

Protocolo de Finalização Nº 000081351321

O aluno DOUGLAS MARCELO MONQUERO com RA 23343540-5 finalizou a atividade ATIVIDADE - SEMANA DE CONHECIMENTOS GERAIS - 54_2024 em 01/11/2024 10:07:44

ATIVIDADE - SEMANA DE CONHECIMENTOS GERAIS - 54_2024

Período: 07/10/2024 08:00 a 10/11/2024 23:59 (Horário de Brasília)

Status: ABERTO

Nota máxima: 1,00 Nota obtida:

1ª QUESTÃO

Segundo o artigo "Fatores que influenciam na carreira de estudantes dos cursos da área de tecnologia da informação: proposta de um modelo teórico", de Geraldo Silva, Guilherme Righetto e Alessandro Alves (2023).

A Teoria de Sistemas de Desenvolvimento de Carreira (STF) é uma abordagem holística que considera o indivíduo como parte de um sistema maior, influenciado por diversos fatores interconectados. Essa teoria enfatiza a importância de compreender o contexto em que o indivíduo está inserido para apoiar seu crescimento profissional.

Considerando o seu conhecimento e leitura sobre o artigo, qual das seguintes afirmações melhor descreve a abordagem da Teoria de Sistemas de Desenvolvimento de Carreira?

RESPOSTA:	O mapa do STF simplifica a complexidade do desenvolvimento de carreira, permitindo que os clientes construam suas próprias narrativas.
------------------	--

2ª QUESTÃO

Anos depois do "boom" de iniciativas pró-diversidade, equidade e inclusão em grandes empresas de tecnologia, o Vale do Silício parece ter fechado as portas para o tema. A Microsoft demitiu em julho sua equipe de promoção da diversidade por "não ser mais crítica para os negócios". Meses antes, o Zoom, o Google e a Meta fizeram o mesmo. Iniciativas de DEI (sigla para diversidade, equidade e inclusão) buscam incentivar a pluralidade nos espaços de trabalho. A adoção de equipes voltadas ao tema abriu portas para grupos sub-representados ou sujeitos a discriminação — como mulheres e pessoas negras e LGBTI+ — em setores como o de tecnologia. O encerramento de suas atividades em grandes empresas traz incertezas para a área.

Fonte: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2024/09/05/cortes-dei-diversidade-big-techs>. Acesso em: 06 set. 2024.

Sobre o assunto apresentado, analise as afirmativas a seguir:

- I. Não há mais tantas iniciativas de diversidade nas empresas porque a igualdade já foi alcançada.
- II. Não há mais tantas iniciativas de diversidade nas empresas porque isso não é importante na sociedade contemporânea e pode ser dispensado.
- III. A adoção de equipes para pensar diversidade pode ser muito benéfica e abrir porta para grupos minoritários, principalmente em setores mais desiguais.
- IV. É irrelevante para a sociedade e para os setores empresariais se há ou não promoção de igualdade e diversidade nas empresas.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: III, apenas.

3ª QUESTÃO

Muitas organizações são estimuladas a administrar as especificidades de seus colaboradores por conta da legislação que existe sobre o tema. A ampliação do acesso ao mercado de trabalho e o direito à Profissionalização, conforme a Constituição Federal, são reputados como um direito fundamental. O conceito de inclusão baseia-se na aceitação das diferenças individuais como atributo, a valorização da diversidade humana para o enriquecimento de todas as pessoas, o direito de pertencer e o igual valor das minorias em comparação à maioria.

Fonte: BEZERRA, F. et al. Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 11, 2022.

Sobre o assunto apresentado, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. No Brasil, temos origens mistas por causa da nossa herança cultural.

PORQUE

II. Há uma nítida divisão social no país, com uma sociedade estratificada onde os acessos à educação e ao mercado de trabalho são influenciados pelas origens econômica e racial.

A respeito dessas asserções, assinale a alternativa correta:

RESPOSTA: As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa correta da I.

4ª QUESTÃO

Conforme o Censo Demográfico 2010, 23,9% da população brasileira possui algum nível de comprometimento funcional (IBGE, 2010). O termo deficiência significa a perda permanente ou total de uma das funcionalidades do corpo. O Decreto 3298/89 dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e define cada tipo de deficiência: física, auditiva, visual e mental. Também podendo haver a deficiência múltipla sendo a associação de duas ou mais deficiências. As Pessoas com Deficiência (PCD) passaram a serem incluídas pelas suas potencialidades, a partir de 1990 as empresas passaram a realizar a inclusão dos mesmos pela gestão da diversidade.

Fonte: SILVA, J. et al. **Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional**. ReCaPe, v. 10, n. 1, 2020.

Sobre o assunto PCD (pessoa com deficiência), assinale a alternativa correta:

RESPOSTA: O número de pessoas com deficiência aumentou ao longo do tempo nas empresas, mas a distribuição ainda não é igualitária.

5ª QUESTÃO

Independentemente se pela positivação ou resistência, a forma como se molda a gestão (padronizada), o modo de pensar e organizar os sujeitos passa por categorizá-los. A dinâmica administrativa coleta dados relacionados à vida das pessoas inseridas nas instituições. Entretanto, para algumas delas, essa classificação administrativa cria problemas, por não serem contempladas no enquadre pronto. Alguns exemplos dessa ordem construída pela exclusão se dá no caso das categorizações relacionadas ao gênero, que não contemplam travestis e transexuais, como também em algumas categorizações de raça que sustentando uma dinâmica racista que hierarquiza os sujeitos, dificultando ou inviabilizando o reconhecimento de alguns sujeitos como racializados.

Fonte: FREITAS, R. V; MENDES, B. G; PRADO, M. A. Corporalidades e diversidade de gênero/ sexualidade: a gestão ético-política entre instituições, ideologias e subjetividade. Farol – **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 9, n. 26, p. 826-847, 2022.

Sobre o assunto apresentado, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

I. Mesmo que esse reconhecimento dos sujeitos aconteça, ele será fruto de negociações.

PORQUE

II. Interessa marcar as pessoas que supostamente divergem das universalidades.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

RESPOSTA: As asserções I e II são proposições verdadeiras e a II é uma justificativa correta da I.

6ª QUESTÃO

O Career Systems Interview é uma ferramenta valiosa para conselheiros de carreira, pois permite uma exploração profunda e reflexiva das experiências do cliente. Ao integrar a Teoria de Sistemas, o CSI oferece uma estrutura que ajuda os indivíduos a entender melhor suas trajetórias profissionais e a desenvolver narrativas significativas sobre suas vidas e carreiras. Essa abordagem não apenas facilita a auto-reflexão, mas também prepara os clientes para tomar decisões informadas sobre seu futuro profissional.

De acordo com o artigo “Fatores que influenciam na carreira de estudantes dos cursos da área de tecnologia da informação: proposta de um modelo teórico”, de Geraldo Silva, Guilherme Righetto e Alessandro Alves (2023), qual das seguintes afirmações descreve corretamente o papel do Career Systems Interview (CSI) no processo de aconselhamento de carreira

RESPOSTA: O CSI inclui uma conversa descontraída que permite ao cliente refletir sobre influências em sua carreira.

7ª QUESTÃO

Ao consolidar uma cultura diversa e inclusiva, a companhia deve adotar uma política de gestão, observando a acomodação, supervisão, treinamento, desenvolvimento, capacitações desses indivíduos a fim de propiciar crescimento profissional e engajamento. A importância de uma cultura diversa e inclusiva deve ser evidenciada pelas pessoas envolvidas, permanecendo em frequente aprimoramento por meio de palestras, treinamentos, workshops e sensibilização.

Fonte: SILVA, J. et al. Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. ReCaPe, v. 10, n. 1, 2020.

Sobre o assunto apresentado, analise as afirmativas a seguir:

- I. Cada indivíduo deve ser responsável por estar capacitado para a vaga, as empresas não precisam trazer essas oportunidades e capacitação.
- II. O processo para promover inclusão deve ser dinâmico e recorrente, sempre envolvendo as lideranças, a comunicação e treinamentos.
- III. Não é função da empresa pensar em diversidade, a organização deve aguardar leis que a obriguem a agir sobre o assunto.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: II, apenas.

8ª QUESTÃO

A faculdade de Gestão da Informação e Sistemas oferece uma formação sólida em habilidades técnicas e gerenciais, preparando os alunos para uma carreira em constante evolução. Com a crescente importância dos dados para as organizações, os profissionais de MIS desempenham um papel fundamental na transformação digital e na tomada de decisões estratégicas.

Assim, conforme o artigo "Fatores que influenciam na carreira de estudantes dos cursos da área de tecnologia da informação: proposta de um modelo teórico", de Geraldo Silva, Guilherme Righetto e Alessandro Alves (2023), qual é a principal importância de incorporar o desenvolvimento de carreira nas atividades em sala de aula para os alunos de MIS?

RESPOSTA: Ajudar os alunos a refletirem sobre suas habilidades e a construir uma identidade profissional ao longo do curso.

9ª QUESTÃO

A dita gestão contemporânea da diferença, apesar de parecer buscar pela inclusão de tais "sujeitos diferentes", o faz em uma perspectiva "pedagogizante" de inclusão, que se dá de forma perversa, para a manutenção da consensualidade, submetendo-os, inclusive, às noções majoritárias dentro desse campo: cisheteronormatividade – que dita gênero, sexualidades e corpos possíveis. Ainda que alguns modos de leitura e apreensão do campo social façam o suposto contraponto da resistência, tomam como norte a noção de "empoderamento". E, cabe lembrar, tal concepção também prioriza uma lógica individual que centra no sujeito uma identidade ligeiramente fixa e pronta: afinal, gêneros, sexualidades e corporeidades também se constituem como tecnologias de governo.

Fonte: FREITAS, R. V; MENDES, B. G; PRADO, M. A. Corporalidades e diversidade de gênero/ sexualidade: a gestão ético-política entre instituições, ideologias e subjetividade. Farol – **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 9, n. 26, p. 826-847, 2022.

Sobre a temática apresentada, analise as afirmativas a seguir:

- I. Um exemplo da ordem construída pela exclusão aparece no caso das categorizações relacionadas ao gênero, que não contemplam travestis e transexuais.
- II. É importante limitar o entendimento de identidade, pois isso deve ser algo objetivo.
- III. A categorização, a vigilância e a limitação do entendimento de identificação podem ser extremamente danosas para as experiências dos sujeitos.

É correto o que se afirma em:

RESPOSTA: I e III, apenas.

10ª QUESTÃO

O termo raça foi construído historicamente pela sociedade por meio de aspectos culturais baseado em elementos físicos (cor da pele, estatura, tipo de cabelo, formato do crânio). Assim, são abordadas as raças branca, preta/negra, parda, amarela ou indígena. Anteriormente havia três principais grupos: europeus, afrodescendentes e indígena, porém, com a miscigenação em quase toda América Latina, surgiram novas raças como "mestiços" e mulatos. Enquanto a raça é morfo-biológico, a etnia é sociocultural de modo que uma raça como negra, amarela, branca podem ter várias etnias, já que essa é composta por indivíduos que possuem história, língua, cultura e território comum.

Fonte: SILVA, J. et al. **Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional**. ReCaPe, v. 10, n. 1, 2020.

Sobre o assunto apresentado, avalie as asserções a seguir e a relação proposta entre elas.

- I. O conceito de raça não é aplicado cientificamente.

PORQUE

- II. Entre os 25 mil genes presentes no genoma humano, as características físicas aparentes são irrissórias, um negro africano e um branco nórdico tem diferença de 0,005% em seus genes.

A respeito dessas asserções, assinale a alternativa correta:

RESPOSTA: As asserções I e II são proposições verdadeiras e a II é uma justificativa correta da I.