

Lista de exercícios

Pensamento... [\[→ Sair e finalizar depois](#)

1

Marcar para revisão

O conceito de pensamento computacional compreende uma série de fatores que são conjugados para se alcançar um objetivo predefinido. Assinale a alternativa que melhor define pensamento computacional.

A

Saber programar em diversas linguagens.

B

Uma forma de estruturar a resolução de problemas complexos.

C

Pensar como computadores.

D

Conhecer e saber usar as principais ferramentas da internet e editores de texto.

E

Substituir a utilização de computadores por raciocínio humano.

Questão 1 de 10

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐ Em branco (10)

Finalizar exercícios



2

Marcar para revisão

(IBADE/2020) O pensamento computacional está formando uma linguagem tão importante quanto a oral ou a escrita para as crianças e jovens de hoje. A construção dessa

Feedback n já é uma realidade e sua

solidificação é uma consequência inevitável. A necessidade de desenvolver tecnologia e educação digital com crianças e jovens na escola está, inclusive, prevista em uma das competências da Base Nacional Comum Curricular, a BNCC. Ela diz que todo jovem precisa compreender, utilizar e criar tecnologia de forma reflexiva, significativa e ética. Mais do que uma ferramenta facilitadora de absorção de conhecimentos, da forma como funcionou no que se convencionou chamar de inclusão digital, a tecnologia digital hoje abriga um conjunto de conhecimentos e competências que precisam ser desenvolvidos com os alunos. Para os estudiosos dessa temática, é fundamental que toda criança ou adolescente, compreenda:

- ☐ A A lógica da programação e como funcionam os algoritmos.
- ☐ B A maneira como funcionam os sites e as redes sociais.
- ☐ C O manuseio e a função dos aplicativos digitais.
- ☐ D O valor dos projetos colaborativos para a globalização.
- ☐ E A dinâmica de interação proporcionada pela internet.



3

Marcar para revisão

O pensamento educacional pode ser dividido em quatro eixos estruturantes: decomposição, abstração, reconhecimento de padrões e algoritmos. Preferencialmente, o pensamento educacional deve ser ensinado:

A

A partir do Nível Superior, para alunos dos cursos de Tecnologia da Informação.

B

A partir do Nível Superior, para alunos de todos os cursos.

C

A partir do Ensino Médio, para alunos que desejam cursar a área de exatas.

D

A partir do Ensino Médio, para todos os alunos.

E

Desde o Ensino Fundamental, para todos os alunos.



4

Marcar para revisão

A computação desempenha um papel fundamental em ajudar outras áreas do conhecimento, por meio da aplicação de tecnologias e ferramentas de computação em problemas e desafios em diferentes setores. Qual das seguintes opções

melhor representa como a
computação pode ajudar o Direito?

A

Automatização de todo o
processo jurídico.

B

Substituição completa dos
profissionais do Direito por
algoritmos.

C

Melhoria na organização e
gestão de processos
jurídicos.

D

Eliminação da necessidade
de estudos jurídicos e
formação acadêmica.

E

Redução da complexidade e
importância do sistema
jurídico.



5

Marcar para revisão

A Conferência das Nações Unidas
para o Comércio e o Desenvolvimento
(UNCTAD) afirma que o conceito de
Economia Criativa está em constante
evolução. Atualmente, podemos
subdividir a Economia Criativa nos
seguintes tipos de atividades

- I. Música ao vivo, teatro, dança, circo
etc.
- II. Cinema, rádio, TV etc.
- II. Software, games e demais
conteúdos digitais.

Marque a alternativa correta.

A I e III, apenas.

B II, apenas.

C III, apenas.

D I, II e III.

E II e III, apenas.

6

Marcar para revisão

(Quadrix/2021) Quem lida com gestão de pessoas pode até não saber o que significam, literalmente, soft skills e hard skills, mas, certamente, vê seus impactos diariamente. Em uma indústria, onde diferentes colaboradores interagem entre si, é fácil perceber aqueles que têm total aptidão para as tarefas técnicas e quem se sai melhor nas relações interpessoais. Reconhecer essas potencialidades é uma das funções mais importantes para líderes e gestores atualmente. Há um tempo, recrutar novos colaboradores resumia-se a um processo minucioso de análise curricular. Eram avaliadas a formação, a experiência na função e outras capacidades técnicas, como cursos complementares. É claro que essa ainda é uma ótima ferramenta de seleção; entretanto, essas competências técnicas, denominadas hard skills, agora dividem espaço com outras, relacionadas ao



comportamento: as chamadas soft skills.

A diferença entre esses dois conceitos foi bem definida pela chefe de marketing Susan Vitale: "hard skills é o que você faz; soft skills é como você faz". Isso significa que essas competências não são excludentes, mas, sim, complementares. A chegada da indústria 4.0 potencializou a busca pelo equilíbrio entre elas, o que deu destaque às habilidades antes negligenciadas pelos recrutadores.

A chamada manufatura avançada modificou a tecnologia a que estávamos habituados. Agora, as máquinas podem interligar setores, tomar decisões baseadas em relatórios, como no caso dos sensores de irrigação do agronegócio, e digitalizar os processos da indústria. Seria natural, então, que as habilidades técnicas estivessem cada vez mais em voga; o que ocorre, no entanto, é que, com tanta tecnologia, as competências comportamentais é que ganharam mais destaque. Afinal, como a intervenção nas máquinas já não é mais tão necessária por conta das automações, é preciso que os colaboradores ofereçam aquilo que jamais será substituído pelas inovações. Criatividade, bom relacionamento interpessoal, autogestão e inteligência emocional são alguns exemplos disso.

Para muitos gestores, encontrar tais características tem-se mostrado uma grande dificuldade na hora de realizar a seleção ou avaliação dos colaboradores. Diferentemente das competências técnicas - as hard skills -, que são facilmente mensuráveis, as competências comportamentais - as



soft skills - exigem mais atenção e observação pelas lideranças.

Hoje, em uma planta industrial, os setores já não trabalham mais de forma isolada. Eles estão interligados e devem atuar em consonância com os objetivos organizacionais.

Justamente por isso, é imprescindível que as soft skills de todos sejam desenvolvidas, independentemente do nível hierárquico.

É claro que nada, nunca, substituirá a boa e tradicional análise curricular.

Todavia, a gestão de pessoas em um mundo 4.0 não pode se ater apenas a isso, mesmo porque, especialmente em grandes empresas, há a ideia de que as hard skills podem ser desenvolvidas após a contratação.

Internet: (com adaptações).

Inferir-se do texto que as competências comportamentais (soft skills)



A

São mais relevantes que as competências técnicas (hard skills) no contexto da indústria 4.0.

B

Não são identificáveis por gestores no momento de seleção e avaliação de colaboradores, diferentemente das competências técnicas (hard skills).

C

Consistem em características valorizadas desde sempre por recrutadores em processos de seleção tradicionais.

D

Devem ser desenvolvidas primeiramente em colaboradores que não ocupem cargos de liderança, depois em gestores.

E

Incluem habilidades como criatividade, bom relacionamento interpessoal, autogestão e inteligência emocional.

7

Marcar para revisão

O Pensamento Computacional é uma habilidade mental que permite solucionar problemas de forma lógica e sistemática, por meio da aplicação de conceitos e técnicas utilizados na área da computação. Dentro desse contexto, qual a definição de abstração, um dos pilares do Pensamento Computacional?

A

A capacidade de criar sistemas inclusivos.

B

A técnica para otimizar o tempo de execução de um algoritmo.

C

A habilidade de simplificar problemas complexos por meio de conceitos mais gerais.



D

A capacidade de entender e manipular circuitos eletrônicos.

E

A habilidade de criar soluções utilizando uma única linguagem de programação.

8

Marcar para revisão

O pensamento computacional nos permite analisar um problema complexo, entender seus detalhes e propor possíveis soluções. Qual a definição de Pensamento Computacional?

A

A habilidade de programar em linguagens de computação.

B

A incapacidade de criar e executar tarefas de forma sequencial.

C

O conjunto de habilidades mentais para solucionar problemas de forma lógica e sistemática.

D

A técnica para realizar cálculos matemáticos avançados.

E

A habilidade de lidar com hardware de computadores.



9

Marcar para revisão

(SEED-PR/2021) O pensamento computacional utiliza quatro dimensões interdependentes e de grande importância durante o processo de formulação de soluções computacionalmente viáveis. Essas dimensões são:

A Decomposição, reconhecimento de padrões, abstração e algoritmos.

B Composição, reconhecimento de padrões, abstração e decomposição.

C Composição, reconhecimento de padrões, análise e algoritmos.

D Composição, reconhecimento de padrões, análise e decomposição.

E Decomposição, reconhecimento de padrões, análise e algoritmos.



10

Marcar para revisão

(Quadrix/2021) Quem lida com gestão de pessoas pode até não saber o que significam, literalmente, soft skills e hard skills, mas, certamente, vê seus impactos diariamente. Em uma indústria, onde diferentes

colaboradores interagem entre si, é fácil perceber aqueles que têm total aptidão para as tarefas técnicas e quem se sai melhor nas relações interpessoais. Reconhecer essas potencialidades é uma das funções mais importantes para líderes e gestores atualmente.

Há um tempo, recrutar novos colaboradores resumia-se a um processo minucioso de análise curricular. Eram avaliadas a formação, a experiência na função e outras capacidades técnicas, como cursos complementares. É claro que essa ainda é uma ótima ferramenta de seleção; entretanto, essas competências técnicas, denominadas hard skills, agora dividem espaço com outras, relacionadas ao comportamento: as chamadas soft skills.

A diferença entre esses dois conceitos foi bem definida pela chefe de marketing Susan Vitale: "hard skills é o que você faz; soft skills é como você faz". Isso significa que essas competências não são excludentes, mas, sim, complementares. A chegada da indústria 4.0 potencializou a busca pelo equilíbrio entre elas, o que deu destaque às habilidades antes negligenciadas pelos recrutadores.

A chamada manufatura avançada modificou a tecnologia a que estávamos habituados. Agora, as máquinas podem interligar setores, tomar decisões baseadas em relatórios, como no caso dos sensores de irrigação do agronegócio, e digitalizar os processos da indústria. Seria natural, então, que as habilidades técnicas estivessem cada vez mais em voga; o que ocorre, no entanto, é que, com



tanta tecnologia, as competências comportamentais é que ganharam mais destaque. Afinal, como a intervenção nas máquinas já não é mais tão necessária por conta das automações, é preciso que os colaboradores ofereçam aquilo que jamais será substituído pelas inovações. Criatividade, bom relacionamento interpessoal, autogestão e inteligência emocional são alguns exemplos disso. Para muitos gestores, encontrar tais características tem-se mostrado uma grande dificuldade na hora de realizar a seleção ou avaliação dos colaboradores. Diferentemente das competências técnicas - as hard skills -, que são facilmente mensuráveis, as competências comportamentais - as soft skills - exigem mais atenção e observação pelas lideranças. Hoje, em uma planta industrial, os setores já não trabalham mais de forma isolada. Eles estão interligados e devem atuar em consonância com os objetivos organizacionais. Justamente por isso, é imprescindível que as soft skills de todos sejam desenvolvidas, independentemente do nível hierárquico. É claro que nada, nunca, substituirá a boa e tradicional análise curricular. Todavia, a gestão de pessoas em um mundo 4.0 não pode se ater apenas a isso, mesmo porque, especialmente em grandes empresas, há a ideia de que as hard skills podem ser desenvolvidas após a contratação. Internet: (com adaptações). Infere-se do texto que as competências comportamentais (soft skills)



A

São mais relevantes que as competências técnicas (hard skills) no contexto da indústria 4.0.

B

Não são identificáveis por gestores no momento de seleção e avaliação de colaboradores, diferentemente das competências técnicas (hard skills).

C

Consistem em características valorizadas desde sempre por recrutadores em processos de seleção tradicionais.

D

Devem ser desenvolvidas primeiramente em colaboradores que não ocupem cargos de liderança, depois em gestores.

E

Incluem habilidades como criatividade, bom relacionamento interpessoal, autogestão e inteligência emocional.

