

306 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 6

Nome do Candidato

Número de Inscrição

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO

INSTRUÇÕES GERAIS

- O candidato receberá do fiscal:
 - Um Caderno de Questões contendo **60 (sessenta) questões** objetivas de múltipla escolha de Conhecimentos Específicos.
 - Uma Folha de Respostas personalizada para a Prova Objetiva.
- Ao ser autorizado o início da prova, verifique, no Caderno de Questões, se a numeração das questões e a paginação estão corretas e se não há falhas, manchas ou borrões. Se algum desses problemas for detectado, solicite ao fiscal outro caderno completo. Não serão aceitas reclamações posteriores.
- Verifique se o tipo de prova que consta na capa coincide com o tipo indicado no rodapé de todas as páginas posteriores. Em seguida, **assinale na Folha de Respostas a Letra A**, correspondente ao tipo de prova.
- A totalidade da Prova terá a duração de **4 (quatro) horas**, incluindo o tempo para preenchimento da Folha de Respostas da Prova Objetiva.
- Iniciadas as Provas, nenhum candidato poderá retirar-se da sala antes de decorridas **3 (três) horas** de prova, devendo, ao sair, entregar ao fiscal de sala, obrigatoriamente, a Folha de Respostas da Prova Objetiva, que será o único documento válido para correção e poderá levar o Caderno de Questões.
- Não serão permitidas consultas a quaisquer materiais, uso de telefone celular ou outros aparelhos eletrônicos.
- Caso seja necessária a utilização do sanitário, o candidato deverá solicitar permissão ao fiscal de sala, que designará um fiscal volante para acompanhá-lo no deslocamento, devendo manter-se em silêncio durante o percurso, podendo, antes da entrada no sanitário e depois da utilização deste, ser submetido à revista com detector de metais. Na situação descrita, se for detectado que o candidato está portando qualquer tipo de equipamento eletrônico, será eliminado automaticamente do concurso.
- O candidato, ao terminar a(s) prova(s), deverá retirar-se imediatamente do estabelecimento de ensino, não podendo permanecer nas dependências deste, bem como não poderá utilizar os sanitários.

INSTRUÇÕES – PROVA OBJETIVA

- Verifique se seus dados estão corretos na Folha de Respostas.
- Não se esqueça de assinalar, na FOLHA DE RESPOSTAS, a letra correspondente ao seu tipo de prova: **LETRA A**, conforme modelo abaixo:

PROVA A PROVA B PROVA C PROVA D

- A Folha de Respostas **NÃO** pode ser dobrada, amassada, rasurada, manchada ou conter qualquer registro fora dos locais destinados às respostas.
- Assinale a alternativa que julgar correta para cada questão na Folha de Respostas, usando caneta esferográfica de tinta preta. Para cada questão, existe apenas **1 (uma)** resposta certa – não serão computadas questões não assinaladas ou que contenham mais de uma resposta, emendas ou rasuras.
- O modo correto de assinalar a alternativa é cobrindo, completamente, o espaço a ela correspondente, conforme modelo abaixo:

- Todas as questões deverão ser respondidas.

OS TEXTOS E AS QUESTÕES FORAM REDIGIDOS CONFORME O NOVO ACORDO ORTOGRÁFICO DA LÍNGUA PORTUGUESA, MAS ESTE NÃO SERÁ COBRADO NO CONTEÚDO.



CONCURSOS PÚBLICOS

06/2013

Espaço reservado para anotação das respostas

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA – EDITAL Nº 1/2013

306 – ANALISTA ADMINISTRATIVO – ÁREA 6 – PROVA A



CONCURSOS PÚBLICOS

Nome: _____

Inscrição: _____

61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120

O gabarito da Prova Objetiva estará disponível no site da **Cetro Concursos (www.cetroconcursos.org.br)** a partir do dia **03 de junho de 2013**.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

61. Gestão de pessoas é um tema de grande importância, pois não há negócios ou empresas sem a presença de pessoas a definir, escolher, negociar e administrar recursos e decisões. Empresas são, portanto, construções sociais. Nesse sentido, assinale a alternativa que apresenta uma característica da sociedade industrial.
- (A) Há enraizamento das famílias, com seus membros bem unidos.
 - (B) Obtém-se energia de homens e animais.
 - (C) Privilegia-se a lógica de pensamento fragmentado.
 - (D) O significado do trabalho é completo, isto é, com começo, meio e fim conhecidos por quem executa as tarefas.
 - (E) Alguns canais de comunicação são reservados a ricos e poderosos.

Leia o trecho abaixo para responder à questão 62.

Hoje vivemos uma nova sociedade: a da informação e do conhecimento. Ela introduz movimentos interessantes, como a mudança do eixo do poder dos músculos para a mente (...).
(Vergara, 2012, p.18).

62. Em relação à sociedade da informação e do conhecimento, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.
- () Organiza-se em torno da aplicação dos conhecimentos de seus membros.
 - () Revela o movimento da globalização.
 - () Os centros de decisão movem-se por continentes e países.
 - () Evidencia a baixa complexidade das relações econômicas, políticas, sociais, tecnológicas e culturais e dos valores pessoais.
- (A) V/ F/ F/ F
 - (B) F/ F/ F/ V
 - (C) F/ F/ V/ V
 - (D) V/ V/ V/ F
 - (E) F/ V/ F/ V

63. A gestão de pessoas sofre influência direta das forças e fraquezas do modelo de desenvolvimento. Por exemplo, quando se refere à evolução tecnológica, podem ser citadas várias questões relevantes nos campos social, político e econômico. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Apesar de todo o avanço tecnológico, este não tem sido capaz de aumentar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) nas regiões em desenvolvimento.
- (B) A tecnologia, ao mesmo tempo em que requer habilidades diferenciadas, dispensa a presença do trabalhador para a execução da tarefa.
- (C) Observa-se, nas nações desenvolvidas, que quanto maior é a evolução tecnológica, maior é a oferta geral de empregos.
- (D) A evolução tecnológica atingiu tal nível que deixou de impactar o ambiente de negócios.
- (E) O elevado desenvolvimento tecnológico facilita a sintonia e o resgate do equilíbrio entre o homem e os ecossistemas naturais.

64. A passagem da administração de recursos humanos para a de gestão de pessoas continua não muito clara nem definida. Essa passagem, todavia, é inevitável, pois as pessoas estão vivendo em um ambiente cada vez mais instável, inconstante, turbulento, competitivo e com mudanças cada vez mais velozes. As estratégias organizacionais estão buscando alcançar patamares cada vez mais elevados. Diante disso, correlacione as colunas, colocando RH, quando a assertiva se referir à Administração de Recursos Humanos na visão tradicional, e GP, quando se referir à Gestão de Pessoas; em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna 1	Coluna 2
(RH) Administração de Recursos Humanos.	() Planos de carreira projetados e administrados somente pela empresa
	() Foco na solução para as demandas de excelência organizacional
(GP) Gestão de Pessoas	() Valorização da saúde e maiores cuidados com a segurança do trabalho
	() Assimilação de competências compatíveis com a ação estratégica
	() "Fazer certo as tarefas e não as tarefas certas"

- (A) GP/ RH/ GP/ RH/ GP
- (B) RH/ GP/ GP/ GP/ RH
- (C) RH/ GP/ RH/ GP/ RH
- (D) GP/ GP/ RH/ GP/ GP
- (E) GP/ RH/ GP/ GP/ GP

65. Devido à nova realidade do mundo atual, surgiram novos conceitos e intervenções para a melhor gestão do quadro funcional, fazendo com que as pessoas da organização formassem o corpo funcional. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) O mundo hoje é globalizado, e o que acontece a milhares de quilômetros gera impacto imediato nas empresas e no comportamento dos colaboradores.
- (B) Em Gestão de Pessoas, há a necessidade de garantir uma resposta pronta e acabada para que as organizações possam se direcionar no mercado.
- (C) É importante identificar ruídos no relacionamento entre as pessoas, visando a encontrar os culpados e adotar a punição rápida dos responsáveis.
- (D) Os colaboradores das organizações precisam desconsiderar a variável tempo em suas decisões e ações, pois são inúmeras as variáveis envolvidas num mundo globalizado, e elas demandam mais tempo para ser avaliadas.
- (E) Os novos tempos de mudanças de paradigmas exigirão das pessoas da organização que formam o corpo funcional maior ênfase no desempenho, principalmente no rendimento em curto prazo; para tanto, as pessoas devem ser consideradas como peças de todos esses processos.

66. O conhecimento da abordagem contingencial é fundamental à boa atuação do gestor de pessoas. Com base nisso, é **incorreto** afirmar que a abordagem contingencial

- (A) enfatiza a importância do ambiente nas transformações internas.
- (B) afirma que os fatores mais influentes nas dinâmicas internas são as incertezas e as turbulências de toda a ordem.
- (C) acredita que não são fatores contingenciais aqueles que acontecem fora das fronteiras, por exemplo, os pregões das bolsas de valores por todo o mundo.
- (D) enfatiza que deve ser amplo o envolvimento do gestor de pessoas em toda a estrutura organizacional.
- (E) entende que as pessoas da organização não podem ser consideradas como recursos humanos que representam custos e nada mais.

67. Hoje em dia, algumas organizações utilizam um modelo de liderança denominado modelo de Katz, segundo o qual há três habilidades dentro das empresas: técnicas, humanas e conceituais. A combinação apropriada dessas habilidades varia conforme o indivíduo ascende dos níveis de supervisão até a alta direção. Com base nesse assunto, correlacione as colunas abaixo e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna 1 Habilidades	Coluna 2 Características
(T) Técnicas.	() Capacidade de aplicar conhecimentos e métodos.
(H) Humanas.	() Aplicação eficaz da Liderança.
(C) Conceituais.	() Discernimento para trabalhar com e por meio de pessoas.
	() Compreender a complexidade da organização como um todo.
	() Permite agir de acordo com os objetivos globais da organização.

- (A) T/ H/ H/ C/ C
- (B) H/ T/ C/ C/ H
- (C) H/ T/ C/ T/ H
- (D) C/ T/ H/ C/ T
- (E) C/ H/ T/ H/ C

68. Atualmente, as organizações enfrentam diversos desafios, e um dos mais importantes e abrangentes é a diversidade da força de trabalho, ou seja, a adaptação das organizações às diferenças entre as pessoas em determinado país. Acerca desse assunto, analise as assertivas abaixo.

- I. A diversidade da força de trabalho reconhece as diferentes orientações sexuais e diversas gerações com habilidades físicas e psicológicas distintas.
- II. A diversidade da força de trabalho reconhece as minorias étnicas, porém exclui pessoas da terceira idade por entender que não fazem mais parte da força de trabalho, uma vez que estão aposentados.
- III. Administrar a diversidade da força de trabalho tornou-se uma questão importante apenas nos países em processo de desenvolvimento, onde há escassez de mão de obra qualificada e comprometida.
- IV. A gestão eficaz da diversidade da força de trabalho aumenta o acesso de uma organização à maior variedade possível de habilidades, competências e ideias.

É correto o que se afirma em

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

69. O treinamento pode incluir desde o ensino básico de leitura até cursos avançados de liderança. Entre os treinamentos utilizados, há o de “Habilidades Interpessoais”. Em relação a esse tipo de treinamento, é correto afirmar que

- (A) não objetiva melhorar a capacidade de comunicar as ideias de forma mais clara. Esse objetivo pertence somente ao tipo “Habilidades básicas de leitura e compreensão”.
- (B) inclui atividades para desenvolver a lógica e o raciocínio.
- (C) visa à ampliação da capacidade de identificar causas e analisar alternativas.
- (D) considera que todos os funcionários pertencem a uma unidade de trabalho e que seu desempenho depende de saber trabalhar em equipe.
- (E) visa a ampliar a compreensão de gráficos e tabelas.

70. O sucesso do treinamento depende também do indivíduo. Indivíduos desmotivados para aprender obterão poucos benefícios com o treinamento. Em relação aos fatores que determinam a motivação para o treinamento, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () Participantes acreditam que há oportunidades para aplicar suas habilidades recém-aprendidas.
 - () É possível transferir o conteúdo aprendido para outros colegas.
 - () Características internas dos participantes não influenciam na motivação do treinamento, uma vez que as variáveis externas são as únicas que efetivamente motivam.
 - () O apoio dado pelos supervisores e colegas nada influenciam na motivação do treinamento, segundo os estudos atuais.
 - () Um programa de treinamento para motivar demanda não apenas ensina as novas habilidades, mas também muda o ambiente de trabalho para apoiar seus participantes.
- (A) F/ F/ V/ V/ F
(B) F/ V/ V/ V/ F
(C) F/ F/ V/ F/ F
(D) V/ F/ F/ V/ V
(E) V/ V/ F/ F/ V

71. Vários autores apontam para dois métodos básicos de treinamento: o formal e o informal. O primeiro é planejado com antecedência e tem formato estruturado, enquanto o segundo é não estruturado e se adapta às situações e indivíduos. Ambos possuem vários tipos e formas de treinamentos em suas listas. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) O treinamento formal tem como premissa básica que todas as pessoas processam, internalizam e memorizam coisas novas da mesma maneira.
- (B) O treinamento no local de trabalho não inclui os programas formais de *mentoring*.
- (C) Treinamentos fora do local de trabalho têm uma lista variada de possibilidades, sendo uma delas a atividade de grupo, que envolve dramatizações e estudos de caso.
- (D) Treinamentos *on-line* somente são eficazes em empresas de informática, que possuem equipamentos compatíveis com a ampla utilização do sistema.
- (E) A limitação da aprendizagem em ambientes virtuais é claramente percebida, pois ela não favorece as diferenças individuais, como ritmo e estilo.

72. Seguindo a nova filosofia de gestão de pessoas, o treinamento e o desenvolvimento estão inseridos plenamente nesses novos tempos de elevada competição para melhor posicionamento no mercado. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) O desenvolvimento de pessoal prepara adequadamente o funcionário para executar suas tarefas. Essa é a diferença básica entre desenvolver e treinar.
- (B) Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem numa melhoria de determinado papel funcional.
- (C) Desenvolvimento de pessoal é sinônimo de processo para facilitar o aprendizado e a integração das pessoas na organização e no cargo.
- (D) O desenvolvimento de pessoal está voltado para o condicionamento da pessoa no sentido da execução das tarefas.
- (E) O treinamento de pessoal está dirigido ao crescimento da pessoa, focalizando as posições futuras que o funcionário poderá ocupar, e às novas habilidades e capacidades que serão exigidas.

73. As características dos ambientes interno e externo, em tempos de globalização e tecnologia, têm causado profundo impacto no ambiente empresarial, pressionando-o para a busca de novas oportunidades, para a inovação de produtos e serviços e para maior rapidez na tomada de decisões. Para fazer frente aos novos tempos e administrar com as pessoas, faz-se necessária a utilização do conceito de *endomarketing*®. Em relação a esse conceito, assinale a alternativa correta.

- (A) As empresas que investem em atividades práticas do *endomarketing*® acreditam que seus colaboradores são seus clientes em potencial.
- (B) A empresa tem claro que o seu maior poder de marketing é tão somente o mercado e seus clientes externos.
- (C) O *endomarketing*® visa a manter os fornecedores informados sobre a sua cultura, política e diretrizes.
- (D) O *endomarketing*® tem como objetivo geral saber como a organização está em relação aos seus concorrentes.
- (E) O *endomarketing*® é uma técnica consagrada internacionalmente que permite comparar o desempenho de processos utilizados em sua empresa com o desempenho dos líderes de mercado.

74. Toda organização deve privilegiar sua reputação e imagem, pois clientes insatisfeitos só prejudicam a imagem da empresa no mercado. Nesse sentido, é correto afirmar que

- (A) o *endomarketing*® é uma importante ferramenta de pesquisa que permite comparar processos e modelos entre empresas concorrentes, no que se refere à imagem e à reputação.
- (B) o *endomarketing*® legitima a expectativa do cliente externo, à medida que pesquisa suas necessidades e desejos, transformando-as em ações e benefícios.
- (C) o *endomarketing*® recomenda que não se podem copiar as melhores práticas do mercado, sendo necessária uma adaptação antes de se implantar na empresa, pois as culturas organizacionais são distintas.
- (D) a melhor estratégia do *endomarketing*® é identificar e visitar diretamente as empresas que lhe interessam, ou seja, escolher aquelas que mais se parecem em termos de porte e cultura.
- (E) o *endomarketing*® tem também a meta de desenvolver esforços para que todos os seus funcionários sintam-se orgulhosos de partilhar dos objetivos da organização.

75. Diversas barreiras podem dificultar ou distorcer a comunicação eficaz. Com base nisso, correlacione as colunas e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Barreiras	Conceitos
1. Filtragem.	() Esse estado mais extremo oferece maior probabilidade de impedir a comunicação eficaz.
2. Percepção Seletiva.	() Definido como ausência de informação.
3. Silêncio.	() Manipulação da informação pelo emissor.
4. Emoção.	() Quando presente, a tendência das pessoas é ignorar, selecionar, não perceber ou esquecer.
5. Sobrecarga de Informação.	() O receptor vê e escuta com base nas próprias necessidades.

- (A) 4/ 3/ 1/ 5/ 2
- (B) 2/ 5/ 1/ 3/ 4
- (C) 5/ 2/ 3/ 1/ 4
- (D) 3/ 1/ 5/ 4/ 2
- (E) 1/ 4/ 2/ 5/ 3

76. Nenhuma ideia, por melhor que seja, é útil, se não for transmitida e compreendida pelos outros. A comunicação efetiva ocorre quando, por exemplo, uma ideia é transmitida de uma pessoa a outra de tal forma que a figura mental percebida pelo receptor seja idêntica à do emissor. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A comunicação possibilita a expressão emocional de sentimentos, mas não a satisfação das necessidades sociais.
- (B) A comunicação chamada de descendente é usada pelos gestores e líderes para se comunicarem com os seus funcionários.
- (C) Os canais formais de comunicação são estabelecidos pelos clientes externos da organização.
- (D) À comunicação que ocorre entre membros do mesmo grupo ou entre grupos de mesmo nível dá-se o nome de comunicação ascendente.
- (E) Um erro comum cometido pelos gestores é acreditar que a comunicação facilita a motivação e a tomada de decisões.

77. O conceito de clima organizacional envolve reconhecer as influências ambientais sobre os funcionários. Percebe-se, assim, o grau de complexidade envolvido quando uma organização quer conhecer a qualidade do seu ambiente organizacional. Frente a esse cenário, assinale a alternativa correta.

- (A) Para compreender o clima organizacional, há a necessidade de compreender o ambiente externo, principalmente dos fornecedores e clientes externos.
- (B) Clima organizacional refere-se, especificamente, a metas e objetivos organizacionais.
- (C) O clima organizacional influencia exclusivamente os rumos dos investimentos financeiros da organização.
- (D) O clima organizacional favorece exclusivamente as necessidades organizacionais.
- (E) O clima organizacional é percebido ou experimentado pelos membros da organização, inclusive influenciando seus comportamentos.

78. Uma empresa mostra-se saudável quando possui alta capacidade de ajuste às mudanças e está focada e alinhada em torno de uma estratégia de negócio. O clima organizacional pode ser uma das medidas de saúde de uma empresa. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Clima organizacional é resultado direto e determinado, única e exclusivamente, da visão estratégica da organização.
- (B) O termo *clima organizacional* foi criado para dar contornos claros aos fenômenos que ocorrem em empresas de grande porte.
- (C) O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos funcionários.
- (D) O clima organizacional tem como principal instrumento o *benchmarking*.
- (E) O clima organizacional refere-se, especificamente, às propriedades motivacionais dos consumidores dos produtos e/ou serviços.

79. Há várias visões sobre os conflitos, entre elas o tradicional, o interacionista e o focado na resolução; e vários são os autores e pesquisadores do tema. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A visão tradicional foi a primeira a desconsiderar o conflito como uma disfunção resultante de falhas de comunicação.
- (B) A visão interacionista propõe que todo conflito é resultante do fracasso dos gestores em atender às necessidades e aspirações de seus funcionários.
- (C) A visão tradicional sempre defendeu o incentivo aos conflitos para um melhor entendimento dos processos e do clima organizacional.
- (D) A visão focada na resolução propõe que se devem administrar os conflitos no local de trabalho, em vez de estimulá-los, por acreditar que eles não são produtivos, uma vez que tiram o tempo que seria destinado às tarefas ou à interação com os clientes.
- (E) A visão do conflito focada na resolução conclui que os conflitos geram estresses, porém, sempre no sentido positivo, e isso faz com que haja aumento na confiança e na cooperação.

80. Conflito é um processo de oposição e confronto que pode ocorrer entre indivíduos ou grupos nas organizações. Em relação aos efeitos dos conflitos, assinale a alternativa correta.

- (A) Ameaças externas, como o conflito intergrupal, suscitam aumento da coesão do grupo.
- (B) Conflito em curso tira a ênfase no desempenho das tarefas.
- (C) Entre os grupos conflitantes observa-se aumento na comunicação entre os membros de um grupo em relação aos outros grupos do conflito.
- (D) Quando um grupo enfrenta conflitos, não se submete a uma liderança do tipo autocrática, mesmo que ela seja empregada para controlar a crise, pois o melhor é adotar o processo participativo.
- (E) Os esforços no interior de cada grupo conflitante ficam dispersos e descontraídos para o enfrentamento do desafio colocado pelos outros grupos, crescendo, inclusive, a importância sobre a satisfação dos membros.

81. No cerne da cultura de toda a organização existe um conjunto de normas, valores e elementos superficiais que moldam os comportamentos dos funcionários, e esses elementos superficiais se expressam de determinada forma. Correlacione as colunas, identificando os elementos superficiais (Coluna 1) com os seus respectivos conceitos (Coluna 2) e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

Coluna 1	Coluna 2
1. Cerimônias.	() Histórias que ajudam a explicar atividades ou eventos que de outra maneira poderiam ser confusos.
2. Símbolos.	() Eventos especiais.
3. Rituais.	() Refletem a cultura particular da organização.
4. Linguagens.	() Objetos e ações dotados de significados especiais.
5. Mitos.	() Ações regularmente repetidas para reforçar normas e valores culturais.

- (A) 3/ 5/ 4/ 2/ 1
- (B) 4/ 1/ 5/ 3/ 2
- (C) 5/ 1/ 4/ 2/ 3
- (D) 5/ 3/ 1/ 2/ 4
- (E) 5/ 4/ 1/ 2/ 3

82. Caso alguém perguntasse às pessoas o que é cultura organizacional, provavelmente elas não saberiam defini-la, mas diriam reconhecê-la quando estão na empresa, pelo comportamento dos colegas. Existem sete características básicas que capturam a essência da cultura de uma organização. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A característica básica “*Orientação para os resultados*” é o grau em que as pessoas são competitivas.
- (B) A característica básica “*Inovação*” é o grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão e análise detalhada.
- (C) A característica básica “*Foco na equipe*” é o grau em que os dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas, dentro da organização.
- (D) A característica básica “*Atenção aos detalhes*” é o grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão, análise e atenção às particularidades.
- (E) A característica básica “*Estabilidade*” é o grau em que as pessoas são agressivas, em vez de tranquilas.

83. Há cinco fontes e tipos de poder: legítimo, de recompensa, coercitivo, de especialização e de referência. Em relação ao poder de referência, é correto afirmar que

- (A) é exercido pelo controle sobre os resultados indesejáveis.
- (B) é exercido pela experiência e pelo talento.
- (C) é a habilidade de influenciar pela identificação de uma pessoa com a outra.
- (D) é a habilidade de influenciar através da punição.
- (E) é a habilidade de influenciar pelo conhecimento.

84. O Decreto nº 5.707/2006 institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990. De acordo com o artigo 1º, fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com a(s) seguinte(s) finalidade(s):

- (A) melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.
- (B) diminuição dos gastos públicos com capacitação.
- (C) estabelecer a permanência vitalícia no cargo de servidor público.
- (D) tornar sigilosa as ações de capacitação.
- (E) desobrigar o Estado do custeio das despesas com capacitação.

85. A palavra autoridade traz consigo a ideia de autoridade formal, ou seja, aquele poder fundamentado na posição ocupada por alguém em determinada hierarquia. Todavia pode-se também considerar a autoridade informal, que é a capacidade ou poder de alguém para tomar decisões e agir para implementá-las. Para isso, são considerados três tipos de autoridade: 1. tradicional, 2. carismática e 3. racional-legal. Com base nesse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) A autoridade carismática baseia-se nas tradições e crenças.
- (B) Um exemplo de autoridade carismática é dado pelas organizações militares, marcadas pela obediência às regras.
- (C) A autoridade racional-legal refere-se, especificamente, às conquistas das mulheres, sendo que elas exercem poder legitimado pela competência.
- (D) A autoridade carismática é concretizada por intermédio das competências individuais e, portanto, está relacionada com o poder pessoal.
- (E) Um exemplo de autoridade tradicional é apresentado em roteiros de filmes do tipo “mocinho e bandido”, ou seja, as “ordens” do mocinho nunca são questionadas, pois é ele que, corajosamente, salvará a donzela em perigo.

86. O conceito de competência e sua aplicação prática nos negócios têm provocado mudanças significativas nas organizações, inclusive levando a área de gestão de pessoas a introduzir o modelo de gestão por competências em suas atividades. Em relação a esse assunto, marque V para verdadeiro ou F para falso e, em seguida, assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- () Invalida a possibilidade de estabelecer um planejamento estratégico de RH.
 - () Considera as competências humanas em uma única dimensão: conjunto de conhecimentos.
 - () Considera que a soma de todos os conhecimentos resulta na competência maior dos seus funcionários.
 - () A gestão por competências numa gestão de pessoas leva em consideração os objetivos estratégicos da organização e, a partir daí, identifica, desenvolve e coordena as competências necessárias para alcançar tais objetivos.
- (A) V/ V/ V/ F
 - (B) F/ V/ F/ V
 - (C) V/ F/ V/ F
 - (D) V/ V/ F/ F
 - (E) F/ F/ F/ V

87. Em atividades como gestão de pessoas por competências, seleção de pessoal por competências, avaliação de desempenho por competências e outras da área de gestão de pessoas, a competência entra como parâmetro. Em relação às atividades que utilizam a competência como parâmetro, assinale a alternativa correta.

- (A) Os indicadores de competências são os números sobre o seu quadro funcional, por exemplo, índice de absentismo.
- (B) Na seleção de pessoal baseada nas competências, levam-se em consideração apenas as competências exigidas para o cargo e a competência dos candidatos à vaga. "O homem certo para o lugar certo".
- (C) Um dos objetivos da avaliação de desempenho por competências é determinar em que medida o colaborador atingiu as metas pré-acordadas de aquisição ou desenvolvimento de competências.
- (D) Fazer o mapeamento de competências internas é o mesmo que identificar as competências organizacionais futuras que a empresa necessitará para continuar competitiva no mercado.
- (E) O mapeamento de competências internas inicia-se no processo de recrutamento de pessoal.

88. As competências podem ser classificadas de inúmeras maneiras. Os três tipos de classificação mais comuns dizem respeito à Natureza, à Cobertura e à Relevância das competências. Em relação a esse assunto, assinale a alternativa correta.

- (A) Trabalhar em equipe e dirigir um carro aparentemente são competências distintas, mas, em se tratando da Natureza das competências, elas são idênticas.
- (B) A Relevância de uma competência pode estar relacionada a dois tipos: contribuir direta ou indiretamente com a atividade-fim de uma empresa.
- (C) As competências centrais ou essenciais de uma organização não são classificadas por sua Natureza nem por sua Cobertura ou Relevância.
- (D) As competências comportamentais ou sociais são exemplos de competências essenciais da organização e, portanto, estão classificadas apenas na Natureza.
- (E) Competências essenciais e competências básicas são variações de definições que correspondem a aspectos idênticos, isto é, pode-se mencionar a ambas como sinônimos e, portanto, inclui-las em qualquer uma das três classificações: Natureza, Cobertura ou Relevância.

89. Uma atividade intimamente ligada ao planejamento estratégico de RH é a gestão por competências. Nesse sentido, as empresas que valorizam seu capital humano têm o planejamento estratégico de RH e a gestão de pessoas por competências como suas mais amplas assessoras. Acerca desse assunto, assinale a alternativa **incorreta**.

- (A) Planejamento estratégico de RH e gestão por competências estão diretamente ligados à *Visão* organizacional.
- (B) Através do planejamento estratégico de RH, o gestor e sua equipe estabelecem os parâmetros que vão direcionar a organização da empresa e a condução da liderança, assim como o controle das atividades.
- (C) A definição da *Missão* da empresa nunca foi um elemento essencial para determinar o seu posicionamento estratégico. Sua utilidade é muito questionável em se tratando de gestão por competências.
- (D) A estratégia organizacional e o Planejamento estratégico são hoje, mais do que nunca, necessários à gestão por competências da empresa.
- (E) Um dos momentos mais importantes de todo o processo de planejamento (estratégico e estratégico de RH) consiste na implementação da estratégia, pois é nessa fase que o planejamento estratégico de RH e a gestão por competências se concretizam.

90. De acordo com o Decreto nº 5.707/2006, artigo 3º, assinale a alternativa que apresenta diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

- (A) Avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.
- (B) Orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores.
- (C) Promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos federais e suas entidades representativas.
- (D) Desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação.
- (E) Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais.

91. Sabendo-se que, na atual sociedade do conhecimento, o planejamento de ensino é fundamental, é correto afirmar que o planejamento eficaz é

- (A) um ato político-pedagógico, porque revela intenções e intencionalidade e expõe o que se pretende realizar e o que se pretende atingir.
- (B) um instrumento técnico-pedagógico, porque possibilita atingir as metas e os objetivos definidos pela instituição. Evita a necessidade de pensar e possibilita o fazer de acordo com o já definido.
- (C) a expressão da neutralidade do ato pedagógico, a distribuição dos conteúdos de ensino no tempo escolar e o momento da seleção dos conteúdos a serem transmitidos aos alunos.
- (D) o momento de expressar a operacionalização do método de ensino, pois as finalidades já são definidas pelas leis, os objetivos, pela instituição, e os conteúdos, pelo planejamento curricular nacional.
- (E) o momento de definir os objetivos institucionais, tendo-se em vista uma criança ideal, não uma criança concreta. O planejamento de ensino se inicia com a escolha do livro didático, que por sua vez já traz explícito o plano de ensino de acordo com a legislação em vigor.

92 Assinale a alternativa que apresenta o que deve, necessariamente, constar no processo de planejamento do pedagogo reflexivo.

- (A) A avaliação, já que no ato de planejar o professor explicita: os conteúdos a serem transmitidos; o raciocínio pronto que deve ser trabalhados com os alunos; e os procedimentos avaliativos.
- (B) Os atos de decidir, prever, selecionar, escolher, organizar, refazer, redimensionar e refletir sobre o processo antes, durante e depois da ação concluída. O ponto de partida deve ser o diagnóstico dos conhecimentos dos alunos.
- (C) A preparação e o acompanhamento. O planejamento de ensino implica, especialmente, uma ação baseada na lógica da racionalidade técnica.
- (D) A avaliação, pois se trata de uma etapa presente cotidianamente em sala de aula que exerce uma função fundamental: a função classificatória. O professor é o sujeito que possibilita a aprendizagem do aluno.
- (E) Sonhar, resgatar os sonhos e as utopias, romper com a lógica técnica burocrática. É preciso determinar os conteúdos a serem abordados, os objetivos a serem atingidos, a metodologia ideal e o planejamento mais apropriado.

Leia o texto abaixo para responder à questão 93.

(...) Os autores definem currículo como: conjunto de práticas que proporcionam a produção, a circulação e o consumo de significados no espaço social e que contribuem, intensamente, para a construção de identidades sociais e culturais. O currículo é, por consequência, um dispositivo de grande efeito no processo de construção da identidade do(a) estudante. Currículo refere-se, portanto, à criação, recriação, contestação e transgressão.

Moreira e Silva, 1994.

In: Parecer CNE/CEB nº 7/2010. Adaptado.

93. De acordo com o que se depreende do texto, assinale a alternativa que apresenta as fontes em que residem os conhecimentos escolares.

- (A) As diretrizes normativas e prescritas pelos órgãos centrais do sistema educacional nacional.
- (B) Os valores hegemônicos vigentes na sociedade. O seu planejamento prevê uma sequência rígida como o modelo para a ação, e não apenas um guia.
- (C) Os saberes já prontos, fechados, historicamente elaborados. A proposta do MEC é trabalhar com saberes abertos.
- (D) As práticas socialmente construídas, que se constituem em âmbitos de referência dos currículos.
- (E) As práticas escolares já instituídas, envolvendo as interações intramuros, a rotina, o durante as aulas e o antes e depois.

94. O projeto pedagógico curricular, compreendido como instrumento e processo de organização da instituição educacional, deve

- (A) sintetizar os interesses da comunidade educativa, se necessário rompendo os laços institucionais que engessam a ação educacional. É um instrumento de alta gestão da unidade, que deve ser vista como uma comunidade independente.
- (B) revisitar o ordenamento legal e as orientações normativas reescrevendo, com compreensão e interpretação, as diretrizes, os objetivos e as metas já instituídas pelo sistema nacional. A unidade e seu planejamento não têm poder instituinte.
- (C) expressar a operacionalização dos princípios, das diretrizes, dos objetivos e das metas já instituídas pelos órgãos do sistema educacional, uma vez que a soberania e a autonomia pertencem à nação e não à instituição.
- (D) considerar o que já está instituído, mas também perceber o seu poder de instituinte.
- (E) considerar o seu papel instituinte. É ele que educa, estabelece e cria a cultura organizacional do estabelecimento educacional independente do já instituído.

95. Os espaços virtuais, criados pela tecnologia da informação e comunicação, interferem na educação, pois exigem do professor, diante das transformações sociais e do novo perfil discente, diferentes formas de atuação. Assim, compete à escola, nessa nova perspectiva,

- (A) apenas promover a inclusão digital dos alunos e professores.
- (B) incorporar os espaços e tempos virtuais a suas rotinas e aproveitar melhor o seu potencial para a aprendizagem de qualidade.
- (C) afastar as crianças do universo virtual, uma vez que já estão imersas desde muito cedo na cultura digital, que dificulta o pensar e o sentir.
- (D) não entrar no modismo, permanecer com os recursos pré-digitais, como o papel, o livro impresso, a fotografia em papel, o jornal, o rádio, a TV e o vídeo.
- (E) só apoiar o que já se faz nas unidades educacionais, buscando melhorar os resultados das aprendizagens e, no máximo, suplementar o já realizado sem entretanto romper com o paradigma pedagógico vigente.

96. Desde os princípios do século XX, desenvolveu-se um debate sobre a participação dos alunos no processo de aprendizagem. A perspectiva denominada tradicional atribui aos professores o papel de

- (A) realizar a intermediação entre o aluno e a cultura. Compete ao aluno elaborar representações pessoais sobre o conteúdo, que é objeto de sua aprendizagem.
- (B) desafiar os educandos, visando à mobilização dos conhecimentos prévios para resolver uma situação-problema.
- (C) desenvolver interações com os alunos, de acordo com a zona de desenvolvimento proximal, pois se entende o ensino como um processo de construção compartilhada de significados.
- (D) transmissores de conhecimentos e de propiciar a formação social individualista. Há o pressuposto de que a inteligência é uma faculdade que torna o homem capaz de armazenar informações, das mais simples às mais complexas. Desse modo, o conhecimento humano possui caráter cumulativo, que deve ser adquirido pelo indivíduo por meio da transmissão dos conhecimentos na instituição escolar.
- (E) transmitir os conhecimentos, sendo que o controle deve ser exercido pelo poder estatal através das avaliações externas. O acompanhamento do ensino e da aprendizagem é realizado pelos órgãos externos à instituição, ou seja, a supervisão.

97. Compete ao professor, com foco na aprendizagem dos alunos, estabelecer os vínculos entre os novos conhecimentos e os conhecimentos já construídos pelos alunos, atuando sobre a zona de desenvolvimento proximal. Diante do exposto, uma das primeiras tarefas do professor é:

- (A) analisar os livros didáticos e outros materiais pedagógicos existentes para elaborar e desenvolver o seu projeto de ensino e as suas intervenções.
- (B) interar-se do projeto pedagógico da unidade, do projeto curricular e dos planos de ensino dos professores que o antecederam para planejar as suas intervenções pedagógicas.
- (C) apenas analisar o plano de ensino e os registros do professor que o antecedeu para planejar as intervenções pedagógicas a partir do que já foi ensinado.
- (D) realizar uma avaliação somativa, classificar os alunos de acordo com o conhecimento dos conteúdos e organizar os agrupamentos produtivos.
- (E) levantar os conhecimentos prévios dos alunos em relação aos conteúdos e examinar a disposição dos recursos e as capacidades gerais com que conta cada aluno em relação à tarefa proposta.

98. O uso do livro didático no processo de ensino-aprendizagem não é prática nova. Atualmente, há uma reflexão crítica sobre o seu uso em sala de aula, quando ele se transforma em manual de ensino, guia exclusivo da ação docente. Assinale a alternativa que apresenta uma referência correta ao uso do livro didático.

- (A) O livro didático não deve ser material único; é preciso combiná-lo com a oferta de diferentes materiais. A maioria dos livros didáticos, devido a sua estrutura, trata os conteúdos de forma unidirecional.
- (B) O livro didático deve ser o único material, contudo compete ao professor desenvolver sua leitura crítica, sobretudo quando aparecem conteúdos elitistas, sexistas, classistas e que alimentam estereótipos culturais.
- (C) O livro didático deve ser material básico e único. Os livros didáticos trazem informações dosadas e de acordo com a faixa etária, e os materiais paradidáticos e audiovisuais trazem informações descontextualizadas que dificultam a aprendizagem sistemática e significativa.
- (D) O livro didático deve ser material básico e o único referencial para aluno e professor, pois apresentam os conteúdos de forma sequencial e lógica, evitando assim o conflito que impede a construção de novos conhecimentos.
- (E) O livro didático deve ser um material de consulta, como os textos paradidáticos, os dicionários, as enciclopédias e as revistas de atualização científica, sendo organizado apenas no espaço reservado à leitura. Os livros didáticos se situam no modelo de aula transmissiva e dogmática, pois fomentam a atitude passiva dos alunos e o seu uso resulta na padronização do ensino e na memorização mecânica.

99. Segundo o Parecer CNE/CEB nº 7/2010, o projeto pedagógico representa mais do que um documento: é um dos meios de viabilizar a escola democrática e autônoma para todos, com qualidade social. Autonomia pressupõe liberdade e capacidade de decidir a partir de regras relacionais. Desse modo, a unidade escolar se constrói com autonomia quando

- (A) existem medidas legais e políticas de governo que a instituem. A legislação e a política pública constroem a escola com autonomia.
- (B) existe a descentralização financeira e a escola pode contar com recursos materiais e humanos adequados.
- (C) o sistema apresenta um desenho organizacional adequado à descentralização do poder.
- (D) o poder de decisão sai dos órgãos centrais e se localiza na comunidade escolar, por força legal e institucional.
- (E) se humaniza. Essa humanização acontece quando existe um sujeito coletivo que conduz a escola e que esteja motivado para a realização dessa tarefa.

Leia o texto abaixo, para responder à questão 100.

A escola precisa acolher diferentes saberes, diferentes manifestações curriculares e diferentes óticas, empenhar-se para se constituir, ao mesmo tempo, em um espaço de heterogeneidade e pluralidade, situada na diversidade em movimento.(...)

Parecer CNE/CEB nº 7/2010.

100. Contemplar essas dimensões significa adotar medidas pró-ativas e preventivas que envolvem uma reorganização curricular adotando metodologias mais globalizadoras. A transversalidade orienta para a necessidade de instituir, na prática educativa, uma analogia entre aprender conhecimentos teoricamente sistematizados e as questões da vida real. Assinale a alternativa que apresenta as características da transversalidade.

- (A) Estuda um objeto de uma disciplina pelo ângulo de várias outras ao mesmo tempo, traz algo a mais a uma disciplina, mas restringe-se a ela, estando a seu serviço.
- (B) Refere-se ao conhecimento próprio da disciplina, mas está além dela e das demais disciplinas. Busca a unidade do conhecimento na relação recíproca entre a parte e o todo. O desenvolvimento da capacidade de articular diferentes referências de dimensões da pessoa humana, de seus direitos e do mundo é seu fundamento básico.
- (C) Pressupõe a transferência de métodos de uma disciplina para outra. Ultrapassa-as, mas sua finalidade inscreve-se no estudo disciplinar. Em sua abordagem ocorre a transversalidade do conhecimento constitutivo de diferentes disciplinas, por meio da ação didático-pedagógica mediada pela pedagogia dos projetos temáticos.
- (D) Desenvolve os projetos temáticos que facilitam a organização coletiva e cooperativa do trabalho pedagógico, embora sejam ainda recursos que vêm sendo utilizados de modo restrito e, às vezes, equivocados. A transversalidade é entendida aqui como abordagem teórico-metodológica em que a ênfase incide sobre o trabalho de integração das diferentes áreas do conhecimento, um real trabalho de cooperação e troca, aberto ao diálogo e ao planejamento. Essa orientação deve ser enriquecida por meio de proposta temática trabalhada transversalmente ou em redes de conhecimento e de aprendizagem, e se expressa por meio de uma atitude que pressupõe planejamento sistemático e integrado e disposição para o diálogo. Trata-se de uma abordagem epistemológica dos objetos de conhecimento.
- (E) É entendida como forma de organizar o trabalho didático-pedagógico em eixos temáticos, que são integrados às disciplinas e às áreas convencionais, perpassando todas elas. Rejeita a concepção de conhecimento que toma a realidade como algo estável, pronto e acabado.

101. Historicamente, os méritos globalizadores nascem quando o aluno se transforma no protagonista do ensino, quando se produz um deslocamento do fio condutor da educação das matérias ou disciplinas como articuladoras do ensino para o aluno e, portanto, para suas capacidades, interesses e motivações. Existem diversos métodos que podem ser considerados globalizadores: os centros de interesse de Decroly, o sistema de complexo da escola soviética, os complexos de interesse de Freinet, os projetos de trabalho e outros. A sequência de ensino-aprendizagem dos projetos de trabalhos globais dá importância ao “aprender a aprender”, ao envolvimento do aluno em sua aprendizagem e à prioridade da perspectiva procedimental. Desse modo, assinale a alternativa que apresenta as fases dos projetos de trabalhos globais baseados nas estratégias procedimentais e cognitivas.

- (A) Observação, associação e expressão.
- (B) Intenção, preparação, execução e avaliação.
- (C) Motivação, explicitação das perguntas ou problemas, respostas intuitivas ou hipóteses, determinação dos instrumentos para busca de informação, esboço das fontes de informação e planejamento da investigação, coleta de dados, seleção e classificação dos dados, conclusões, generalização, expressão e comunicação.
- (D) Escolha do tema, planejamento e desenvolvimento deste, busca da informação, tratamento da informação, desenvolvimento dos diferentes tópicos do índice, avaliação e novas perspectivas.
- (E) Exposição de um conteúdo, busca de informação, prioridade dos conteúdos conceituais, organização da informação, análise das informações, elaboração de um relatório e avaliação.

102. Pedagogos, apoiados em estudos piagetianos, conceituam competências cognitivas como modalidades estruturais da inteligência e classificam as competências em três grupos: Grupo I – observar; Grupo II – realizar; Grupo III – compreender. Desse modo, assinale a alternativa que apresenta apenas habilidades que correspondem ao Grupo I.

- (A) Reconhecer, identificar, indicar, apontar, localizar, descrever, discriminar, constatar e representar gráficos quantitativamente.
- (B) Classificar, seriar, ordenar, conservar, compor e decompor, fazer antecipações, calcular por estimativas, medir e interpretar.
- (C) Analisar, relacionar, avaliar, criticar e julgar, explicar causas e efeitos, apresentar conclusões, levantar suposições, fazer prognóstico e fazer generalizações indutivas e construtivas.
- (D) Analisar, interpretar, formular e resolver problemas, inferir, ler e interpretar dados expressos em gráficos setoriais e produzir textos escritos a partir da interpretação de dados.
- (E) Relacionar, interpretar, representar diferentes vistas, lateral, frontal e superior, identificar a informação e inferir informações pressupostas ou subentendidas num texto.

103. Na LDBEN, a avaliação da aprendizagem na Educação Básica é norteadada pelos artigos 24 e 31, que se complementam. O Conselho Nacional de Educação, em mais de um parecer que avalia a aprendizagem escolar, recomenda, aos sistemas de ensino e às escolas públicas e particulares, que

- (A) o aspecto quantitativo e o caráter classificatório devem predominar sobre o caráter formativo e diagnóstico.
- (B) o caráter formativo deve predominar sobre o quantitativo e classificatório. O modo de trabalhar com os resultados da aprendizagem escolar – sob a modalidade da verificação – retifica a aprendizagem, fazendo dela uma “coisa” e não um processo. O momento da aferição do aproveitamento escolar não é o ponto definitivo de chegada, mas um momento de parar para observar se a caminhada está correndo com a qualidade que deveria ter. Nesse sentido, a verificação transforma o processo dinâmico da aprendizagem em passos estáticos e definitivos. A avaliação, ao contrário, manifesta-se como um ato dinâmico que qualifica e subsidia o reencaminhamento da ação, possibilitando consequências no sentido da construção dos resultados desejados.
- (C) o caráter classificatório deve predominar, evitando estratégias de progresso individual e contínuo que favoreçam o crescimento do estudante, com perda de qualidade, forçando uma expansão desqualificada da escolarização. O modo de trabalhar com os resultados da aprendizagem escolar – sob a modalidade da verificação – reforça a aprendizagem, fazendo dela não um processo contínuo e acumulativo. O momento da aferição do aproveitamento escolar é o ponto definitivo de chegada, e não um momento de parar para observar se a caminhada está correndo com a qualidade que deveria.
- (D) na avaliação contínua e cumulativa do desempenho do estudante devem prevalecer os aspectos quantitativos sobre os qualitativos. Os resultados das provas finais e das avaliações externas também prevalecem sobre os resultados das avaliações ao longo do período letivo.
- (E) a avaliação somativa deve prevalecer sobre a formativa e possibilita a classificação dos alunos, definindo percursos formativos diferenciados. Na prática da aferição do aproveitamento escolar, os professores realizam, basicamente, três procedimentos sucessivos: medida do aproveitamento escolar; transformação da medida em nota ou conceito; e utilização dos resultados identificados.

104. Existem nas escolas diferentes práticas avaliativas, regidas por princípios e assentadas em concepções diversas de ensino-aprendizagem. Nesse contexto, assinale a alternativa que apresenta a definição de avaliação mediadora.

- (A) Avaliação para verificar, medir, julgar: identificar o erro, que é o que o aluno ainda não aprendeu, e encaminhar esse aluno para recuperação. Recuperar é repetir, é olhar para trás, é fazer de novo. Tem propósitos pedagógicos, pois visa à tomada de decisão no sentido de ensinar aos alunos o que ainda não aprenderam.
- (B) Avaliação para classificar, selecionar: para organizar os agrupamentos dos alunos, centrada em provas, notas e boletins; avaliação para informar: informar pais, alunos e professores visando à definição de estratégias para a continuidade do percurso formativo de cada aluno.
- (C) Avaliação a serviço da ação: avaliação para prever a melhoria da aprendizagem e do ensino; avaliação como projeto de futuro: o professor interpreta a prova não para saber o que o aluno não sabe, mas para pensar quais estratégias pedagógicas ele deverá desenvolver para atender esse aluno; avaliação para o reconhecimento do aluno.
- (D) Avaliação como verificação: verificar a aprendizagem dos alunos; avaliação para classificar: classifica-se o que, quem, em lugares, ordens e hierarquias; avaliação para selecionar: o principal instrumento é a prova.
- (E) Avaliação para informar, julgar, sentenciar: premiar os bons e punir os alunos com resultados negativos, assim como aos professores; avaliação para subsidiar: subsidiar o professor com elementos para uma reflexão contínua sobre a sua prática, sobre a criação de novos instrumentos de trabalho e a retomada de aspectos que devem ser revistos, ajustados ou reconhecidos como adequados para o processo de aprendizagem individual ou de todo o grupo.

105. A Lei nº 10.882/2004, em seu artigo 2º, estabelece que a estrutura remuneratória dos servidores, de que trata seu artigo 1º, passa a ser composta de Vencimento Básico e de

- (A) Gratificação de função.
- (B) Comissão regulamentada por lei.
- (C) Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação – GEDR.
- (D) Bonificações de acordo com a produtividade.
- (E) Gratificação de representação de acordo com a regulamentação legal.

106. De acordo com o Parecer CNE/CEB Nº 7/2010, o projeto político-pedagógico deve ser assumido pela comunidade educativa e, ao mesmo tempo, ser força indutora do processo participativo na instituição e um dos instrumentos de conciliação das diferenças e de busca da construção de responsabilidade, compartilhada por todos os membros integrantes da comunidade escolar, sujeitos históricos concretos, situados num cenário geopolítico preenchido por situações cotidianas desafiantes. O projeto político-pedagógico deve explicitar, além da natureza e das finalidades da educação, deliberadas e assumidas pela comunidade educacional, as bases que norteiam a organização do trabalho pedagógico tendo como foco os fundamentos da gestão

- (A) democrática direta, ou seja, todos os membros da comunidade escolar podem participar diretamente do processo de tomada de decisão.
- (B) democrática, compartilhada e participativa (órgãos colegiados, de representação estudantil e dos pais).
- (C) democrática semidireta, ou seja, com capacidade de combinar formas de participação direta da comunidade intraescolar com a participação da comunidade educativa através dos órgãos colegiados.
- (D) meritocrática, baseada na lógica da avaliação do desempenho, da competência e da produtividade. As posições dos indivíduos nas organizações escolares devem ser consequência do mérito de cada um, ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais.
- (E) autocrática e revestida de alguns aspectos da gestão democrática representativa, pois, de acordo com o ordenamento legal, quem responde pelos atos que ocorrem na escola é, exclusivamente, o diretor.

107. Com base no Parecer CNE/CEB nº 7/2010, que reconhece a importância do currículo para o trabalho pedagógico na sua multidimensionalidade e dinamicidade, é **incorreto** afirmar que o projeto político-pedagógico deve constituir-se

- (A) do diagnóstico da realidade concreta dos sujeitos do processo educativo, contextualizado no espaço e no tempo.
- (B) da concepção sobre educação, conhecimento, avaliação da aprendizagem e mobilidade escolar.
- (C) da definição de qualidade das aprendizagens e, por consequência, da escola, no contexto das desigualdades que nela se refletem.
- (D) de acompanhamento sistemático dos resultados do processo de avaliação interna e externa (SAEB, Prova Brasil, dados estatísticos resultantes das avaliações em rede nacional e outras; pesquisas sobre os sujeitos da Educação Básica), incluindo resultados que compõem o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e/ou que complementem ou substituam os desenvolvidos pelas unidades da federação e outros.
- (E) apenas por uma carta de intenções, ou apenas por um plano orientado por metas e estratégias, uma vez que as finalidades da educação já estão definidas por leis e pelos órgãos centrais do sistema educacional.

Leia o trecho abaixo para responder à questão 108.

Se quisermos alunos competentes, teremos de ir para além do ensino para memorização de conceitos abstratos.
Guiomar Namó de Mello.

108. Sempre que o professor diz o que um aluno deve aprender e o que ele deve fazer com o que aprendeu, está se referindo a uma competência. Desse modo, é correto afirmar que competência

- (A) jamais pode ser considerada uma habilidade, pois não pertencem à mesma família. A competência de resolução de problemas envolve a habilidade de buscar e processar informações, o que pode incluir a habilidade de ler um gráfico. Em nenhum contexto uma habilidade se transforma em competência.
- (B) não exige conhecimentos nem saber mobilizá-los e aplicá-los de modo pertinente à situação. Por esse motivo, os pedagogos fazem críticas à pedagogia da competência, que não valoriza o saber, mas o fazer.
- (C) é a capacidade de mobilizar conhecimentos, valores e decisões para agir de modo pertinente em determinada situação.
- (D) não está relacionada ao conhecimento nem à experiência, e sim à capacidade de tomar decisões, que é inata, portanto não é ensinada, e sim, desenvolvida.
- (E) não é construída na prática, basta o saber. Nessa perspectiva, saber fazer é uma habilidade. É preciso que os alunos saibam para que serve o conhecimento, quando e como aplicá-lo.

109. A Lei nº 10.871/2004, no artigo 10, estabelece que o desenvolvimento do servidor nos cargos das Carreiras referidas no artigo 1º obedecerá aos seguintes princípios: I. da anualidade; II. da competência e qualificação profissional; e III. da existência de vaga, e determina, no § 1º, que a promoção e a progressão funcional obedecerão à sistemática da

- (A) autoavaliação, treinamento e reciclagem funcionais, conforme disposto em regulamento específico de cada autarquia especial denominada Agência Reguladora.
- (B) avaliação de desempenho, capacitação e qualificação funcionais, conforme disposto em regulamento específico de cada autarquia especial denominada Agência Reguladora.
- (C) avaliação institucional, capacitação e treinamentos funcionais, conforme disposto pela Secretaria de Gestão Pública, vinculada ao Ministério do Planejamento.
- (D) avaliação acadêmica, mais formal, composta por provas, conforme o disposto pela Secretaria de Gestão Pública, vinculada ao Ministério do Planejamento.
- (E) avaliação sistemática dos resultados dos programas, capacitação e treinamentos funcionais, conforme o disposto em regulamento específico de cada autarquia especial denominada Agência Reguladora.

110. Os alunos da EJA têm uma característica própria que os configura como aqueles que não tiveram oportunidade de seguir os estudos formais na época condizente com idade/série. Em geral, são alunos provenientes de classes sociais menos favorecidas, já inseridos de alguma forma no contexto laboral e com faixas etárias variadas. Diante do exposto, o professor precisa assumir uma postura

- (A) de acordo com o modo eficaz e eficiente de atuar, transmitindo conhecimentos, promovendo a autonomia dos alunos, construindo métodos inovadores facilitadores das aprendizagens e pondo em prática modos de ensino e de acompanhamento individualizado, no sentido de dar uma resposta positiva à crescente heterogeneidade dos públicos escolares. Não há necessidade e nem o porquê integrarem nas suas práticas profissionais um aproveitamento pleno das potencialidades das novas tecnologias de informação.
- (B) relacional, dialógica, cultural, contextual, comunitária e promover sua própria inclusão digital e de seus alunos. A inserção da informática tem como principal função servir ao aluno para que este saiba utilizá-lo como instrumento para seu desenvolvimento cognitivo, pessoal e profissional.
- (C) inovadora, utilizando o computador nas atividades escolares, com o intuito de ter a informática na escola, porém, sem modificar o esquema tradicional de ensino.
- (D) proativa desenvolvendo intervenções pedagógicas que têm, como recurso, a informática educativa, que proporciona ao aluno a possibilidade de reproduzir um ensino formal de forma mais lúdica. O computador e suas linguagens passam a ser recursos pedagógicos para o professor.
- (E) aberta, apropriando-se dos computadores, segundo um método transmissivo, baseado na reprodução de conteúdos. As aulas podem ser ministradas contando com equipamentos.

111. Observe o quadro abaixo, referente à compreensão do novo paradigma curricular educacional.

	Paradigma curricular	
	Fragmentado	Integrado
CONTEÚDO	Um fim em si mesmo	Um meio de desenvolver competência
CONHECIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentado por disciplina. • Ensino de regras, fatos, definições. Acúmulo de informações desvinculadas da vida do aluno. • Caráter enciclopédico. • Prioriza a memória e a padronização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Globalizado pelo trabalho interdisciplinar e pela contextualização. • Privilegia a construção de conceitos e o entendimento. • Teoria e prática aplicadas ao cotidiano do aluno. • Ênfase está na produção e sistematização do sentido.

Fonte: *Proposta Pedagógica e Autonomia da Escola.*
Guimar Namó de Mello.

Todos os setores e todas as profissões do mundo inteiro passam por um período de grandes transformações. Com base no quadro acima, assinale a alternativa que expressa uma característica de mudança paradigmática.

- (A) A concepção do conteúdo como um fim em si mesmo e não como meio para desenvolver competências. É o momento da gestão do ensino rumo a uma organização aprendente.
- (B) A redução da importância do conteúdo curricular que não interfere sobre o modo como a competência se constitui. O conhecimento não a alimenta nem ancora.
- (C) A manutenção da aquisição de conhecimentos enciclopédicos que levam à erudição e não preparam para a vida. É o momento da gestão do ensino rumo a uma organização enciclopédica.
- (D) A ênfase nas competências que, por sua vez, deslocam o trabalho pedagógico do ensino para a aprendizagem. Ensina-se para constituir sentidos, produzir significados, construir competências. É o momento da gestão das aprendizagens numa organização aprendente.
- (E) A ênfase nas disciplinas, no ensino de regras, fatos e definições, possibilitando o acúmulo de informações mesmo que desvinculadas da vida dos alunos. Privilegia a memória, a uniformização e a padronização.

Leia o texto abaixo para responder à questão 112.

Acho que o uso de computadores no processo de ensino aprendizagem, em lugar de reduzir, pode expandir a capacidade crítica e criativa (...). “Depende de quem usa a favor de quê e de quem e para quê.”

(FREIRE, 1995 p. 98).

112. O programa EJA Digital foi construído a partir da necessidade de oferecer acesso e engajamento, na sociedade do conhecimento, aos alunos atendidos pela Educação de Jovens e Adultos (EJA). Em toda a concepção do projeto, buscou-se considerar as necessidades e realidades dos alunos aprendizes, bem como as experiências de seus educadores, para a construção de um currículo que

- (A) privilegiasse o uso de diferentes linguagens e ferramentas – áudio, vídeo, jogos, fotografias, animações –, mesmo que o contexto seja distante da realidade dos alunos, valorizando a autoria do professor e a colaboração dos envolvidos.
- (B) usasse o computador para contribuir com a inclusão digital e social desses indivíduos, sem ser um recurso extra para apropriação de leitura e escrita.
- (C) possibilitasse a inclusão digital desses indivíduos; no que se refere à classe de alfabetização de adultos, porém, é um recurso inadequado pois é preciso primeiro ensinar a ler e escrever para depois realizar a inclusão digital.
- (D) valorizasse a alfabetização letrada, o estar inserido no mundo da tecnologia, isto é, uma alfabetização digital, privilegiando o trabalho individual do aluno com a máquina para evitar constrangimento.
- (E) privilegiasse atividades de colaboração, produção e socialização de conhecimento por meio de situações de aprendizagem desafiadoras e baseadas no contexto dos alunos da EJA.

113. Uma escola pode ser considerada inclusiva quando não faz distinção entre seres humanos, quando não seleciona ou diferencia com base em julgamentos de valores e quando trabalha com diferentes estratégias de acordo com as necessidades da criança, para ensinar a turma toda. O movimento da inclusão social vem defendendo, simultaneamente, os seguintes direitos:

- (A) igualitarismo e uniformização, pois a vivência em sociedade é essencial para a transformação do homem de ser biológico em ser humano.
- (B) individualismo e uniformidade, pois combate os preconceitos, as discriminações e os estereótipos produzidos na sociedade e reproduzidos no interior da escola.
- (C) igualdade e diferença, pois o desenvolvimento humano se dá em função das trocas entre parceiros sociais, através de processos de interação e mediação. O homem não se constrói homem na ausência do outro.
- (D) individualidade e uniformização, pois o próprio desenvolvimento da inteligência é produto da convivência.
- (E) igualitarismo e padronização dos comportamentos pela escola em função da natureza social do ser humano. É pela aprendizagem nas relações com os outros que o homem constrói os conhecimentos que permitem o próprio desenvolvimento mental.

114. As tecnologias interativas vêm evidenciando, na educação a distância, o que deveria ser o cerne de qualquer processo de educação. Em relação à educação a distância, assinale a alternativa que apresenta características suas.

- (A) A interação e a interlocução entre todos os que estão envolvidos no processo e o papel do professor mediador são extremamente relevantes. A educação é concebida como um ato de comunicação, implica uma reciprocidade que não pode ser corrompida, é um encontro de sujeitos interlocutores que buscam a significação dos significados.
- (B) Interação virtual fria (formulários, rotinas, provas, *e-mail*) e alguma interação *on-line* (pessoas conectadas ao mesmo tempo, em lugares diferentes). Na comunicação *on-line* dos cursos a distância, a linguagem escrita não é um dos meios utilizados como maneira de expressão e interação, tanto nos chats, como nos *e-mails* e fóruns.
- (C) Interação *on-line* (ao vivo) e aulas presenciais com interação a distância. Nesse processo, o papel do professor vem sendo redimensionado, e cada vez mais ele se torna um supervisor, um animador, um incentivador dos alunos na instigante aventura do conhecimento.
- (D) A interação entre estudante e máquina, havendo predominância de trabalhos individuais sobre os grupais. Na modalidade de ensino a distância não é possível preparar os estudantes para serem sujeitos ativos do processo de educação e de comunicação, capazes de pensar, criar e expressar-se por meio de diferentes linguagens.
- (E) Socialização real e virtual. Sem poder contar com a visualização de seu interlocutor, que também não ouvirá o tom das palavras nem as reações instantâneas de quem o ouve, o professor deverá cuidar muito de sua expressão e comunicação para conseguir reproduzir, com sucesso, a educação presencial tal como vem sendo desenvolvida, apenas veiculada, agora, pelas novas tecnologias.

115. As escolas democráticas, inclusivas e de qualidade social são as que propõem uma nova forma de abordar os conteúdos curriculares, consideram os diferentes ritmos e estilos de aprendizagem, buscam a aprendizagem de todos, inclusive aqueles que têm necessidades educacionais especiais, e trabalham com as diferenças. Tal concepção exige uma escola

- (A) que desenvolva um currículo organizado pelas sequências lógicas, pela hierarquização de conhecimentos, pelo ordenamento e pelas grades horárias. Pedagogia centrada no ensino de conteúdos historicamente elaborados.
- (B) que organiza seus currículos com base na matriz de competências utilizadas nas avaliações externas e incentiva os alunos a memorizarem datas, fórmulas, conceitos justapostos. Pedagogia centrada nos conteúdos.
- (C) que entende a inteligência como competência cognitiva e individual e, portanto, grande parte das oportunidades de inclusão é regida pela disponibilidade da capacidade intelectual em cada pessoa. Os mecanismos de seleção e exclusão sociais e educacionais são justificados pela existência de sujeitos mais ou menos aptos para determinadas tarefas. A existência de diferenças entre os indivíduos torna legítimo que determinadas pessoas tenham sucesso e outras não.
- (D) que se preocupa em transmitir, didaticamente, os conhecimentos historicamente já elaborados. É uma escola silenciosa e receptiva, conhece o monólogo magistral.
- (E) de qualidade para todos, com qualidade social, com práticas colaborativas, que pratica uma pedagogia centrada no aluno, com capacidade de rever criticamente a velha matriz epistemológica. A diversidade é norma da espécie humana: seres humanos são diversos em suas experiências culturais, são únicos em suas personalidades e são também diversos em suas formas de perceber o mundo. Seres humanos apresentam, ainda, diversidade biológica.

116. Identifica-se um movimento de mudanças e reformas voltado para o aperfeiçoamento de práticas de gestão da Administração Pública. Assinale a alternativa que apresenta uma ferramenta indicada para buscar melhores índices de produtividade em uma Administração Pública mais eficiente e eficaz.

- (A) A gestão dos resultados institucionais e não individuais. A avaliação dos resultados obtidos por uma instituição, por exemplo, na educação (IDEB), seguida de uma política de premiação através de gratificações. Trata-se de sistemas de avaliação estanques, sem o correspondente conjunto de ações para aperfeiçoamento dos desempenhos.
- (B) A gestão dos processos. A aplicação de questionários avaliativos, com escalas de desempenho, visa a quantificar o nível de desempenho de determinada pessoa ou grupo, durante a vigência de um projeto e/ou programa. O processo avaliativo não visa a vincular desempenho com remuneração.
- (C) A gestão do desempenho, conduzida para fornecer subsídios ao pagamento de gratificação como instrumento de controle administrativo, com o fim de acompanhar e monitorar sistematicamente as atividades organizacionais, no sentido de evitar possíveis desvios em relação ao planejamento estabelecido.
- (D) A gestão do desempenho nos vários níveis da organização, institucional, de equipes e individual. A aplicação de métodos de avaliação vinculados à remuneração de funcionários públicos está inserida em um conjunto de práticas de gestão que buscam promover, no serviço público, uma mudança estrutural.
- (E) A gestão meritocrática formal e sua legitimação social. Avaliação de desempenho que deveria criar um sistema que privilegiasse o mérito e as pessoas que efetivamente trabalham. Na verdade, mascara a gestão pública e fisiológica, que inclui qualquer mensuração de desempenho, eficiência e produtividade, vigente no Brasil.

117. A reforma do Estado, com a introdução de uma nova metodologia de aferição de desempenho, tem, hoje, sua existência formal, mas é urgente a sua adoção prática, o que exige

- (A) revisão do corpo legal e da regulamentação, acionando mecanismos jurídicos formais. As avaliações de desempenho devem ser o termômetro das necessidades e das realizações das organizações e dos indivíduos.
- (B) formação de avaliadores treinados para a implantação do sistema de forma objetiva. Uma coisa é medir a eficiência de máquinas e linhas de produção, que podem ser objetivamente medidas; outra é julgar, comparar, avaliar e medir as produções humanas.
- (C) introduzir uma nova metodologia de aferição de desempenho que rompa com a visão que a utiliza como um artifício punitivo e controlador. A visão do *Homo economicus* respondendo apenas aos planos de incentivos salariais precisa ser substituída pelo *Homo socialis*, que responde melhor a incentivos sociais.
- (D) rever as concepções culturais e adotar uma ideologia meritocrática como valor globalizante e central. O serviço público brasileiro, embora esteja aparelhado sob a forma de um sistema meritocrático, tanto para o ingresso quanto para a mobilidade interna de seus funcionários, não possui a ideologia. A avaliação deve ser usada para a orientação e promoção do crescimento pessoal e profissional das pessoas e das instituições e para desenvolver uma política sistemática de capacitação e melhora de quadros.
- (E) questionar os problemas de origem sistêmica e não responsabilizar os funcionários e os indivíduos pelo não alcance das metas institucionais. A avaliação de desempenho dos funcionários é negativa porque desmoraliza os empregados, alimenta o desempenho imediatista, aniquila o trabalho em equipe e estimula o medo e a mobilidade administrativa. É uma fonte de atritos que não institui a valorização por mérito.

118. A Lei nº 8.112/1990 estabelece, no artigo 20, que, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de

- (A) 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I. assiduidade; II. disciplina; III. capacidade de iniciativa; IV. produtividade; V. responsabilidade.
- (B) 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I. assiduidade; II. competências e habilidades; III. aptidão física e mental; IV. rentabilidade; V. responsabilidade.
- (C) 12 (doze) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I. assiduidade; II. competências e habilidades; III. aptidão física e mental; IV. rentabilidade; V. responsabilidade.
- (D) 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I. assiduidade; II. disciplina; III. capacidade de iniciativa; IV. produtividade; V. responsabilidade.
- (E) 32 (trinta e dois) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Pelo § 1º, quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento do sistema de carreira, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do referido artigo.

119. De acordo com os parágrafos 3º e 4º do artigo 16 da Lei nº 10.871/2004, a avaliação de desempenho individual e a avaliação de desempenho institucional visam, respectivamente, a aferir o desempenho

- (A) no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade; do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.
- (B) da equipe, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais; no alcance das diretrizes nacionais, podendo considerar os programas e ações prioritárias, assim como as condições de trabalho, além de outras características específicas de cada órgão.
- (C) do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais; no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.
- (D) no alcance das diretrizes nacionais, podendo considerar os programas e ações prioritárias assim como as condições de trabalho, além de outras características específicas de cada órgão; a equipe, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.
- (E) da gestão, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais; o impacto da implantação dos programas e projetos, podendo considerar as condições de trabalho e outras características específicas, expressas em indicadores.

120. Segundo o Decreto nº 5.622/2005 (que revoga o Decreto 2.494/1998), que regulamenta o artigo 80 da Lei nº 9.394/1996 (LDB) a Educação a Distância é a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Considerando o trecho acima, assinale a alternativa que descreve corretamente a Educação a Distância.

- (A) É uma forma eficiente e eficaz de ensino para a turma toda, do mesmo modo e ao mesmo tempo, mas em espaços diferentes. Possibilita aprendizagem individual e é desenvolvida por empresas educacionais.
- (B) É uma educação que deve viabilizar aprendizagem/ ensino significativos. As diferenciações entre a educação presencial e a educação a distância são mais de cunho tecnológico e de meios do que propriamente de fundamentos e objetivos.
- (C) Constitui-se área nova do conhecimento e de práticas pedagógicas. Hoje apresentam práticas contraditórias, de qualidade duvidosa. Há uma grande sintonia entre as diretrizes do governo federal e a dos estaduais com a educação a distância.
- (D) Substitui a avaliação presencial, a presença física pela presença virtual possibilitada pelas inovações tecnológicas. Embora utilizem da tecnologia, não fomentam formatos inovadores de aprendizagem e avaliação.
- (E) Não tem como exigência a gestão do ambiente de aprendizagem e nem a obrigatoriedade da instituição para dispor de ferramentas para gestão pedagógica, tecnológica, administrativa (secretaria) e financeira.