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.

Saber programar em diversas linguagens.

Uma forma de estruturar a resolução de problemas complexos.

C Pensar como computadores.

D principais ferramentas da internet e editores de texto.

Substituir a utilização de computadores por raciocínio humano.

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 invens de hoje. A construção dessa Feedback n já é uma realidade e sua

Questão **1** de 10

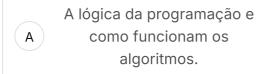
1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

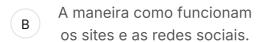
• Em branco (10)

Finalizar exercícios



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:





- O manuseio e a função dos aplicativos digitais.
- O valor dos projetos colaborativos para a globalização.
- 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 partir do Nível Superior, para alunos dos cursos de Tecnologia da Informação.
- A partir do Nível Superior, para alunos de todos os cursos.
- A partir do Ensino Médio, c para alunos que desejam cursar a área de exatas.
- A partir do Ensino Médio, para todos os alunos.
- Desde o Ensino

 E 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.
- Substituição completa dos profissionais do Direito por algoritmos.
- Melhoria na organização e c gestão de processos jurídicos.
- D Eliminação da necessidade de estudos jurídicos e formação acadêmica.
- 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.
 - 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). Infere-se do texto que as competências comportamentais (soft

A

В

skills)

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

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.



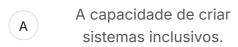
Devem ser desenvolvidas
primeiramente em
Colaboradores que não
ocupem cargos de liderança,
depois em gestores.

Incluem habilidades como criatividade, bom

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

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



C

- A capacidade de entender e manipular circuitos eletrônicos.
- 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 habilidade de programar em linguagens de computação.
- A incapacidade de criar e executar tarefas de forma sequencial.
- O conjunto de habilidades

 mentais para solucionar
 problemas de forma lógica e
 sistemática.
- A técnica para realizar cálculos matemáticos avançados.
- 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:

- Decomposição, A reconhecimento de padrões, abstração e algoritmos.
- Composição,

 B reconhecimento de padrões,
 abstração e decomposição.
- Composição,
 c reconhecimento de padrões,
 análise e algoritmos.
- Composição,

 D reconhecimento de padrões,
 análise e decomposição.
- 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)





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

Não são identificáveis por

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

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

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

Incluem habilidades como criatividade, bom

relacionamento interpessoal, autogestão e inteligência emocional.

