



Serviço Público Federal  
Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba  
Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação  
Assessoria de Relações Institucionais e Internacionais

## TEXTE 1 : L'ENTREPRISE OU LES COLLEGUES DECIDENT DE VOTRE SALAIRE

**Une entreprise de logiciels adopte une approche radicale de la manière dont elle traite ses employés. 10Pines s'efforce d'être transparente et démocratique, permettant même au personnel de fixer les salaires de chacun.**

Ariel Umansky a décidé de refuser l'augmentation de salaire de 7 % qui lui était proposée en décembre 2020. Il estimait ne pas pouvoir la justifier devant ses collègues. En fait, c'était la deuxième fois en cinq ans qu'il refusait une augmentation chez 10Pines.

"Je me sentais un peu en insécurité et exposé au fait d'être proche ou même au-dessus de personnes dont je considérais qu'elles avaient de meilleures performances que moi", explique Umansky. "Il est facile de se sentir comme un imposteur".

Les salaires sont décidés trois fois par an lors de la "réunion des taux" de l'entreprise argentine, à laquelle tout le monde participe, à l'exception des nouvelles recrues encore en période d'essai. Les employés (ou les mentors en leur nom) peuvent se porter candidats à une augmentation, qui est alors ouvertement débattue.

10Pines est une entreprise technologique fondée en 2010, qui emploie 85 personnes et est basée à Buenos Aires. Elle crée des logiciels pour des clients tels que Starbucks et Burger King, notamment des cartes de fidélité en ligne pour les clients, des applications et des plateformes de commerce électronique.

Chaque année, 50 % de ses bénéfices sont partagés entre les employés.

"Un aspect essentiel [des salaires ouverts] n'est pas de savoir combien chacun gagne", déclare Umansky, "mais de savoir qui gagne plus que qui - c'est la hiérarchie, non ?"

10Pines aspire à avoir une hiérarchie plate, et à être transparent avec les employés, autant que possible. Après une période d'essai de trois mois, les nouveaux employés rejoignent le reste de l'équipe lors de réunions mensuelles ouvertes au cours desquelles sont prises les décisions clés de l'entreprise, telles que les nouveaux clients potentiels, les dépenses, les finances de l'entreprise - et bien sûr les salaires.

Il n'y a pas de directeur général ni de véritables responsables au sein des équipes, même si certains cadres supérieurs sont des partenaires, appelés "associés" et "maîtres".

"Comme il n'y a pas de patrons pour décider des augmentations, nous déléguons le pouvoir aux gens", explique Jorge Silva, cofondateur de 10Pines et "maître".

"Nous ne voulons pas d'écart de salaire comme aux États-Unis".

Selon M. Silva, les nouveaux arrivants peuvent, dans une certaine mesure, négocier leur propre salaire, ce qui peut poser problème au début. Le salaire proposé est discuté avec ceux qui ont une expérience similaire dans l'entreprise, afin d'obtenir leur accord.

Au cours du dernier entretien du processus d'embauche, le candidat rencontre l'ensemble de l'équipe, soit environ 80 personnes, ce qui lui permet de se familiariser avec le fonctionnement de la dynamique de groupe. Il n'y a pas de questions techniques à ce stade, il s'agit plutôt d'en savoir plus sur les intérêts des personnes et de leur donner l'occasion de voir comment 10Pines fonctionne.

"J'ai été de l'autre côté et c'est inconfortable, mais informel", dit Silva. "Mais nous avons arrêté les processus d'embauche à ce stade", ajoute-t-il. "Même si ce sont des génies, nous pouvons sentir s'ils vont créer des tensions en ne s'intégrant pas à l'équipe".

10Pines appelle son approche la "sociocratie". Elle a été inspirée par l'homme d'affaires brésilien Ricardo Semler et son expérience de la transformation de l'entreprise manufacturière familiale Semco. Il l'a transformée en une "entreprise agile et collaborative", les travailleurs prenant en charge les questions traditionnellement laissées aux cadres, ce qui a permis de réduire la rotation du personnel et de revitaliser l'entreprise. Il en a parlé dans un livre intitulé Maverick !

"Nous l'avons pris comme notre bible", dit Silva.

Il existe de plus en plus de "poches d'entreprises progressistes et transparentes" de ce type dans le monde, selon Ben Whitter, auteur de Human Experience at Work et directeur de HEX Organization, une société de conseil et d'accompagnement des employés au Royaume-Uni. L'idée de salaires transparents peut être un bon moyen d'égaliser les chances, entre hommes et femmes par exemple, pense-t-il.

"Dans de nombreuses entreprises, les salaires peuvent être fixés dans l'ombre, et l'on craint qu'ils soient décidés par 'qui vous savez'. Cette façon de faire rend les choses claires et responsables."

Cependant, il voit aussi quelques inconvénients aux dispositions prises à 10Pines. Si ce système peut fonctionner lorsque vous avez 80 employés, une fois ce chiffre doublé, les avantages peuvent diminuer, estime-t-il.

Et les décisions d'embauche basées sur la rencontre de l'individu avec l'ensemble de la main-d'œuvre peuvent désavantager les personnes introverties, tout en créant un "biais naturel de pensée de groupe, où les gens prennent des décisions qu'ils ne prendraient pas normalement en tant qu'individu, ce qui soulève des questions sur la diversité et l'inclusion".

Cependant, 10Pines affirme avoir mis en place des programmes de diversité, comme des programmes d'apprentissage réservés aux femmes, et pense que son approche globale peut survivre à une échelle plus grande.

"Nous avons fait évoluer le processus en 12 ans", explique Angeles Tella Arena, un développeur de logiciels expérimenté de l'entreprise. "Par exemple, nous avons commencé les

discussões sobre os salários quando temos 30 funcionários e temos medo de que isso não funcione com 50, mas nós simplesmente continuamos a nos adaptar. Você deve atualizar os processos para que a confiança seja mantida."

Isso pode ser necessário criar um segundo escritório se a empresa continuar a se desenvolver, que reproduziria e faria funcionar o mesmo sistema de maneira autônoma, ditando.

"O essencial é compreender que há uma diferença entre igual e justo", explica o fundador Jorge Silva. "Não somos todos iguais, mas tentamos ser equitativos. Não queremos parecer com a empresa clássica que tenta controlar os funcionários e os trata como crianças."

Artigo escrito por Dougal Shaw, jornalista econômico, BBC News, 8 de maio de 2021.

Fonte : <https://www.bbc.com/afrique/monde-57010135>

Em relação ao texto « L'ENTREPRISE OU LES COLLEGUES DECIDENT DE VOTRE SALAIRE », responda as seguintes questões:

### **Níveis das questões (fácil)**

#### **1. Qual a afirmativa correta em relação à frequência das reuniões para decisão dos salários?**

- (a) Ocorrem 1 vez a cada 3 meses.
- (b) Ocorrem 3 vezes por ano.
- (c) Ocorrem a cada 3 anos.
- (d) Ocorrem no começo de cada ano.
- (e) Ocorrem no final de cada ano.

#### **2. 10pines é uma empresa de:**

- (a) Publicidade.
- (b) Alimentação.
- (c) Tecnologia.
- (d) Segurança.
- (e) Telecomunicações.

#### **3. As decisões quanto ao aumento de salários são tomadas em reuniões chamadas:**

- (a) Reunião comercial.
- (b) Reunião de salário.
- (c) Reunião de benefícios.
- (d) Reunião de porcentagem.
- (e) Reunião de finanças.

### **Nível da questão (Média)**

**4. Não constitui uma característica da 10Pines ou por ela almejada:**

- (a) Transparência.
- (b) Equidade.
- (c) Democracia.
- (d) Sociocracia.
- (e) Igualdade.

**Nível da questão (Difícil)**

**5. Faz parte do processo de contratação:**

- I. Período de experiência de 3 meses;
  - II. Discussão salarial com aqueles que têm experiências similares na empresa;
  - III. Reunião com os diretores gerais;
  - IV. Encontro com toda a equipe, para familiarização e compreensão da dinâmica do grupo.
- 
- (a) Todas as alternativas.
  - (b) I, II e IV.
  - (c) I, III e IV.
  - (d) Somente a III.
  - (e) Nenhuma das alternativas.

## TEXTE 2 : QUE RISQUE-T-ON À MANGER TROP DE FRUITS ?

Sources de vitamines, de potassium et d'antioxydants, les fruits sont indispensables à une alimentation équilibrée. Si leurs bienfaits sont connus, y a-t-il un risque pour la santé si l'on en consomme en excès ?

Déjà plus de dix ans que la fameuse campagne de communication « Mangez 5 fruits et légumes par jour » a été lancée en France, en 2007, par le gouvernement. Difficile d'y échapper depuis. Si tout le monde sait désormais que les fruits sont bons pour la santé, peuvent-ils aussi devenir néfastes, si l'on en consomme trop ?



### Attention au « fruitarisme »

Si l'immense majorité des gens semblent à l'abri de développer des problèmes de santé en mangeant des fruits, l'excès peut quand même poser problème : en 2013, l'acteur américain Ashton Kutcher expliquait au journal américain USA Today avoir dû être hospitalisé à cause de son régime « fruitarien ». L'acteur, normalement bien portant, avait voulu coller au plus près à la vraie vie de Steve Jobs (l'ex-patron d'Apple), qu'il devait incarner dans un biopic. Son pancréas n'avait pas du tout apprécié...

Steve Jobs, connu pour s'être nourri uniquement de fruits, de graines et de quelques légumes pendant des années, est décédé des suites d'un cancer du pancréas, en 2011. Le fruitarisme, variante extrême de la consommation de fruits, est associé à des carences en zinc et en fer. Mais les fruits sont aussi d'excellentes sources de vitamines, antioxydants, magnésium, sucres (fructose)...

### Les jus de fruits sont plus sucrés

En octobre 2016, une méta-étude, réalisée par des chercheurs coréens et publiée dans le journal national américain de médecine, mettait en évidence le rapport paradoxal entre la consommation de fruits et la santé : « Dans la majorité des cas, la consommation de fruits fait baisser l'obésité. De plus, une consommation quotidienne plus importante de fruits favorise la perte de poids, soulignent les chercheurs.

Mais, par leur teneur en sucres simples, facteurs connus contribuant à l'obésité, certaines formes du fruit, comme les jus, sont à déconseiller à certaines classes d'âge, notamment les enfants. » Une étude de l'école de santé publique de Harvard, en 2013, avait déjà mis en avant ce paradoxe : manger des pommes ou des myrtilles fait baisser les risques de diabète de type 2, mais consommer des jus de fruits les augmente.

Le magazine américain Time s'est posé la question d'un risque de surconsommation de fruits. Dans un article, le Dr Robert Lustig (professeur émérite en neuroendocrinologie à l'université de Californie) y explique que les fruits comportent des fibres solubles et insolubles. Associées, elles forment une sorte de barrière sur la paroi du duodénum (segment de l'intestin directement rattaché à l'estomac), qui empêche l'organisme d'absorber de trop grandes quantités de sucres.

Les composants des fruits descendent ensuite dans les parties plus basses de l'intestin, où les attendent des milliards de bactéries, « qui ingèrent et métabolisent plus de sucre. Là encore, vous avez consommé du sucre, mais vous ne l'absorbez pas ».

#### **« De l'huile dans les rouages »**

De plus, les fibres contenues dans les fruits favorisent la digestion, et « mettent de l'huile dans les rouages ». En accélérant le trajet des aliments jusqu'aux parties basses de l'intestin, la consommation de fruits provoque une satiété plus précoce : les fruits finissent par couper la faim.

Malgré tout, le Dr Adam Drewnoski, directeur de l'institut de santé publique de Washington, précise « qu'un excès de fruits peut provoquer une diarrhée ». Un phénomène qui survient parfois l'été, par exemple, en cas de consommation subite et importante de pastèques et autres melons. Pour le Dr Robert Lustig, seul le raisin peut être sujet à caution, pour son côté un peu trop déséquilibré entre l'apport de fibres et l'apport de sucres.

En résumé, préférez les fruits entiers aux jus de fruits, qui contiennent plus de sucres et moins de fibres. Quant à la consommation en grande quantité de fruits, elle pourrait vous causer quelques désagréments, mais rien de vraiment grave. En plus d'être très bons pour la santé, les fruits (et les légumes) sont également bons pour le moral, comme l'a démontré une étude publiée dans la revue scientifique Plos One, en 2017. Donc pas d'inquiétude, les fruits vous veulent vraiment du bien !

Propos recueillis dans Ouest-France - L'édition du soir du mardi 7 août 2018

Source : <https://www.partajondelfdalf.com/comprehension-ecrite/manger-de-fruits-risque-sante/>

Em relação ao texto « **QUE RISQUE-T-ON À MANGER TROP DE FRUITS ?** », responda as seguintes questões:

### Nível da questão (Fácil)

#### 6. Quais são os riscos do consumo excessivo de frutas?

- (a) Diabetes e saciedade precoce.
- (b) Câncer de pâncreas e fibrose.
- (c) Diarreia e excesso de frutose.
- (d) Melhora da digestão e proteção do duodeno
- (e) Obesidade e consumo equilibrado

### Níveis das questões (Média)

#### 7. A entrevista Ashton Kutcher permite que se chegue à conclusão de que

- (a) o ator aderiu ao frugivorismo em função de seu trabalho.
- (b) o ator era frugívoro e adoeceu em razão de sua opção alimentar.
- (c) o ator atribui ao pâncreas a razão de seu frugivorismo.
- (d) o ator era relativamente saudável até conhecer Steve Jobs.
- (e) o ator adoeceu para representar Steve Jobs.

#### 8. Qual seria um possível resultado para um aumento regular do consumo de frutas?

- (a) Redução de peso.
- (b) Controle da frutose.
- (c) Estabilização do índice glicêmico.
- (d) Controle das funções pancreáticas.
- (e) Aumento das fibras insolúveis.

### Níveis das questões (Difícil)

#### 9. Qual é a importância das fibras solúveis e insolúveis para o metabolismo?

- (a) Elas participam no processo de acidificação dos alimentos.
- (b) Elas substituem o duodeno no processo de absorção de frutose.
- (c) Essas fibras se associam e ligam o estômago ao intestino.
- (d) Essas fibras favorecem a criação de milhões de bactérias intestinais.
- (e) Elas contribuem para o controle da absorção de açúcar.

10. *“Dans un article, le Dr Robert Lustig (professeur émérite en neuroendocrinologie à l’université de Californie) y explique que les fruits comportent des fibres solubles et insolubles”.*

**A que se refere o termo em negrito “y” ?**

- (a) Ao Dr. Robert Lustig.
- (b) Ao artigo.

- (c) À Universidade da Califórnia.
- (d) Às fibrassolúveis.
- (e) Às fibrasinsolúveis.