

EXAME DE PROFICIÊNCIA EM LÍNGUA INGLESA

Cole aqui o Código Identificador

Orientações:

- 1. No ato da realização da prova, o candidato deverá apresentar à banca examinadora documento oficial de identificação com foto.**
- 2. A prova deve ser respondida em língua portuguesa (exceto quando o enunciado da questão pedir expressamente a resposta em língua inglesa) e com caneta esferográfica de tinta azul ou preta.**
- 3. A única identificação na prova deverá ser o código identificador presente na capa deste caderno, o qual deverá ser copiado em todas as páginas subsequentes. Também é necessário que o candidato tome nota do referido código para fins de consulta de seu desempenho, quando da divulgação dos resultados.**
- 4. Será considerada anulada a avaliação do candidato que utilizar outros meios de identificação (assinatura, rubrica, carimbo etc.).**
- 5. Somente serão consideradas válidas as respostas presentes nas folhas timbradas que respeitarem os limites de espaço especificados.**
- 6. É permitido o uso do dicionário durante a realização da prova. Não é permitida, porém, a utilização de qualquer outro material de consulta, bem como de aparelhos eletrônicos (tradutores, calculadoras, celulares, etc.). Também não é permitido o empréstimo de nenhum tipo de material após o início da prova.**
- 7. A prova terá duração máxima de 3 (três) horas, com início às 8 horas e término às 11 horas.**
- 8. A presente prova de proficiência procura aferir o desempenho de leitura instrumental em Língua Inglesa, não tendo como objetivo testar conhecimentos específicos na área de Letras.**

TEXTO

Academia needs a more honest, scientific approach to DEI

Universities must be frank about barriers to equity, devise clear metrics for what they are trying to achieve and measure progress transparently.

A 2024 analysis of UK higher education found that students from minority ethnic groups are more likely than white students to drop out and less likely to be employed after graduation. Similar disparities exist in the United States, **where** white and Asian students have better graduation rates and career outcomes than do Black, Hispanic or Native American ones. The problems extend to staff members, as well: Black people, for example, are under-represented in both UK and US academia.

UK universities are working to remedy these gaps by investing in diversity, equity and inclusion (DEI) efforts. But, in the United States, things have taken a stark turn: affirmative action at universities and DEI programmes in the federal government have been stopped. The administration of US President Donald Trump has also threatened to withhold federal funding and other forms of support from institutions and businesses that continue to pursue inclusivity-related goals. Although dismantling systems aimed at addressing inequities is highly misguided, supporters of DEI initiatives do recognize that there is room for improvement in how these programmes are implemented.

The broad scope of DEI can often cloud meaningful discussion about what works and what doesn't. For instance, a 2019 report by a collective of UK universities and the National Union of Students recommended measures — such as fostering a diverse campus environment and curricula that reflect the experiences of minority ethnic groups — to close the academic achievement gap.

Such interventions risk overlooking a simpler, if less palatable, explanation for racial disparities: instructors' biased behaviour. Research has shown that when submitting work of identical quality, white students are given higher grades and are seen as more capable than are **those** from minority ethnic groups. In another study, researchers posed as prospective PhD students and contacted some 6,500 potential supervisors at top US universities. **Those** with white-sounding names were most likely to get a response, especially from supervisors at private institutions, despite all their e-mails and qualifications being identical otherwise. Moreover, this finding was independent of the proportion of women and people from minority ethnic groups at contacted universities.

31 In these situations — grading academic work and applying for a PhD — a highly diverse
32 campus will probably not solve the problem, although it could provide other benefits. This is why
33 it is important to acknowledge the reality of bias in universities, set clear objectives for DEI
34 initiatives and develop standardized metrics to measure progress. Too often, DEI interventions end
35 up being symbolic gestures **that** fail to address the real barriers faced by students and researchers
36 from minority ethnic groups.

37 Attempts to improve diversity among faculty members are plagued by similar issues. For
38 example, a 2024 report by the US Government Accountability Office suggested hosting special
39 events for faculty members from under-represented groups and fostering a supportive campus
40 environment to promote a healthy work–life balance. But research has shown that entrenched
41 attitudes are a large concern: for instance, academics from minority ethnic groups are perceived by
42 students as having lower competency and worse interpersonal skills than identically performing
43 white colleagues.

44 However, effective solutions can be remarkably simple to implement. For instance, Chávez
45 and Mitchell showed that academics from minority ethnic groups were given significantly lower
46 scores by students **who** evaluated their teaching than were equally performing white colleagues.
47 This finding supports the immediate removal of student evaluations from decisions related to
48 tenure, promotion or performance-based pay. Such a change requires no new infrastructure and
49 would reduce administrative burden while improving fairness.

50 Moreover, anonymization can have a measurable effect on outcomes. Many UK universities
51 use this approach to grading academic work, and because it applies equally to all students, it is
52 unlikely to be perceived as ‘reverse racism’.

53 Although equity-based interventions have become politically contentious, scientific
54 consensus is growing on which strategies are most likely to be effective. For instance, research
55 shows that when instructors are provided with clear, unambiguous criteria for evaluating student
56 writing, bias-related differences in scoring disappear. Bias tends to manifest most strongly when
57 instructors rely heavily on discretion.

58 These are just a few of the many practical, evidence-based ways for universities to reduce
59 racial gaps in achievement and representation. To make progress, institutions need to recognize that
60 racism, like other forms of bias in higher education, is a provable scientific fact, and must act
61 accordingly.

WEST, Keon. Academia needs a more honest, scientific approach to DEI. **Nature**, [S.L.], v. 641, n. 8061, p. 9-9, 28 abr. 2025.
Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1038/d41586-025-01240-7>. Disponível em:
<https://www.nature.com/articles/d41586-025-01240-7>. Acesso em: 23 maio 2025.

Exame de Proficiência em Língua Inglesa

QUESTÃO 01 - Responda às questões abaixo de acordo com as informações presentes no texto. **(2,0 pontos)**

a) De acordo com o texto, quais são as similaridades observadas quanto ao desempenho e à representatividade de grupos minoritários no contexto acadêmico inglês e norte-americano?

b) Apresente o resultado dos dois estudos utilizados pelo autor do texto para evidenciar a existência do “comportamento tendencioso dos instrutores” no contexto acadêmico.

QUESTÃO 02 - Marque a opção correta de acordo com o que cada questão pede. (2,0 pontos)

a) Qual medida controversa foi tomada nos Estados Unidos em relação às iniciativas de DEI, conforme mencionado no texto?

- ☐ Adoção de cotas raciais em todas as universidades.
- ☐ Cancelamento de ações afirmativas e programas federais de DEI.
- ☐ Aumento de investimentos federais em diversidade.
- ☐ Obrigatoriedade de avaliações anônimas em todas as disciplinas.

b) Qual crítica é feita aos programas de DEI, mesmo por seus defensores, de acordo com o texto?

- ☐ Eles são financeiramente inviáveis.
- ☐ São aplicados apenas em universidades privadas.
- ☐ Carecem de métricas claras e avaliações objetivas.
- ☐ Promovem o preconceito contra grupos majoritários.

c) Por que a simples diversidade no *campus* pode não resolver certos problemas, como a avaliação acadêmica injusta?

- ☐ Porque o viés racial pode persistir mesmo em ambientes diversos.
- ☐ Porque esses problemas são causados por políticas governamentais.
- ☐ Porque a diversidade não influencia o comportamento de professores.
- ☐ Porque estudantes não valorizam a diversidade.

d) De acordo com o texto, qual é um dos principais obstáculos para a melhoria da diversidade entre os membros do corpo docente?

- ☐ A falta de eventos acadêmicos para grupos minoritários.
- ☐ A sobrecarga de trabalho dos professores.
- ☐ A ausência de políticas de contratação inclusivas.
- ☐ A percepção negativa dos estudantes sobre docentes de grupos étnicos minoritários.

Exame de Proficiência em Língua Inglesa

QUESTÃO 03 - Assinale (V) para as afirmações verdadeiras ou (F) para as afirmações falsas, em relação ao que se afirma no texto. **(2,0 pontos)**

- () A remoção das avaliações feitas por estudantes é uma proposta defendida no texto, como forma de tornar mais justa a decisão sobre promoção e remuneração de professores.
- () A administração do presidente Donald Trump ameaçou cortar o financiamento federal de instituições que continuassem a implementar metas relacionadas à inclusão.
- () Pesquisas demonstram que, quando o trabalho acadêmico é avaliado de forma anônima, há uma redução das diferenças causadas por vieses relacionados à raça.
- () Segundo o texto, uma das medidas eficazes para reduzir o viés nas avaliações de professores seria o uso de critérios claros e objetivos para avaliar a escrita dos alunos.
- () O texto afirma que as iniciativas de DEI são suficientes e eficazes atualmente, não sendo necessárias mudanças em sua implementação.

QUESTÃO 04 - Escreva, em língua inglesa, os referentes para os termos abaixo. **(2,0 pontos)**

- a) where (*linha 6*): _____
- b) those (*linha 24*): _____
- c) Those (*linha 26*): _____
- d) that (*linha 35*): _____
- e) who (*linha 46*): _____

QUESTÃO 05 - Faça a tradução para a língua portuguesa das seguintes passagens. **(2,0 pontos)**

- a) “Although dismantling systems aimed at addressing inequities is highly misguided, supporters of DEI initiatives do recognize that there is room for improvement in how these programmes are implemented.” (*Linhas 15-17*).

Exame de Proficiência em Língua Inglesa

b) "... anonymization can have a measurable effect on outcomes. Many UK universities use this approach to grading academic work, and because it applies equally to all students, it is unlikely to be perceived as 'reverse racism'." (*Linhas 50-52*).
