QUESTÃO DISCURSIVA 01----------

TEXTO 1

A Fiocruz é uma instituição de ciência, saúde e educação, vinculada ao Ministério da Saúde, que completou 120 anos. Com várias ações de pesquisa, de desenvolvimento de tecnologias, de produção de vacinas e medicamentos, a Fiocruz se dedica a enfrentar grandes desafios sanitários. Seu trabalho é fundamental para pensarmos em um país com mais justiça e equidade.

Disponível em: https: //www.anped.org.br/News/sbpc-divulga-manifesto-em-defesa-da-educação-da-ciencia-eda-democracia.

Acesso em: 8 ago. 2022 (adaptado).

TEXTO 2

Com a pandemia do novo coronavírus, intensificaram-se as dificuldades e limitações físicas, orçamentárias e estruturais para a pesquisa científica. Durante o período de isolamento social, com o fechamento das salas de aula e dos laboratórios, as universidades, com seus professores, acadêmicos e funcionários, precisaram se reinventar. O fazer ciência é um processo complexo que envolve pesquisadores, acadêmicos, estrutura física, horas de dedicação, testes, erros e acertos. Muitas vezes, é preciso também recomeçar, buscar novas metodologias, olhar o resultado por outro viés e reaprender a ler o que se descobriu. Por tudo isso, a pesquisa não é algo que se faz da noite para o dia, e produzi-la é ainda mais desafiador.

Disponível em: https://www.upf.br. Acesso em: 6 jun. 2022 (adaptado).

TEXTO 3

A tabela a seguir apresenta a variação do orçamento federal nos anos de 2020 e 2021.

Pasta	Orçamento Federal em 2021 (em bilhões de R$)	Variação (2020 - 2021)
Agricultura	10,42	- 0,2%
Cidadania	103,9	+ 22,1%
Ciência, Tecnologia e Inovações	8,36	- 28,7%
Defesa	65,33	- 9,8%
Desenvolvimento Regional	10,68	+ 23,6%
Economia	569,49	- 4,6%
Educação	74,56	- 27,1%
Infraestrutura	17,29	- 8,1%

Justiça e Segurança Pública	11,46	-11,7%
Meio Ambiente	2	-25,1%
Minas e Energia	8,94	+ 44,2%
Mulher, Família e Direitos Humanos	0,52	+ 44,4%
Relações Exteriores	1,97	-17,2%
Saúde	136,23	+ 4,8%
Turismo	1,73	- 5,5%

PLOA – PLN 28/2020, com as alterações do Congresso Nacional e Consultoria de Orçamento do Senado Federal. Agência Senado.

Com base nas informações dos textos e da tabela apresentados e considerando o contexto da pandemia de Covid-19, faça o que se pede nos itens a seguir.

a) Discuta por que os investimentos públicos em educação, ciência, tecnologia e inovação são estratégicos e contribuem para o desenvolvimento científico de um país. (valor: 5,0 pontos)

b) Explique como o fomento público ao desenvolvimento científico pode atender à justiça social e à equidade, em contextos como o da pandemia de Covid-19. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO RESPOSTA----------

a) O estudante deverá objetivamente recorrer a elementos presentes no texto e na tabela apresentada, considerando a realidade do baixo investimento em ciência, tecnologia e inovação, bem como em educação. Nesse sentido, espera-se que ele justifique a necessidade de investimento em ciência, tecnologia e educação recorrendo a pelo menos um dos seguintes exemplos:

- Investimento público em pesquisa e desenvolvimento por intermédio de universidades públicas e institutos de pesquisa.
- Pesquisas realizadas em outros países que possibilitaram acesso mais rápido às vacinas e serviram de modelo para o que foi desenvolvido no Brasil.
- Pesquisadores das universidades brasileiras como protagonistas nas orientações e informações a respeito da Covid-19, junto aos meios de comunicação.
- Desenvolvimento de equipamentos como máscaras e respiradores que foram alternativamente implementados e viabilizados por pesquisa e extensão universitárias.
- Bolsas de pesquisa e outros investimentos como elementos-chave para o desenvolvimento de pesquisa e extensão.

b) O estudante deverá objetivamente apresentar seu argumento, podendo fundamentar-se em aspectos como:

- O papel das universidades, em seu compromisso com a justiça social e equidade, implementado por meio do ensino, pesquisa e extensão.
- O investimento público em pesquisa, tecnologia e educação como garantia de acesso igualitário da população aos recursos de saúde, em contraponto ao investimento privado, com vistas à comercialização a partir de prioridades empresariais.
- A política pública de distribuição de vacinas gratuitas, por intermédio do Programa Nacional de Imunização (PNI), que possibilitou o acesso às vacinas para toda a população.
- As questões econômicas mundiais, que acabaram determinando uma distribuição desigual de recursos de saúde em escala global, com as superpotências econômicas retendo boa parte destes recursos.

QUESTÃO DISCURSIVA 02----------

O patriarcado (ou dominação masculina) é composto por diferentes estruturas que se conectam na reprodução das desvantagens e da vulnerabilidade das mulheres nas sociedades contemporâneas. A violência sexual é uma delas; a exclusão política é outra. Embora essas não esgotem todas as estruturas de dominação, são elas que, em conjunto com a divisão sexual do trabalho, são mais determinantes. Ambas se alimentam e, ao mesmo tempo, ativam estereótipos de gênero em que o feminino convencional está associado à domesticidade e à aceitação, pelas mulheres, da autoridade masculina.

Algumas farsas ocupam papel importante na justificação da violência contra as mulheres, tanto na violência da exclusão política quanto na sexual. Uma dessas farsas é a de que as mulheres não se interessam pela política. Nesse sentido, estaríamos diante da autoexclusão. A outra é que as mulheres seriam as culpadas pela violência sexual que sofrem sistematicamente. Aqui, o problema seria que elas estão onde não deveriam estar, se vestem como não deveriam, isto é, se comportam como se fossem livres.

BIROLI, F. Mulheres, política e violência. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br. Acesso em: 18 jul. 2022 (adaptado).

Com base no texto apresentado, faça o que se pede nos itens a seguir.

a) Discorra sobre a relação entre o patriarcado estrutural e a desigualdade entre homens e mulheres. (valor: 5,0 pontos)

b) Proponha duas ações do Estado para o enfrentamento dos diferentes tipos de violência contra a mulher. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO RESPOSTA----------

a) O estudante deve considerar na sua análise o entendimento do patriarcado como um sistema de dominação e hierarquia masculina que se expressa em diferentes formas de desigualdade entre os sexos. No entendimento de patriarcado, pode-se explicitar sua dimensão estrutural, com base, por exemplo, na divisão sexual do trabalho, na desigualdade econômica entre homens e mulheres, na sub-representação das mulheres na política e em cargos de poder. O estudante deve ainda, ressaltar questões culturais, como a educação sexista e a mídia que coisificam a imagem das mulheres e naturalizam a desigualdade entre os sexos, de forma a considerar os homens como dominantes enquanto as mulheres são historicamente tidas como submissas e incapazes.

b) Espera-se que o estudante aponte a importância do papel do Estado na implementação de mecanismos jurídicos e normativos voltados à proteção da mulher; políticas públicas (saúde, educação não sexista, assistência social, etc) serviços e equipamentos sociais (delegacias especializadas; defensoria pública especializada; casa abrigo; centro de referência, juizado especial) para o acolhimento e atendimento às mulheres vítimas de violência, bem como para a prevenção e enfrentamento às violências. Também pode ser destacada a importância de políticas de incentivo à qualificação profissional, fundamental para garantir atendimento adequado às mulheres, de forma a não revitimizá-las.

   Também pode ser ressaltada a relação do Estado com as ONGs, conselhos de direitos, movimentos de mulheres e diferentes representações da sociedade civil para o enfrentamento e a desnaturalização da desigualdade, o que pode contribuir para criação de uma cultura que dissemine práticas não sexistas e defensoras da igualdade de gênero.

QUESTÃO DISCURSIVA 03----------

Plano de carreira é um programa estruturado que estipula o caminho que cada funcionário vai percorrer dentro de uma organização. Ele determina as competências necessárias para cada posição hierárquica e também qual é a necessidade da empresa em relação a essa posição. Uma das possibilidades de estruturação de planos de carreira é a carreira em Y.

Disponível em: https://endeavor.org.br/pessoas/plano-de-carreira/. Acesso em: 16 jun. 2022 (adaptado).

A partir das informações apresentadas, faça o que se pede nos itens a seguir.

a) Apresente uma das vantagens competitivas que a organização cria ao desenvolver um programa de gerenciamento de carreira para seus funcionários. (valor: 3,0 pontos)

b) Descreva o que é a carreira em Y e o que a organização deve considerar no gerenciamento desse modelo de carreira. (valor: 7,0 pontos)

PADRÃO RESPOSTA----------

a) A estratégia do plano de carreira é considerada um benefício tanto para o público externo, ao atrair talentos para a organização, quanto para a retenção do público interno, que busca desafios profissionais. As ações de treinamento e desenvolvimento são formas de investir nas pessoas e na própria organização, que busca competitividade de mercado.

b) Em carreiras tradicionais, um profissional precisa trabalhar por anos em uma empresa para conseguir um cargo como gerente e, assim, chegar ao auge da experiência profissional. A carreira em Y, porém, é diferente. O colaborador pode escolher dois caminhos: tornar-se um especialista na área ou assumir papel de gestão. Cabe à equipe de RH da empresa criar um modelo de carreira em Y para orientar e direcionar o profissional, de acordo com a especialização que mais se encaixa no perfil e que traga aprimoramentos ao colaborador e à empresa. A carreira em Y possibilita que os colaboradores sintam-se mais valorizados e motivados a trabalhar, em razão da chance de crescimento gradativo sem precisarem de um grande período para subir de cargo. Inovador, esse modelo de carreira diminui a quantidade de desligamentos da empresa. É fundamental criar um planejamento para implementar a carreira em Y, para a empresa selecionar os colaboradores que apresentem competências e aptidões para exercer as funções designadas com a total responsabilidade e a inovação que o perfil exige.

Outras informações:

Qual a estrutura de uma carreira em Y?

Caminho/braço 1: Especialização

- Consultor;
- Especialista;
- Mestre;
- Doutor;
- Conselheiro

Caminho/braço 2: Gestão

- Coordenador ou Supervisor;
- Gerente;
- Diretor;
- Presidente.

Portanto, em vez de ter que percorrer anos de trabalho para chegar a um possível cargo de gerência, o profissional encontra outras possibilidades atreladas à sua experiência atual. Pode, desse modo, alavancar a

carreira sem precisar de uma promoção tão distante, pois ter opções de caminho torna mais próxima essa prospecção.

Por estar totalmente ligada a oportunidades de crescimento no mercado de trabalho, a carreira em Y abrange várias características que facilmente criam uma demanda para a empresa e exigem um perfil de cada profissional.

Como implementar a carreira em Y na empresa?

Para implementar a carreira em Y, é preciso analisar todo o conjunto e pensar nas habilidades que são mais necessárias para a organização. Deve-se, ainda, analisar os principais problemas, as equipes que precisam de remodelação, aplicar testes de conhecimento e práticos para medir o desempenho dos colaboradores e oferecer capacitações aos interessados

Como criar um plano de carreira em Y?

É necessário criar estratégias e definições para obter perfis que preencham vagas em setores da empresa e após isso, realizar a coleta de informações dos funcionários junto a questionamentos de objetivos profissionais e avaliação de perfil técnico, para, assim, direcionar os selecionados às etapas seguintes de realocação modelo de carreira.

QUESTÃO DISCURSIVA 04----------

No mês de outubro é comemorado o Dia Internacional do Idoso, instituído pela Organização das Nações Unidas. Mais do que a constatação de que o mundo terá cada vez mais idosos, para algumas empresas o aumento da expectativa de vida sinaliza oportunidades. Empresas que já despertaram para essa tendência têm apostado no desafio de transformar longevidade e diversidade etária em oportunidades de aumentar a eficiência produtiva e o valor da marca.

Disponível em: https://melhorrh.com.br/novas-profissoes-com-foco-em-longevidade-e-diversidade-etaria/.

Acesso em: 2 jul. 2022 (adaptado).

A partir das ideias expostas no texto, faça o que se pede nos itens a seguir.

a) Proponha duas ações no gerenciamento de carreira nas empresas que podem contribuir para atrair e reter talentos de pessoas da maturidade. (valor: 5,0 pontos)

b) Considerando uma empresa que iniciará um processo de recrutamento e seleção para contratação de pessoas da maturidade, indique qual seria o tipo de estrutura de carreira recomendável para esse grupo de trabalhadores. Justifique sua resposta. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO RESPOSTA----------

a) Exemplos de situações de trabalho que podem contribuir para atrair e reter talentos de pessoas da maturidade:

- horários flexíveis de trabalho;
- carga horária reduzida;
- trabalho remoto;
- trabalho intermitente;
- adoção de código de ética, com princípios e políticas a serem seguidos por todos os funcionários, com ênfase na diversidade no ambiente de trabalho;

- valorização de crenças, ideologias e práticas organizacionais que formem uma cultura da empresa de respeito à diversidade;

- escolha de gestores que reconhecem a diversidade entre as pessoas no seu grupo de colaboradores, cujas personalidades, histórias e objetivos de vida são distintos;

- promoção de treinamento para uso de novas tecnologias, considerando-se, por exemplo, que já houve pesquisas sobre o envelhecimento nas organizações e a gestão da idade que constataram a dificuldade das pessoas mais maduras em lidar com a tecnologia;

- possibilidade de compartilhar experiências como forma de reconhecimento da maturidade e inspiração para novos colaboradores;

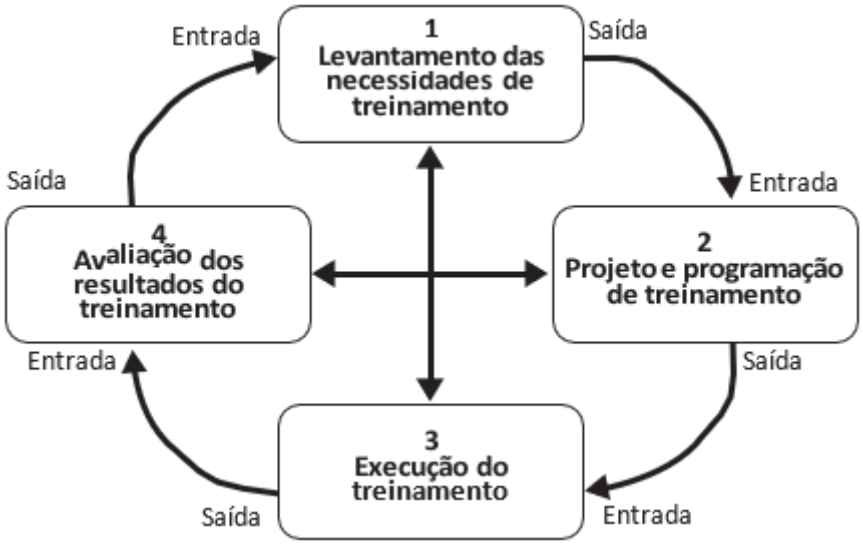
- garantia de plano de saúde e programas de qualidade de vida.

  Cada um desses itens precisa vinculado ao fato de se tratar de uma prática para pessoas de maturidade e, portanto, é preciso indicar o benefício para esse público, ou justificar o motivo de ser necessário para esse público.

b) O plano de carreira é um planejamento com metas e caminhos para o crescimento profissional dos funcionários. Para um público com maturidade diferenciada, o tipo de estrutura de carreira recomendável é a Carreira por Competências, considerando-se conhecimentos, capacidades e habilidades, com o subsídio de aperfeiçoamento e qualificação.

QUESTÃO DISCURSIVA 05----------

O sistema de treinamento e desenvolvimento nas organizações deve passar por quatro etapas básicas, conforme mostra a figura que se segue.



CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009 (adaptado).

Considerando a figura apresentada, faça o que se pede nos itens a seguir.

a) Apresente duas ações a serem executadas pelo gestor de recursos humanos no desenvolvimento da etapa de levantamento das necessidades de treinamento. (valor: 5,0 pontos)

b) Apresente duas ações a serem executadas pelo gestor de recursos humanos no desenvolvimento da etapa de avaliação dos resultados do treinamento. (valor: 5,0 pontos)

PADRÃO RESPOSTA----------

a) Exemplos de ações a serem executadas pelo gestor de recursos humanos no desenvolvimento da etapa de levantamento das necessidades de treinamento:

- analisar as avaliações de desempenho;
- observar os resultados dos departamentos;
- questionar o colaborador a respeito de suas deficiências;
- observar reclamações de clientes;
- observar comentários de superiores e colegas de trabalho;
- observar as dificuldades que o colaborador tem em atender às demandas da empresa;
- aplicar entrevistas ou questionários a clientes, colaboradores e líderes;
- comparar o perfil do cargo com o perfil do colaborador;
- comparar conhecimentos, habilidades ou atitudes do colaborador com aquelas exigidas pelo cargo;
- avaliar o índice de rotatividade e absenteísmo de colaboradores;
- analisar o clima organizacional;
- avaliar o número de acidentes de trabalho.

b) Exemplos de ações a serem executadas pelo gestor de recursos humanos no desenvolvimento da etapa de avaliação dos resultados do treinamento:

- aumento da eficácia da empresa;
- melhoria da imagem da empresa no mercado;
- melhoria do clima organizacional;
- melhoria do relacionamento entre os membros da organização;
- redução da rotatividade ou do absenteísmo;
- elevação do conhecimento do colaborador sobre os processos de trabalho;
- elevação do conhecimento do colaborador sobre a organização;
- melhoria de atitudes e comportamentos;
- aumento da produtividade;
- melhoria da qualidade de atendimento interno e externo;
- melhoria da qualidade de produtos e serviços;
- redução do número de reclamações;
- redução do número de acidentes de trabalho.

CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7 ed. Barueri, SP: Manole, 2009 (adaptado).