 anos de idade – a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social.

Mas há quem diga que a história inicial não foi tão sublime, mas que tudo começou como uma brincadeira: Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia, para que os colegas escolhessem qual a mais bonita. Outro detalhe não menos importante seria que o desenvolvimento do *Facebook* contou com a colaboração de mais colegas, entre eles o brasileiro Eduardo Saverin, reconhecido como o co-fundador do site.

De qualquer forma, e intrigas à parte, inovação e agilidade transformaram esse pequeno projeto/brincadeira em uma empresa extremamente lucrativa, com mais de 500 milhões de usuários, faturamento bilionário e um valor de 50 bilhões de dólares, estimado pelo Banco Sachs em janeiro de 2011, maior do que o da Time Warner. (Paulo Roberto Moraes, *Urbanização e Metropolização*, São Paulo, 2011)

1

O objetivo mais importante do texto 1, segundo o que se pode apreender de sua estrutura, é:

- (A) demonstrar a capacidade tecnológica da juventude moderna;
- (B) mostrar o valor da criatividade num mundo tecnológico;
- (C) indicar um novo caminho para o desenvolvimento da Informática;
- (D) criticar o aprisionamento intelectual causado pela tecnologia;
- (E) comprovar que a sociedade americana se fundamenta na meritocracia.

2

“Vimos que o Vale do Silício é um tecnopolo importante, com indústria avançada, de ponta, em que são feitos altos investimentos”.

O comentário adequado sobre os componentes desse período inicial do texto 1 é:

- (A) a forma verbal “vimos” mostra que se trata de um texto produzido anteriormente e que está sendo, agora, reproduzido;
- (B) a falta de informações sobre o Vale do Silício, que aparece sem aposto explicativo, mostra que o autor do texto o considera de amplo conhecimento público;
- (C) os elementos identificadores que caracterizam o Vale do Silício se localizam no terreno da paisagem física;
- (D) com exceção de “altos investimentos”, as características do Vale do Silício exemplificam aspectos positivos;
- (E) as marcas econômicas caracterizadoras do Vale do Silício se opõem semanticamente ao termo “tecnopolo”.

3

Em muitas passagens do texto 1, alguns termos são explicitados na progressão textual. Entre os termos sublinhados abaixo, aquele que NÃO recebe explicitação alguma é:

- (A) “Vimos que o Vale do Silício é um tecnopolo importante, com indústria avançada, de ponta, em que são feitos altos investimentos”;
- (B) “... ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas que os amigos curtem”;
- (C) “... o desenvolvimento do *Facebook* contou com a colaboração de mais colegas, entre eles o brasileiro Eduardo Saverin”;
- (D) “...uma empresa extremamente lucrativa, com mais de 500 milhões de usuários, faturamento bilionário e um valor de 50 bilhões de dólares”;
- (E) “... mas que tudo começou como uma brincadeira: Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia, para que os colegas escolhessem qual a mais bonita”.

4

O significado do termo destacado que está corretamente indicado é:

- (A) “Vimos que o Vale do Silício é um tecnopolo importante, com indústria avançada, de ponta...” / apontada como a melhor;
- (B) “Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia...” / revelando partes do corpo;
- (C) “a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social” / empresa de Informática;
- (D) “a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social”. / primeira etapa de uma produção;
- (E) “estimado pelo Banco Sachs em janeiro de 2011” / avaliado.

5

“... ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas que os amigos curtem”.

Da forma como está redigido, a expressão “de que gostavam” se refere a(ao):

- (A) tudo o que antes foi referido;
- (B) ato de estudar;
- (C) todas as coisas que apreciavam;
- (D) fotos aludidas anteriormente;
- (E) lazer da época estudantil.

6

Na frase “...em que são feitos altos investimentos”, a forma verbal na voz passiva permite a:

- (A) omissão do agente da ação;
- (B) falta de indicações temporais;
- (C) localização dos fatos no presente;
- (D) indicação clara do término da ação;
- (E) informação sobre o local da ação.

7

O par de palavras do texto 1 em que a troca de posição entre substantivo e adjetivo gera possível mudança de sentido é:

- (A) altos investimentos;
- (B) indústria avançada;
- (C) tecnopolo importante;
- (D) simples ideia;
- (E) famosa rede.

8

O texto 1 se utiliza de uma série de recursos gráficos na produção de seu sentido. A explicação inadequada para o recurso gráfico empregado é:

- (A) *Facebook* em itálico / indicar um estrangeirismo;
- (B) os parênteses em (2004) / acrescentar uma informação;
- (C) os travessões no 2º parágrafo / destacar dado de impacto;
- (D) barra inclinada em projeto/brincadeira / mostrar mudança de estado;
- (E) emprego de iniciais maiúsculas em *Facebook* / marcar um nome próprio.

9

Observe as seguintes frases do texto 1: “ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas que os amigos curtem” e “tudo começou como uma brincadeira: Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia, para que os colegas escolhessem qual a mais bonita”.

Sobre o emprego dos dois pontos (:) nesses segmentos, é correto afirmar que:

- (A) nos dois casos há explicitação de termos anteriores;
- (B) nos dois casos, os dois pontos precedem uma enumeração;
- (C) apenas no segundo caso há uma enumeração;
- (D) apenas no primeiro caso há uma explicitação;
- (E) nos dois casos essa pontuação poderia ser substituída por vírgulas.

10

O segmento do terceiro parágrafo do texto 1 que mostra um problema de incoerência é:

- (A) “Mas há quem diga que a história inicial não foi tão sublime...”;
- (B) “Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia...”;
- (C) “Outro detalhe não menos importante seria que o desenvolvimento do *Facebook* contou com a colaboração de mais colegas”;
- (D) “entre eles o brasileiro Eduardo Saverin, reconhecido como o co-fundador do site”;
- (E) “mas que tudo começou como uma brincadeira”.

11

“Segundo o seu criador Mark Zuckerberg, em seu segundo ano da Universidade de Harvard (2004) ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas que os amigos curtem. Pensando nisso, Mark elaborou – em duas semanas e com apenas 19 anos de idade – a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social”.

O termo sublinhado que NÃO apresenta antecedente no texto é:

- (A) seu;
- (B) ele;
- (C) o;
- (D) que;
- (E) essa.

12

“... a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social”.

A forma verbal “tornaria” foi empregada com o seguinte valor:

- (A) marcar um fato futuro, mas próximo;
- (B) transportarmo-nos a uma época passada e descrevermos o que seria ação futura;
- (C) designar fatos passados concebidos como contínuos ou permanentes;
- (D) indicar ações posteriores à época em que se fala;
- (E) exprimir a incerteza sobre fatos passados.

13

“De qualquer forma, e intrigas à parte, inovação e agilidade transformaram esse pequeno projeto/brincadeira”.

A expressão “De qualquer forma” indica:

- (A) resumo de elementos anteriores;
- (B) retificação de erros cometidos;
- (C) modificação de informações prestadas;
- (D) tentativa de simplificação;
- (E) desprezo de argumentos contrários.

14

Observe o seguinte segmento do texto 1: “Pensando nisso, Mark elaborou – em duas semanas e com apenas 19 anos de idade – a primeira versão do que se tornaria essa famosa rede social”. Sobre as duas formas do demonstrativo *esse/essa/esses/essas/isso* empregadas, é correto afirmar que:

- (A) referem-se a termos anteriores, com certo distanciamento de tempo;
- (B) prendem-se a elementos mais próximos dentro do contexto;
- (C) ligam-se a fatos que ainda vão ser esclarecidos na progressão textual;
- (D) substituem termos anteriores, construindo coesão entre segmentos;
- (E) indicam proximidade dos elementos referidos em relação ao leitor.

15

“Mas, às vezes, uma simples ideia pode valer mais do que muita tecnologia”.

O emprego das vírgulas, nesse caso, se repete, pela mesma razão, em:

- (A) “Vimos que o Vale do Silício é um tecnopolo importante, com indústria avançada, de ponta,...”;
- (B) “Pensando nisso, Mark elaborou – em duas semanas e com apenas 19 anos de idade...”;
- (C) “... ele e seus amigos tinham muito a compartilhar: suas fotos, o que estudavam, de que gostavam, entre tantas outras coisas...”;
- (D) “Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia, para que os colegas escolhessem qual a mais bonita”;
- (E) “faturamento bilionário e um valor de 50 bilhões de dólares, estimado pelo Banco Sachs em janeiro de 2011, maior do que o da Time Warner”.

16

O segmento do texto 1 que NÃO expressa qualquer variação de grau de um adjetivo é:

- (A) “transformaram esse pequeno projeto/brincadeira em uma empresa extremamente lucrativa”;
- (B) “Mark teria colocado as fotos das garotas da Universidade na internet, à revelia, para que os colegas escolhessem qual a mais bonita”;
- (C) “Outro detalhe não menos importante seria que o desenvolvimento do Facebook contou...”;
- (D) “a história inicial não foi tão sublime, mas que tudo começou como uma brincadeira”;
- (E) “uma simples ideia pode valer mais do que muita tecnologia”.

17

A frase abaixo que apresenta uma relação de sentido com o termo “tecnopolo”:

- (A) A revolução tecnocientífica que marcou o século XX, em especial a segunda metade, trouxe consequências também na organização espacial das cidades.
- (B) A concentração da produção bélica em locais afastados obedeceria a preocupações com a segurança.
- (C) Nas últimas décadas tem ocorrido um fenômeno importante: algumas universidades investiram tempo e dinheiro no aprimoramento técnico de seus alunos.
- (D) A pesquisa e os institutos de tecnologia passaram a ser centros de interesse para a dinâmica capitalista em busca de produção mais barata.
- (E) Algumas novas cidades se desenvolvem com base numa solidariedade social até então desconhecida.

18

A expressão “intrigas à parte”, presente no último parágrafo do texto 1 informa que:

- (A) o Facebook despertou inveja nos concorrentes;
- (B) alguns fatos não foram citados no texto;
- (C) o autor do texto demonstra desconhecimento do tema;
- (D) o texto despreza temas pouco elegantes;
- (E) alguns técnicos não apóiam o Facebook.

19

A estruturação do texto 1 pode ser definida como:

- (A) didática, pois se dedica à organização de conhecimentos;
- (B) informativa, pois reúne fatos atuais;
- (C) publicitária, pois faz propaganda clara de um produto;
- (D) argumentativa, pois apresenta uma tese e argumentos;
- (E) narrativa, pois mostra uma sequência cronológica de ações.

20

As vozes presentes no texto 1 só NÃO incluem a voz:

- (A) do autor do texto;
- (B) do criador do Facebook;
- (C) de pessoas não nominalizadas;
- (D) do brasileiro Eduardo Savarin;
- (E) do Banco Goldman Sachs.

Conhecimentos Específicos

21

Desenvolver relações humanas no ambiente de trabalho a partir de dinâmicas de grupo permite criar um espaço psicossocial alternativo, que pode ser muito útil para construir interações entre pessoas e áreas das empresas. São características da dinâmica de grupo:

- (A) clima de confiança mútua e treinamento em técnicas de ataque e defesa;
- (B) compartilhamento de pensamentos e adesão a uma tarefa comum;
- (C) consideração pelo outro e desenvolvimento de fórmulas de cortesia;
- (D) redução das diferenças individuais e aprendizagem de novas maneiras de agir;
- (E) valorização da integração grupal e adoção de condutas normativas.

22

Um experiente pedagogo foi designado para preparar uma turma de servidores públicos de nível superior para uma ação de desenvolvimento de equipe. Para iniciar as atividades, o profissional realizou uma dinâmica de grupo. Distribuiu várias caixas ilustradas com gravuras recortadas de revistas sobre diferentes situações de vida. Em uma primeira rodada, as caixas circulavam entre os membros do grupo para conhecimento. Na segunda rodada, cada membro deveria escolher e reter uma caixa. Na sequência compartilhava com o grupo o significado da sua escolha. As caixas não escolhidas ficavam dispostas no centro do círculo e os participantes poderiam indicar também suas rejeições, compartilhando seus sentimentos, como o fizeram em relação à caixa de preferência. A técnica utilizada foi:

- (A) adequada, pois sem o uso de técnicas lúdicas as pessoas ficam desmotivadas;
- (B) adequada, pois permitiu ao grupo conhecer melhor uns aos outros;
- (C) inadequada, pois é uma técnica não indicada para o público-alvo;
- (D) inadequada, pois enseja uma excessiva exposição das pessoas no ambiente de trabalho;
- (E) inadequada, pois se caracteriza como técnica de verbalização e ressonância.

23

A Sra. Marcelina foi convidada para trabalhar como pedagoga em uma organização de grande porte. Tendo atuado muitos anos em escolas de cursos livres de formação profissional, a Sra. Marcelina entendeu que o contexto organizacional tem características que lhe são próprias e, portanto, oferece desafios diferenciados para os profissionais. Para atuar bem em sua nova missão, ela decidiu estudar as responsabilidades do pedagogo empresarial e identificou na literatura da área que, embora não haja uma “receita” para atuar como pedagogo, há algumas diretrizes que favorecem o cumprimento das responsabilidades do pedagogo no ambiente corporativo, entre elas:

- (A) trabalhar mais na direção dos objetivos particulares da empresa do que na direção dos objetivos sociais;
- (B) promover mais a reflexão teórica das ações de educação corporativa do que as ações práticas;
- (C) priorizar mais os cursos com instrutores internos do que os cursos com instrutores externos;
- (D) fornecer *feedbacks* acerca das aprendizagens necessárias a cada funcionário mais por escrito do que verbalmente;
- (E) investir mais em ações de aprendizagem formal do que ações de aprendizagem informal.

24

Paulo Freire, em “Pedagogia do Oprimido”, afirma: “Ninguém educa ninguém, nem ninguém aprende sozinho, nós homens (mulheres) aprendemos através do mundo”. Um pedagogo que esteja alinhado com as tendências para a área de educação corporativa e que queira fazer uma aplicação prática dessa frase de Paulo Freire no mundo empresarial, poderia propor:

- (A) um programa de desenvolvimento e aperfeiçoamento técnico;
- (B) uma capacitação voltada para a motivação para aprender;
- (C) um programa de planejamento e suporte à aprendizagem experiencial;
- (D) uma formação profissional sobre a eficácia da aprendizagem laboral;
- (E) uma avaliação de aprendizagem centrada no método propedêutico.

25

Diversos autores na área da educação defendem que a andragogia se distingue em termos de método, finalidades e objetivos de uma educação de crianças e adolescentes.

A alternativa que contém apenas pressupostos que caracterizam a Andragogia é:

- (A) lógica centrada nos conteúdos, vontade de aprender, orientação da aprendizagem;
- (B) papel da experiência, verticalidade, motivação;
- (C) vontade de aprender, orientação da aprendizagem, verticalidade;
- (D) motivação, autoeficácia e lógica centrada nos conteúdos;
- (E) papel da experiência, orientação da aprendizagem, motivação.

26

Na educação corporativa é importante considerar as especificidades do aprendiz adulto, a partir de um sistema andragógico. Os pedagogos que trabalham na área organizacional devem levar em conta que a aprendizagem do adulto acontece em condições específicas. Nesse sentido, o foco do pedagogo empresarial deve estar voltado para:

- (A) ajudar o adulto a aprender;
- (B) ensinar conteúdos considerados relevantes;
- (C) desenvolver ambientes formais de aprendizagem;
- (D) adotar um modelo pedagógico funcional e matricial;
- (E) priorizar a escolha de bons instrutores.

27

A literatura de áreas como a Sociologia, a Administração, a Psicologia e a Educação tem sido bastante pródiga na discussão das transformações que vêm ocorrendo na realidade do trabalho. Em função do conjunto de mudanças sociais, políticas e econômicas que vem marcando o final do século XX e o início do século XXI, o mundo do trabalho passa a apostar na ideia de que cada trabalhador produzirá mais na razão direta de sua maior capacidade de aprender a aprender. Esse contexto caracteriza-se pela maximização das competências:

- (A) cognitivas;
- (B) técnicas;
- (C) especiais;
- (D) curriculares;
- (E) operacionais.

28

O Diretor de Recursos Humanos de uma grande empresa solicitou à equipe de pedagogos da casa que elaborassem um projeto de educação corporativa que permitisse aos funcionários trilhar caminhos de aprendizagem e obter contínuo desenvolvimento profissional. Os pedagogos consideraram um conjunto de princípios como pilares de sustentação do referido projeto, dentre eles a adequação à missão e aos objetivos organizacionais. Para atender a tal princípio, os pedagogos estabeleceram como prioridade:

- (A) implantar um modelo de gestão de pessoas de natureza matricial;
- (B) conceber ações educacionais nas modalidades presencial, à distância e mista;
- (C) alinhar as diretrizes e práticas de desenvolvimento de pessoas às estratégias do negócio;
- (D) ser veículo de disseminação das demandas empresariais e da comunicação organizacional;
- (E) utilizar, de forma intensiva, as tecnologias aplicadas à educação corporativa.

29

Competências profissionais podem ser definidas como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes que atuam de forma integrada no desempenho humano no trabalho. Nesse sentido, há uma relação direta entre competência e desempenho, de tal sorte que é esperado que pessoas que desenvolveram mais competências profissionais tenham também um maior desempenho no trabalho. O correto entendimento das dimensões que compõem o conceito de competência permite fazer as seguintes associações:

- (A) Conhecimento = saber fazer / Habilidade = ser;
- (B) Conhecimento = saber / Atitude = saber fazer;
- (C) Habilidade = ser / Atitude = saber fazer;
- (D) Atitude = saber / Conhecimento = saber fazer;
- (E) Habilidade = saber fazer / Atitude = ser.

30

Na prática das organizações, muitos profissionais atuam na área de recursos humanos das empresas, com destaque para administradores, psicólogos e pedagogos. Cada um desses profissionais pode dar um conjunto de contribuições distintas e que devem ser sinérgicas entre si. Contudo, o profissional responsável pela pedagogia corporativa e pelas práticas dela derivadas deve ser o pedagogo empresarial, que é a categoria ocupacional que domina os processos educacionais e pedagógicos. Esse profissional atribui grande relevância ao planejamento instrucional porque sabe que:

- (A) a descrição do público-alvo deve ser feita logo após a divulgação do curso;
- (B) a definição de critérios de avaliação depende da monitoração do alcance dos objetivos;
- (C) a qualificação técnica de uma formação depende, sobretudo, da modalidade em que será realizada;
- (D) os objetivos instrucionais antecedem a elaboração das estratégias pedagógicas;
- (E) a escolha dos procedimentos pedagógicos depende da comunicação empresarial.

31

O mercado de trabalho (MT) refere-se às oportunidades de emprego e vagas existentes nas empresas e o mercado de recursos humanos (MRH) refere-se ao número de candidatos a emprego. O MRH pode estar total ou parcialmente contido no MT. Considera-se que o MRH é de oferta quando há abundância de candidatos e que ele é de procura quando há escassez de candidatos. São comportamentos comuns das organizações no MT em oferta:

- (A) competição entre empresas para obter candidatos e redução dos investimentos em recrutamento;
- (B) redução das exigências aos candidatos e redução dos investimentos em treinamento;
- (C) políticas de fixação do pessoal e ênfase no recrutamento interno;
- (D) redução dos investimentos em benefícios sociais e redução do recrutamento externo;
- (E) orientação para o trabalho e políticas de substituição de pessoal.

32

O desenvolvimento de competências nas organizações está diretamente associado ao próprio desenvolvimento das pessoas que compõem a organização. Considere que você foi contratado para atuar como pedagogo empresarial em uma organização pública de médio porte e grande relevância social. O chefe da área de Capacitação e Desenvolvimento solicitou-lhe uma proposta de desenvolvimento de habilidades pessoais. Sabendo que existem muitos métodos para o desenvolvimento de pessoas e que o foco da empresa é concentrar-se em métodos dentro da empresa, seria adequado propor:

- (A) rotação de cargos e participação em congressos e seminários;
- (B) atribuição de cargos em comissão e jogos de empresas;
- (C) exercícios de simulação e aprendizagem prática;
- (D) tutoria, mentoring ou coaching e treinamento outdoor;
- (E) jogos de empresas e centros de desenvolvimento internos.

33

Competências representam uma combinação de características pessoais e de conhecimentos e habilidades profissionais. No que diz respeito às características pessoais, elas podem estar relacionadas a três aspectos principais: execução da tarefa em si, interdependência com outras tarefas e interdependência com outras pessoas. Cada um desses aspectos relaciona-se a um conjunto de competências, como as descritas na tabela a seguir.

Aspectos	Competências
A - Execução da tarefa em si	X – visão de conjunto; facilidade de coordenação; iniciativa própria.
B - Interdependência com outras tarefas	Y – habilidade interpessoal; liderança de pessoas; facilidade de comunicação.
C - Interdependência com outras pessoas	Z – inteligência geral; atenção concentrada para detalhes; raciocínio indutivo e dedutivo.

Considerando essas informações, a associação correta entre os aspectos das características pessoais e as respectivas competências é:

- (A) CX;
- (B) AZ;
- (C) CZ;
- (D) AX;
- (E) BY.

34

As organizações de trabalho em geral sistematizam sua estrutura e suas atividades. Uma das sistematizações organizacionais que mais interessa ao pedagogo empresarial é aquela que diz respeito ao desenho de cargos, pois o desenvolvimento de competências dos funcionários está diretamente relacionado a tal sistematização. Vários modelos são utilizados para essa sistematização, com destaque para os modelos clássico, humanístico e contingencial. São características do modelo contingencial:

- (A) ênfase na tarefa e na tecnologia;
- (B) busca de eficiência por meio do método e da racionalização do trabalho;
- (C) busca da eficiência por meio da satisfação e da interação das pessoas;
- (D) recompensas salariais e materiais;
- (E) dinamismo e contínua mudança e revisão do cargo.

35

O campo em que a ética empresarial se manifesta é constituído por três elementos: agente, virtudes e meios. Os dilemas éticos resultam do conflito presente nos valores, nos destinatários e nos meios que servem de base às decisões, impondo uma hierarquia de princípios. Encontrar solução para esses dilemas não é tarefa fácil. Mas alguns princípios podem facilitar a decisão acerca dos dilemas éticos, entre eles:

- (A) faça o que for melhor para o maior número de pessoas e siga seu mais alto juízo ou princípio;
- (B) faça o que for melhor para o maior número de pessoas e opte pelos valores do ambiente;
- (C) siga seu mais alto juízo ou princípio e opte pelo alijamento do código de conduta moral vigente;
- (D) opte pelos valores do ambiente e siga seu mais alto juízo ou princípio;
- (E) faça o que quer que os outros façam a você; e opte pelo alijamento do código de conduta moral vigente.

36

Sueli foi contratada para exercer a função de pedagoga empresarial. Sabendo que o correto exercício do papel do pedagogo proporciona um ambiente de aprendizado, ela decidiu elaborar um plano de formação continuada em serviço. Para que o seu plano contemple o desenvolvimento das pessoas nas disciplinas utilizadas nas organizações aprendentes, ela deve incluir em seu planejamento as seguintes disciplinas:

- (A) domínio interpessoal e aprendizagem em equipe;
- (B) domínio pessoal e capacidade de análise por partes;
- (C) modelos mentais e domínio interpessoal;
- (D) capacidade de análise por partes e visão compartilhada;
- (E) modelos mentais e pensamento sistêmico.

37

As relações interpessoais são tão importantes quanto a qualificação individual para as tarefas, pois o relacionamento harmonioso dos membros da equipe aumenta a probabilidade de cooperação e de resultados produtivos. Para colocar em prática essa valorização das relações interpessoais, um pedagogo empresarial deveria:

- (A) estimular a ampliação do conhecimento dos grupos mais relevantes;
- (B) incentivar o aumento da escolarização entre os funcionários da empresa;
- (C) apoiar a realização de treinamentos com instrutores de fora da empresa;
- (D) desenvolver programas de interação humana e integração organizacional;
- (E) reforçar a ênfase teórica nas formações internas e externas à empresa.

38

Raquel estava participando de uma seleção para ser pedagoga de uma importante empresa. Como parte do processo seletivo, ela deveria ler um texto fornecido pela área de Gestão de Pessoas e apresentar, com base no conteúdo do texto, um conjunto de objetivos instrucionais para um programa de desenvolvimento de lideranças. O texto que ela recebeu falava do líder educador, enfatizando sua importância para as organizações do Século XXI. Raquel entendeu que deveria montar um programa que permitisse desenvolver líderes educadores. Assim, um dos objetivos instrucionais dizia que, ao final do referido programa, os participantes deveriam ser capazes de:

- (A) empregar a discussão e a pressão apenas nos casos em que ela for necessária;
- (B) persuadir as pessoas para que elas trabalhem em prol de servir ao chefe com motivação;
- (C) incentivar os membros da equipe à leitura e à busca do autoconhecimento;
- (D) estimular a competitividade interna e a produtividade de todos;
- (E) priorizar as ações de controle sistemático como mecanismo de gestão.

39

A pedagogia não é uma ciência exata, mas ações investigativas e avaliativas nesse âmbito podem contribuir para o desenvolvimento de pessoas. O processo sistêmico de treinamento e desenvolvimento (T&D) é composto por um conjunto de etapas. Aquelas que se caracterizam como ações investigativas e avaliativas são:

- (A) análises de necessidades de capacitação e planejamento instrucional;
- (B) planejamento instrucional e execução da ação educacional;
- (C) análise de necessidades de capacitação e avaliação de processos e resultados;
- (D) execução da ação educacional e avaliação de processos e resultados;
- (E) definição do objetivo instrucional e escolha de procedimentos pedagógicos.

40

Uma abordagem sistêmica do mundo corporativo permite compreender que a área de pedagogia empresarial e a área de comunicação estão intrinsecamente relacionadas. Um exemplo de elemento contextual que tem gerado importantes mudanças tanto na comunicação quanto na pedagogia empresarial é:

- (A) a aceitação das antigas estruturas organizacionais;
- (B) a manutenção das competências prioritárias dos empregados;
- (C) o alinhamento da tecnologia da informação à estratégia do negócio;
- (D) a modelagem dos meios e canais tradicionais utilizados nas empresas;
- (E) o foco nos ruídos produzidos pelo emissor das mensagens internas.

41

O pedagogo empresarial Carlos foi chamado a construir um projeto de formação de equipes. Atualizado com as competências demandadas de um pedagogo, Carlos considerou, no desenho do ciclo de vida do projeto, o nível de esforço que cada uma das etapas do projeto – definição, planejamento, execução e entrega – demandaria do seu setor. Se o ciclo de vida projetado por Carlos estiver de acordo com o que é usual na maioria dos projetos, ele deve esperar:

- (A) um nível de esforço decrescente nas etapas de definição, planejamento e execução;
- (B) uma interseção entre as etapas, que costumam iniciar antes de a anterior ter terminado;
- (C) um pico do nível de esforço na fase de entrega;
- (D) uma extensão no tempo maior na fase de definição;
- (E) um equilíbrio do nível de esforço nas quatro etapas do ciclo do projeto.

42

Os diretores de uma organização que trabalha com controle e fiscalização estavam bastante preocupados com a administração do tempo em sua instituição. Eles estavam observando um crescimento de tarefas em atraso e uma baixa de produtividade. Para reverter tal situação, chamaram a Sra. Andrea, pedagoga empresarial. A Sra. Andrea preparou, então, um conjunto de dinâmicas de grupo a serem realizadas com os trabalhadores daquela organização a fim de que eles identificassem as atividades mais urgentes e passassem a priorizá-las. A decisão da Sra. Andrea figura-se:

- (A) correta, porque a administração do tempo depende essencialmente da capacidade de identificar atividades urgentes e priorizá-las;
- (B) correta, porque, se os funcionários passarem a fazer as tarefas urgentes, eles vão reduzir os atrasos e melhorar o desempenho da organização;
- (C) incorreta, porque dinâmicas de grupo não são a estratégia pedagógica mais indicada para desenvolver competências dessa natureza;
- (D) incorreta, porque é preciso considerar a matriz de importância e urgência e interromper atividades consideradas urgentes, mas não importantes;
- (E) incorreta, porque em uma organização que trabalha com controle e fiscalização, o atraso de atividades deveria ser tratado pela corregedoria.

43

A motivação dos funcionários é um elemento importante para o desempenho do negócio, uma vez que trabalhadores motivados costumam ser mais produtivos. Ciente disso, Renato, pedagogo de uma organização pública, decidiu contratar um curso com um renomado palestrante para motivar os empregados de sua organização. Antes de iniciar o curso, Renato aplicou uma pesquisa para aferir o grau de motivação dos empregados e um mês após o término do curso, aplicando novamente a pesquisa, os resultados da avaliação mostraram que o curso não tinha produzido melhorias nos níveis motivacionais. Uma explicação plausível para esse resultado seria:

- (A) cursos e outras ações de desenvolvimento pessoal são pouco indicados para aumentar a motivação;
- (B) palestrantes renomados em geral são rejeitados por funcionários de organizações públicas;
- (C) a motivação das pessoas depende, sobretudo, de variáveis contextuais;
- (D) o palestrante deve ter dado exemplos descontextualizados do setor público;
- (E) a motivação é algo individual e cada pessoa tem suas próprias razões para querer fazer determinada tarefa.

44

O trabalho está ganhando dimensões novas, tornando-se mais complexo e ocupando papel de destaque na vida das pessoas. Como decorrência desse processo, os investimentos em desenvolvimento profissional têm sido crescentes. Alguns dos princípios adotados para aumentar as chances de sucesso da educação corporativa são:

- (A) competitividade e volatilidade;
- (B) sustentabilidade e rigidez;
- (C) conectividade e sincronicidade;
- (D) disponibilidade e parceria;
- (E) cidadania e delimitação.

45

Um professor em um curso de pedagogia empresarial afirmou que “formação profissional compreende todos os processos educativos em escolas ou empresas que fornecem conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços”. Um atento aluno que estava na turma identificou que a frase apresentava uma definição restritiva do conceito de formação profissional, pois:

- (A) a natureza da formação profissional não é processual, já que a formação é um período específico da vida que antecede o ingresso no mercado de trabalho;
- (B) a ligação com o sistema educacional é tênue, sendo comum encontrar educação profissional apenas nos cursos de nível técnico que ainda são raros no Brasil;
- (C) a formação profissional não compreende todos os processos educativos relacionados à produção de bens e serviços, mas sim os processos iniciais de carreira;
- (D) a formação profissional não deve fornecer conhecimentos prontos, mas permitir que o indivíduo adquira e desenvolva conhecimentos;
- (E) os conhecimentos da formação profissional não se caracterizam como técnicos e operacionais, uma vez que a fase de formação antecede as experiências laborais.

46

Para construir um ambiente de ensino-aprendizagem eficiente, é necessário adequar os variados meios hoje disponíveis aos conhecimentos e habilidades a serem adquiridos pelos participantes dos cursos, de forma a facilitar o aprendizado. A fim de colocar a tecnologia a serviço da metodologia de ensino, uma equipe de pedagogos de uma empresa de grande parte do setor bancário, presente em centenas de municípios brasileiros, desenvolveu uma série de cursos sobre procedimentos bancários e sobre desenvolvimento gerencial na modalidade a distância. Considerando as especificidades da educação a distância, avalia-se que a decisão da equipe foi:

- (A) adequada, pois o treinamento a distância permite atender simultaneamente a públicos numerosos e dispersos por condições geográficas;
- (B) adequada, pois a educação a distância é a solução mais pertinente para a realização de ações de educação continuada no mundo corporativo;
- (C) adequada para os cursos de procedimentos bancários, que são cognitivos, e inadequada para os cursos de desenvolvimento gerencial, que são comportamentais;
- (D) inadequada, pois o custo inicial de produção tende a ser elevado, e as soluções presenciais apresentam um custo inicial mais baixo;
- (E) inadequada, pois demanda uso de tecnologia, o que dificulta o acesso ao curso, além de exigir maior dedicação dos participantes.

47

A presença de grupos e equipes de trabalho tem sido uma constante no ambiente laboral. Um professor de pedagogia empresarial explicou corretamente aos seus alunos que:

- (A) a estruturação de equipes é o mais adequado para o trabalho nas organizações;
- (B) parte da efetividade do trabalho em equipe resulta de ela contar com pessoas com as competências necessárias;
- (C) o trabalho em equipe aumenta as chances de melhorar o desempenho e reduzir os conflitos;
- (D) equipes formadas por membros heterogêneos tendem a ser mais produtivas e harmônicas;
- (E) grupos de trabalho costumam ser mais eficientes do que equipes porque eles compartilham metas e identidades.

48

Os *chats*, fóruns virtuais ou salas de bate-papo constituem algumas das oportunidades que um pedagogo empresarial tem de utilizar técnicas de trabalho em grupo para ajudar no processo de aprendizagem. Algumas técnicas de trabalho em grupo que eram bastante utilizadas em ações educacionais realizadas presencialmente deram origem a técnicas de conversação nesses novos ambientes, de tal sorte que:

- (A) o *brainstorming* originou a discussão circular;
- (B) a votação originou a contribuição única;
- (C) a contribuição circular originou a assembleia;
- (D) a contribuição única originou a contribuição mediada;
- (E) a contribuição livre originou a contribuição consensual.

49

Flávia trabalha como pedagoga em uma organização de grande porte que sempre investiu muito na qualificação e requalificação de seus funcionários e que tinha um departamento exclusivo para a área de treinamento e desenvolvimento (T&D). Considerando as mudanças na área, Flávia elaborou um projeto de criação de uma universidade corporativa e listou alguns argumentos comparativos entre os departamentos de T&D e tais universidades, para evidenciar para os diretores da empresa a importância de fazer a mudança que estava sendo proposta. O argumento que apresenta adequadas informações sobre os dois modelos de educação corporativa é:

- (A) o propósito geral de um departamento de T&D é apoiar a missão da organização, enquanto a universidade corporativa amplia a manutenção do conhecimento já existente;
- (B) ambos os modelos estão voltados para a construção de competências, mas a universidade corporativa apresenta um custo menor que o tradicional departamento de T&D;
- (C) o departamento de T&D tem como público-alvo de suas ações os empregados, enquanto a universidade corporativa estende seu foco para toda a cadeia de valor da empresa;
- (D) o departamento de T&D é sustentado pelo tripé treinamento, desenvolvimento e educação, e a universidade corporativa pelo tripé ensino, pesquisa e ascensão;
- (E) o departamento de T&D está voltado para as competências necessárias à empresa e a universidade corporativa para qualquer tipo de conhecimento do mundo acadêmico.

50

Um dos elementos importantes na estrutura da universidade corporativa é a forma pela qual os conteúdos estão organizados em programas de aprendizagem. Na abordagem baseada em competências, há três tipos de programas que são bastante comuns às organizações. São eles:

- 1) programa de aprendizagem que envolve competências que todos os empregados, independentemente do nível hierárquico, precisam saber;
- 2) programa de aprendizagem que envolve competências comuns a muitas unidades ou áreas da organização; e
- 3) programa de aprendizagem que envolve competências exclusivas de determinadas unidades ou áreas da organização.

Tais programas de aprendizagem estão associados a currículos que sustentam a universidade corporativa. Assim, é correto afirmar que os programas listados estão relacionados, respectivamente, aos seguintes currículos:

- (A) básico, específico e transversal;
- (B) transversal, básico e específico;
- (C) transversal, específico e básico;
- (D) específico, básico e transversal;
- (E) básico, transversal e específico.

51

Paula, funcionária de uma importante organização do setor judiciário, recebeu a incumbência de rever o planejamento de programas e atividades de formação e aperfeiçoamento de sua instituição. Como pedagoga, Paula sabia que os objetivos educacionais representam uma parte essencial de tais programas e atividades e decidiu organizar os cursos a partir da conhecida taxonomia de Bloom. Ela optou por começar com a taxonomia do domínio cognitivo, que tem como princípio organizador a complexidade dos processos intelectuais, e compõe-se de seis categorias ordenadas da menos para a mais complexa, da seguinte forma:

- (A) compreensão, aplicação, conhecimento, análise, avaliação e síntese;
- (B) compreensão, avaliação, aplicação, análise, conhecimento e síntese;
- (C) conhecimento, compreensão, avaliação, aplicação, síntese e análise;
- (D) avaliação, conhecimento, análise, compreensão, síntese e aplicação;
- (E) conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação.

52

“A miopia gerencial e arrogante e a resistência à mudança que paira em grande parte no sistema produtivo devem dar lugar à aprendizagem, ao conhecimento, ao pensar, ao refletir e ao resolver os desafios da atividade dinâmica que caracteriza a economia global dos tempos modernos” (Vitor da Fonseca, na obra “Aprender a aprender: a educabilidade cognitiva.”). O autor, embora português, relata uma realidade que é muito semelhante à brasileira. A compreensão dessa afirmativa deve gerar consequências na gestão organizacional e nas estratégias corporativas, envolvendo a competência de gestão:

- (A) do imprevisível e da excelência;
- (B) sistemática da rotina;
- (C) focada na redução de custos;
- (D) direcionada para a manutenção;
- (E) situada na perspectiva de trabalho seguro e estável.

53

A Emenda Constitucional nº 45/2004, conhecida como reforma do Judiciário, introduziu nas normas constitucionais o conceito de formação permanente do Magistrado, ou seja, trabalha com a ideia de formação inicial e continuada. Nesse sentido, foi concebida a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM como um órgão nacional que sistematiza e coordena as atividades das escolas judiciais. De acordo com o texto constitucional, a ENFAM funciona junto ao:

- (A) Conselho Nacional de Justiça, cabendo-lhe, dentre outras funções, o controle da atuação administrativa e financeira do Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes;
- (B) Supremo Tribunal Federal, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar e fiscalizar os cursos oficiais para o ingresso e permanência na carreira;
- (C) Superior Tribunal de Justiça, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;
- (D) Conselho da Justiça Federal, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão pedagógica e administrativa do Judiciário, como órgão central do sistema e com poderes correccionais;
- (E) Ministério da Justiça, cabendo-lhe, dentre outras funções, nortear as ações de ensino destinadas a qualificar os membros do Poder Judiciário, durante toda a carreira.

Legislação Específica

54

Em relação à composição do Tribunal de Justiça, a Constituição do Estado de Rondônia estabelece que:

- (A) a integralidade dos Desembargadores será oriunda dos Juízes de Direito de entrância especial, que serão promovidos, alternadamente, por antiguidade e merecimento, vedada a promoção daqueles que estejam respondendo a processo administrativo disciplinar;
- (B) a integralidade dos Desembargadores será oriunda dos Juízes de Direito de terceira entrância, que serão promovidos, alternadamente, por antiguidade e merecimento, vedada a promoção daqueles que tenham sido condenados, em decisão definitiva, em processo administrativo disciplinar nos últimos 5 anos;
- (C) os cargos de Desembargadores serão preenchidos, em igual proporção, por Juízes de Direito de terceira entrância, membros do Ministério Público e da Advocacia Pública de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de carreira, que serão promovidos, alternadamente, por antiguidade e merecimento;
- (D) um quinto de seus lugares será composto de membros do Ministério Público e da Defensoria Pública de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de carreira, indicados, em lista triplíce, pelos órgãos de representação das respectivas classes;
- (E) um quinto de seus lugares será composto de membros do Ministério Público e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de carreira ou de efetiva atividade profissional, respectivamente, indicados, em lista sêxtupla, pelos órgãos de representação das respectivas classes.

55

Marcela, servidora pública civil estável do Estado de Rondônia, é responsável legal e cuida diretamente de seu filho Joaquim, de 30 anos, que é portador de necessidade especial e, comprovadamente, necessita de sua assistência permanente, independentemente de estar sob tratamento terapêutico. De acordo com o texto da Constituição Estadual que rege a matéria, Marcela:

- (A) terá redução de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária de trabalho, com redução proporcional de sua remuneração, enquanto permanecer a necessidade de assistência e a dependência econômica de seu filho;
- (B) terá redução de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária de trabalho, sem prejuízo de sua integral remuneração, enquanto permanecer a necessidade de assistência e a dependência econômica de seu filho;
- (C) não terá redução em sua carga horária de trabalho, em decorrência do princípio da isonomia, já que não é a própria servidora que é portadora de necessidade especial;
- (D) terá redução de 25% (vinte e cinco por cento) de sua carga horária de trabalho, sem prejuízo de sua integral remuneração, enquanto permanecer a necessidade de assistência e a dependência econômica de seu filho;
- (E) terá redução de 25% (vinte e cinco por cento) de sua carga horária de trabalho, com redução proporcional de sua remuneração, pelo período de até 1 (um) ano, prorrogável uma vez.

56

O Ministério Público Estadual, após receber peças de informação do Tribunal de Justiça de Rondônia (TJ-RO) contendo indícios de ilícito penal, ofereceu denúncia em face de determinado Juiz de Direito titular de vara de primeira entrância, imputando-lhe a prática de crime comum. De acordo com o Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado de Rondônia, o órgão competente para processar e julgar originariamente o caso em tela é:

- (A) o Superior Tribunal de Justiça;
- (B) o Tribunal Pleno do TJ-RO;
- (C) o Conselho da Magistratura do TJ-RO;
- (D) uma das Câmaras Criminais do TJ-RO;
- (E) uma das Varas Criminais de entrância especial do TJ-RO.

57

Consoante dispõe o Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado de Rondônia, ao 1º Juizado da Infância e da Juventude da Comarca da Capital compete o processamento e o julgamento:

- (A) das ações de investigação de paternidade e das causas de interdição, tutela e quaisquer outras relativas ao Estado e capacidade das pessoas;
- (B) das causas de alimentos e das relativas à posse e guarda dos filhos menores, quer entre os pais, quer entre estes e terceiros, e das de suspensão, extinção ou perda do poder familiar;
- (C) das questões relativas à instituição e à extinção do bem de família e ao abrigo de menores, inclusive no aspecto correicional dos abrigos;
- (D) dos procedimentos de atos infracionais, execução das medidas socioeducativas e tudo que seja a elas inerente, inclusive no tocante ao aspecto correicional dos centros de internação;
- (E) das causas de extinção do poder familiar, de infrações administrativas, de abrigo de menores e dos crimes praticados contra crianças e adolescentes.

58

Em matéria de movimentação de pessoal, de acordo com a Lei Complementar nº 68/1992, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Rondônia:

- (A) é vedada a movimentação *ex-officio* de servidor que esteja regularmente matriculado em Instituição de Ensino Superior de formação, aperfeiçoamento ou especialização profissional que guarde correspondência com as atribuições do respectivo cargo;
- (B) a cedência é o ato por meio do qual o servidor é transferido de uma unidade administrativa para outra dentro do mesmo órgão, por ato do titular do órgão, com ou sem alteração do domicílio ou residência, respeitada a existência de vagas no quadro lotacional;
- (C) é vedada a remoção, a pedido, para acompanhar o cônjuge que fixe residência em outra localidade, em virtude de deslocamento compulsório, devidamente comprovado, pois a hipótese seria de licença para trato de assuntos particulares;
- (D) a relocação é o ato por meio do qual o servidor é emprestado para outro Estado, Poder, Município, Órgão ou Entidade, e será sempre sem ônus para o órgão cedente, por Ato do Chefe do Poder Executivo, através de processo específico;
- (E) é vedada a remoção, a pedido, por motivo de tratamento de saúde do próprio servidor, do cônjuge ou dependente, ainda que fiquem comprovadas, em caráter definitivo pelo órgão médico oficial, as razões apresentadas pelo servidor, pois a hipótese seria de licença.

59

João, servidor público civil estável ocupante de cargo efetivo do Estado de Rondônia, pela segunda eleição consecutiva, deixou de atender convocação da Justiça Eleitoral para o serviço eleitoral. Levando em consideração a reincidência, de acordo com a Lei Complementar nº 68/1992, na esfera disciplinar, a conduta de João:

- (A) não é passível de punição, pois se trata de fato estranho ao exercício de sua função, incidindo tão somente as consequências legais previstas na legislação eleitoral;
- (B) é passível de punição, observadas as formalidades legais, em especial o contraditório e a ampla defesa, com a cominação da penalidade de repreensão;
- (C) é passível de punição, observadas as formalidades legais, em especial o contraditório e a ampla defesa, com a cominação da penalidade de suspensão de até 10 dias;
- (D) é passível de punição, observadas as formalidades legais, em especial o contraditório e a ampla defesa, com a cominação da penalidade de suspensão de até 30 dias;
- (E) é passível de punição, observadas as formalidades legais, em especial o contraditório e a ampla defesa, com a cominação da penalidade de demissão.

60

Fábio, Analista Judiciário estável do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, durante suas férias, sofreu grave acidente automobilístico que lhe causou traumatismo craniano, com lesão cerebral. Apesar de não ter ficado incapaz para o serviço público, Fábio está com limitação em sua capacidade mental, conforme verificado em inspeção médica. Com base nas formas de provimento de cargo público previstas na Lei Complementar nº 68/1992, o servidor será:

- (A) exonerado, porque o acidente não ocorreu no efetivo exercício ou em razão da função pública;
- (B) demitido, porque o acidente não ocorreu no efetivo exercício ou em razão da função pública;
- (C) reintegrado, após receber alta médica, no mesmo cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens;
- (D) reconduzido em cargo de escolaridade e remuneração similares ou superiores às de seu cargo anterior;
- (E) readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que sofreu.

61

Em relação aos adicionais previstos na Lei Complementar nº 568/2010, que dispõe sobre a carreira dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, é correto afirmar que:

- (A) o adicional de qualificação funcional é destinado aos servidores em razão de conhecimentos adicionais adquiridos em cursos de capacitação, aperfeiçoamento, extensão e especialização, até o limite de 50% do vencimento mais elevado da categoria funcional;
- (B) o adicional de produtividade é devido a todos os servidores que comprovarem, mediante relatório de avaliação periódica, eficiência no exercício de suas funções acima do ordinário, até o limite de 50% do vencimento mais elevado da categoria funcional;
- (C) o adicional de incentivo é devido ao servidor que completar 10 anos de serviço exclusivo ao Poder Judiciário de Rondônia ou 15 anos de cargo efetivo no serviço público estadual de Rondônia, 5 dos quais em efetivo exercício no Judiciário de Rondônia;
- (D) os adicionais de qualificação profissional, de incentivo e de produtividade não são devidos ao servidor em gozo de férias e licenças remuneradas e no abono natalino, bem como àquele condenado em processo administrativo disciplinar, pelo prazo de 5 anos após a condenação definitiva;
- (E) os adicionais de qualificação profissional, de incentivo e de produtividade continuam sendo devidos ao servidor integrante da carreira jurídica que já fazia jus aos benefícios, no período em que estiver cedido a outro órgão público, em respeito ao princípio da isonomia.

62

De acordo com o Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado de Rondônia, ao Conselho da Magistratura compete:

- (A) exercer a superior inspeção da Magistratura e a disciplina dos serviços da Justiça de primeiro grau;
- (B) indicar o juiz Diretor do Fórum para período de dois anos, admitida uma recondução;
- (C) decidir, em sessão reservada, sobre o acesso de Juiz de Direito ao Tribunal de Justiça e a promoção, de entrância para entrância, pelo critério de antiguidade;
- (D) propor ao Poder Legislativo a elevação do número dos membros do Tribunal, a criação e extinção de cargos e a fixação de seus vencimentos;
- (E) conhecer e examinar a prestação de contas da Presidência, bem como exercer atividade disciplinar dos serviços da Justiça de segundo grau.

63

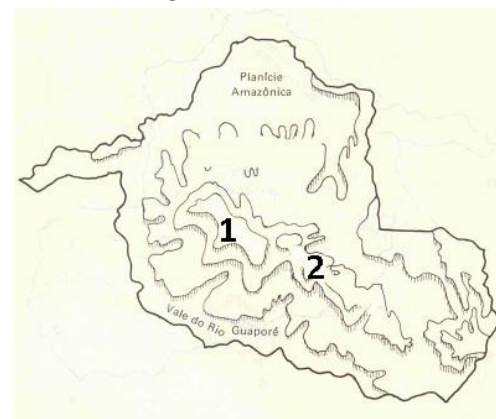
Conforme estabelece a Lei Complementar nº 68/1992, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Rondônia, ao servidor é proibido:

- (A) ausentar-se do serviço durante o expediente, ainda que haja prévia autorização do chefe imediato;
- (B) opor resistência justificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviços;
- (C) retirar, ainda que haja prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- (D) participar, na qualidade de acionista ou cotista, de sociedade empresária privada;
- (E) aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político.

Geografia e História de Rondônia

64

A ideia de que “a Amazônia é uma grande planície, ocupada por uma floresta tropical úmida, impenetrável” é um dos muitos mitos relacionados à região.



(Disponível em <http://historiacacoal.blogspot.com.br/2011/03/relevo-ro.html>)

Em Rondônia, o exemplo que contradiz a afirmativa é a existência das unidades geomorfológicas numeradas no mapa a seguir, que correspondem, respectivamente:

- (A) à Chapada dos Parecis e à Serra do Cachimbo;
- (B) à Serra dos Pacaás Novos e ao Planalto Rebaixado da Amazônia;
- (C) ao Planalto Residual do Guaporé e à Chapada dos Parecis;
- (D) à Serra dos Pacaás Novos e à Chapada dos Parecis;
- (E) à Serra do Cachimbo e à Serra dos Pacaás Novos.

65

A partir do século XX, diversos governos brasileiros determinaram a execução de uma política de ocupação e exploração da Região Amazônica. O período varguista (1930/1945) e o Regime Militar (1964/1985) foram dois desses períodos com projetos audaciosos de integração da região amazônica ao restante do país. Dentre as consequências desse processo, percebe-se a deterioração da região norte em função de vários aspectos, sendo um dos mais importantes:

- (A) a falta de um equilíbrio entre os projetos de exploração da região amazônica e a preservação da região;
- (B) a opção prioritária pelos projetos ferroviários para interligar a região;
- (C) o monopólio do capital estrangeiro sobre a exploração da região amazônica;
- (D) o interesse exclusivo no desenvolvimento do transporte naval na região;
- (E) a exclusividade dada ao capital externo na exploração da atividade mineradora.

66

“Tratado de permuta de territórios e outras compensações entre o Brasil e a Bolívia assinado na cidade de Petrópolis em 17 de novembro de 1903, aprovado pelo Congresso Nacional em 12 de fevereiro de 1904, sancionado pelo presidente Rodrigues Alves em decreto de 18 de fevereiro, com troca mútua de ratificações em 10 de março, pelo qual se estabeleceram os limites entre Brasil e Bolívia e a incorporação definitiva do Acre ao território nacional.” (Disponível em

<http://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/TRATADO%20DE%20PETR%C3%93POLIS.pdf>)

O tratado descrito no texto e a principal razão para sua sanção por parte do governo brasileiro são, respectivamente:

- (A) Tratado de Madri - expansão do território nacional;
- (B) Tratado de Petrópolis - interesse em explorar as seringueiras no território anexo;
- (C) Tratado de Ayacucho - riquezas minerais descobertas no território acreano;
- (D) Tratado de Petrópolis - alto valor indenizatório a ser pago pelo governo boliviano;
- (E) Tratado de Ayacucho - construção da ferrovia Madeira-Mamoré.

67

O processo de construção da estrada de ferro Madeira-Mamoré pode ser comparada a de um livro de aventura tanto são os personagens envolvidos e as reviravoltas no processo de construção. A obra deixou um rastro de mortes, dificuldades na execução e gasto excessivo de recursos. Apesar de tudo, a ferrovia foi inaugurada em abril de 1912. A construção da ferrovia foi viabilizada principalmente pelo(a):

- (A) capital privado nacional oriundo das oligarquias da região;
- (B) presença do capital privado nacional através do Barão de Mauá;
- (C) presença do capital externo norte-americano na execução da construção da obra;
- (D) financiamento concedido pelo governo brasileiro através do Banco da Amazônia;
- (E) esforço da população que encampou forte campanha para arrecadação de fundos.

68

O uso da floresta úmida para agricultura, normalmente envolvendo desmatamento, altera radicalmente as características ecológicas, tais como a vegetação, solos, ciclos de nutrientes e diversidade de espécies. Padrões míopes de uso da floresta úmida têm levantado preocupações amplamente compartilhadas. É importante examinar algumas dessas preocupações, incluindo alguns desses equívocos populares a respeito das consequências ambientais, para que se possa avaliar a agricultura pioneira em termos de seu custo ambiental e chances de sustentabilidade a longo prazo.”

(FEARNSIDE, Philip. A floresta úmida tropical como um ecossistema. Disponível em <http://philip.inpa.gov.br/>)

Um dos problemas ambientais decorrentes das alterações sobre o ambiente natural em destaque é:

- (A) a perda de fertilidade do solo em razão da redução da serapilheira;
- (B) maior formação dos rios voadores, responsáveis por chuvas no centro-sul brasileiro;
- (C) o aumento da erosão superficial decorrente da redução do processo de lixiviação do solo;
- (D) a maior atuação da massa tropical continental sobre a região, aumentando as estiagens;
- (E) a redução da amplitude térmica anual, com maior ocorrência do fenômeno da friagem.

69

Em função da participação do Brasil na II Guerra Mundial (1939/1945), ocorreu uma segunda corrente migratória para a região amazônica a fim de aumentar a oferta de mão de obra para a exploração da borracha. Estima-se o número de seringueiros que chegaram a região em 34.000 pessoas só no ano de 1942. Em relação a tal processo de migração, é correto afirmar que:

- (A) a presença de população do sul do país foi a característica principal nesse processo;
- (B) a presença de retirantes nordestinos foi a tônica desse processo;
- (C) a presença da população sem-terra da região centro-oeste foi majoritária nesse processo;
- (D) a presença da população açoriana de Santa Catarina foi a mais importante nesse processo;
- (E) a presença exclusiva da população paulista foi fundamental para o desenvolvimento desse processo.

70

O processo de formação socioespacial de Rondônia é deflagrado, seguindo padrões de ocupação vinculados à exploração de suas reservas naturais e guiado por intervenções governamentais que condicionam as instituições locais, moldando o modo como seu espaço se organiza. (NASCIMENTO, Claudia. A formação do espaço de Rondônia: uma análise do zoneamento socioecológico econômico e do uso e cobertura da terra.)

Como forma de tentar solucionar os problemas ambientais existentes, surgiram projetos que nortearam o desenvolvimento socioeconômico do Estado de Rondônia. A respeito desses principais projetos, analise as afirmativas a seguir:

I - O POLONOROESTE foi criado em 1981 e teve a intenção de melhorar a integração da região aos centros já modernizados do sul, além de uma estratégia de proteção ambiental e de preservação das comunidades indígenas e extrativistas.

II – O PLANAFLORO (Projeto Agropecuário e Florestal de Rondônia) surgiu em 1986 e teve como objetivo geral implantar uma abordagem mais aperfeiçoada para o manejo, a conservação e o desenvolvimento dos recursos naturais do Estado.

III - O Programa Amazônia Sustentável (PAS), lançado em 2008, tem como principal objetivo fomentar o desenvolvimento sustentável, o uso e a proteção dos recursos naturais e foi muito criticado por não relacionar as comunidades tradicionais – indígenas, quilombolas ou ribeirinhas e o conhecimento que possuem da região.

Está correto o que se afirma em:

- (A) somente II;
- (B) somente III;
- (C) somente I e II;
- (D) somente II e III;
- (E) todas as afirmativas.

Discursiva**1**

No cenário atual do mundo do trabalho, é amplamente reconhecida a importância de se desenvolverem as competências profissionais dos membros da equipe. As organizações de trabalho têm priorizado cada vez mais a gestão de competências, compreendendo o seu relevante papel para a consecução dos objetivos organizacionais. Suponha que você foi contratado(a) como pedagogo(a) de uma organização pública e que seu chefe tenha lhe informado que, de acordo com os levantamentos realizados pela área de Gestão de Pessoas, há uma expectativa de que 20% dos servidores irão se aposentar nos próximos três anos. Preocupado com a perda de conhecimento que isso pode gerar para a organização, ele lhe solicita que prepare um Programa de Desenvolvimento de Sucessores (PDS). Uma síntese desse programa deve ser apresentada a seguir, contendo:

- a - a justificativa para a realização deste tipo de programa;
- b - as premissas do programa;
- c - as etapas do programa.

A sua resposta deve permitir que seu chefe compreenda totalmente o processo de desenvolvimento de competências nas organizações e deve ter no mínimo 15 (quinze) linhas e no máximo 30 (trinta) linhas.

Redação

O texto 1 da prova objetiva nos fala do sucesso de uma empresa, que surgiu a partir da criatividade e conhecimento de um jovem estudante. Nos dias atuais, a tarefa educativa parece distanciar-se de um projeto puramente cultural de conhecer, dirigindo-se preferencialmente ao fazer de forma inovadora.

Certamente você, como muitos outros, já teve uma ideia criativa para a solução de algum problema que incomoda os brasileiros (ou parte deles).

Exponha sua ideia, esclarecendo o porquê de sua criação ou sugestão, apoiando-a em argumentos convincentes, por meio da elaboração de um texto dissertativo-argumentativo, com um número mínimo de 20 (vinte) e máximo de 30 (trinta) linhas, em linguagem culta, sobre o tema acima.

RASCUNHO

RASCUNHO

RASCUNHO

Realização

 **FGV PROJETOS**