

TARDE

REAPLICAÇÃO
PEDAGOGO

PROVA TIPO 1



SUA PROVA

Além deste caderno de questões contendo **30 (trinta)** questões objetivas específicas, você receberá do fiscal de sala o cartão de respostas.

As questões objetivas têm **5 (cinco)** opções de resposta (A, B, C, D e E) e somente uma delas está correta.



TEMPO

- **3 (três) horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação do cartão de respostas.
- **1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos** após o início da prova, é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de questões nem qualquer tipo de anotação de suas respostas.
- **30 (trinta) minutos** antes do término do período de prova, é possível retirar-se da sala, **levando o caderno de questões**.



NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova.
- Levantar da cadeira sem autorização e usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala.
- Anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja este caderno de questões.



INFORMAÇÕES GERAIS

- Verifique se este caderno de questões está completo e sem falhas de impressão. Caso contrário, **notifique imediatamente o fiscal da sala**, para que sejam tomadas as devidas providências.
- No cartão de respostas, confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade, e leia atentamente as instruções para preenchê-las.
- **Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul.**
- Assine seu nome apenas no espaço reservado no cartão de respostas.
- Confira o tipo do seu caderno de questões. Caso tenha recebido caderno de questões com tipo diferente do impresso em seu cartão de respostas, o fiscal deve ser **obrigatoriamente** informado para o devido registro na ata da sala.
- O preenchimento do cartão de respostas é de sua responsabilidade e não será permitida a substituição em caso de erro cometido por você.
- Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas no cartão de respostas.
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas.

Boa prova!

Conhecimentos Específicos

41

Na educação corporativa, as decisões de planejamento distribuem-se em diferentes níveis, conforme seu alcance e sua relação com os objetivos institucionais.

Assinale a opção que exemplifica uma decisão de nível estratégico.

- (A) Estruturar um programa de formação gerencial destinado às unidades com maior demanda de desenvolvimento.
- (B) Distribuir as vagas disponíveis entre as unidades participantes de uma ação de desenvolvimento profissional.
- (C) Priorizar o desenvolvimento de competências digitais diante da transformação dos negócios da organização.
- (D) Definir a sequência dos módulos de aprendizagem previstos para um programa de formação de lideranças.
- (E) Estabelecer os critérios de inscrição dos empregados nas ações de capacitação previstas para o semestre.

42

Com base nos pressupostos da andragogia sobre autoconceito, experiência e orientação para a aprendizagem, avalie os itens a seguir.

- I. A pessoa adulta passa a se perceber como responsável por suas decisões e capaz de conduzir a própria aprendizagem.
- II. As experiências acumuladas pelo adulto constituem recurso relevante para a construção de novas aprendizagens.
- III. A aprendizagem do adulto orienta-se principalmente para conhecimentos cuja utilidade se projeta em um horizonte futuro.

Está correto o que se apresenta em

- (A) II, apenas.
- (B) II e III, apenas.
- (C) I, II e III.
- (D) I e III, apenas.
- (E) I e II, apenas.

43

No âmbito do Plano Nacional de Educação (PNE), a Educação de Jovens e Adultos (EJA) é contemplada por estratégias voltadas à ampliação das oportunidades de escolarização e formação.

Uma das orientações previstas para a EJA consiste em

- (A) organizar sua oferta em percursos equivalentes aos itinerários previstos para o Ensino Médio regular.
- (B) associar sua oferta aos programas de certificação destinados à conclusão da escolaridade básica.
- (C) articular sua oferta à educação profissional e tecnológica para favorecer a formação dos estudantes.
- (D) integrar sua oferta aos cursos regulares correspondentes às etapas da Educação Básica.
- (E) vincular sua oferta a programas de qualificação organizados de forma independente da escolarização básica.

44

Com relação à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), avalie as afirmativas a seguir sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e assinale (V) para a verdadeira e (F) para a falsa.

- () O PDP deve ser elaborado anualmente, com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores do órgão ou entidade.
- () O PDP deve concentrar o planejamento nas necessidades de desenvolvimento vigentes identificadas pelo órgão ou entidade.
- () O PDP deve relacionar as necessidades de desenvolvimento aos objetivos institucionais e à estratégia do órgão ou entidade.

As afirmativas são, respectivamente,

- (A) V – F – V.
- (B) V – F – F.
- (C) V – V – F.
- (D) F – F – V.
- (E) F – V – V.

45

A Educação Corporativa ampliou o papel da formação profissional nas organizações, incorporando finalidades que ultrapassam o atendimento de necessidades imediatas de desempenho.

Essa mudança se caracteriza pela

- (A) ampliação da oferta de cursos para alcançar diferentes públicos e áreas da organização.
- (B) integração da aprendizagem contínua às prioridades estratégicas e aos objetivos da organização.
- (C) priorização das trajetórias de carreira como referência para orientar o desenvolvimento dos profissionais.
- (D) padronização dos conteúdos formativos para estabelecer referenciais comuns entre os profissionais.
- (E) concentração das ações de formação nas lacunas de desempenho identificadas no trabalho.

46

No *design* de programas corporativos, a organização curricular pode adotar diferentes critérios, entre eles conteúdos e competências.

Assinale a opção que caracteriza o currículo organizado com base em competências.

- (A) Estrutura-se pelos desempenhos requeridos no trabalho, traduzidos em conhecimentos, habilidades e atitudes.
- (B) Distribui-se por unidades temáticas, organizadas conforme pré-requisitos e níveis crescentes de complexidade.
- (C) Ordena-se por objetivos de aprendizagem, que orientam a seleção dos conteúdos e das atividades formativas.
- (D) Estrutura-se por disciplinas e módulos, articulados segundo relações de continuidade e aprofundamento temático.
- (E) Organiza-se por campos de conhecimento, dos quais se definem os conteúdos e sua sequência de abordagem.

47

Em um programa de formação de gestores, os participantes analisam uma situação organizacional, examinam o problema apresentado e discutem possíveis cursos de ação.

Assinale a opção que identifica a estratégia de aprendizagem utilizada.

- (A) Instrução programada.
- (B) Estudo de caso.
- (C) Dramatização.
- (D) Aula expositiva.
- (E) Painel de especialistas.

48

Em um programa de capacitação, a equipe responsável levanta o perfil dos participantes, as lacunas de desempenho e as condições em que a aprendizagem ocorrerá.

No modelo ADDIE, essas atividades correspondem à fase de

- (A) avaliação, em que são examinados os resultados e a efetividade da aprendizagem.
- (B) desenvolvimento, em que são produzidos conteúdos, materiais e recursos didáticos.
- (C) *design*, em que são definidos os objetivos, as estratégias e as formas de avaliação.
- (D) implementação, em que a solução educacional é aplicada junto ao público previsto.
- (E) análise, em que são identificadas as necessidades, o público e o contexto da aprendizagem.

49

Na aprendizagem baseada em problemas, a qualidade do problema proposto é fundamental para o desenvolvimento da metodologia.

Para funcionar adequadamente, esse problema deve

- (A) restringir-se a uma única variável para evitar interpretações distintas durante a discussão.
- (B) retomar conteúdos previamente ensinados para verificar sua correta aplicação pelos participantes.
- (C) apresentar todas as informações necessárias para que os participantes cheguem à resposta esperada.
- (D) ser aberto o suficiente para admitir a investigação e diferentes caminhos de resolução.
- (E) conduzir os participantes a uma solução previamente definida pelo responsável pela atividade.

50

Em um treinamento sobre segurança operacional, foi definido o seguinte objetivo de aprendizagem:

"Compreender a importância dos procedimentos de segurança no ambiente de trabalho."

Assinale a opção que identifica o problema presente na formulação desse objetivo.

- (A) Deixa de indicar a metodologia utilizada para desenvolver o conteúdo previsto no treinamento.
- (B) Delimita o conteúdo abordado, restringindo o alcance dos conhecimentos previstos para o participante.
- (C) Reúne diferentes desempenhos, dificultando a identificação precisa do resultado esperado do participante.
- (D) Emprega um verbo que não permite verificar diretamente o desempenho esperado do participante.
- (E) Deixa de informar o tempo necessário para alcançar o resultado previsto no treinamento.

51

Entre as finalidades da universidade corporativa está integrar aprendizagem e gestão do conhecimento organizacional.

Assinale a opção que expressa corretamente essa finalidade.

- (A) Identificar conhecimentos críticos e orientar sua documentação pelas áreas responsáveis.
- (B) Estruturar ações de aprendizagem para transmitir conhecimentos requeridos pelos diferentes setores.
- (C) Organizar o acervo de conhecimentos produzidos pela organização, mantendo-o atualizado e acessível.
- (D) Disseminar e institucionalizar o conhecimento, ampliando sua circulação para além dos indivíduos.
- (E) Mapear conhecimentos especializados e orientar sua alocação entre as diferentes áreas da organização.

52

Na Educação a Distância (EaD), o tutor atua na mediação pedagógica e no acompanhamento dos estudantes ao longo do processo formativo.

Nesse contexto, cabe ao tutor

- (A) administrar o ambiente virtual e planejar a distribuição das atividades ao longo do curso.
- (B) elaborar os materiais de estudo e selecionar os recursos utilizados no ambiente virtual.
- (C) organizar os conteúdos e definir a sequência didática das unidades do curso.
- (D) estabelecer os critérios de avaliação e definir os resultados esperados em cada etapa.
- (E) orientar os estudantes e favorecer sua interação ao longo do percurso formativo.

53

Em uma empresa de Engenharia, conhecimentos críticos sobre diagnóstico de falhas e decisões em situações não previstas estão concentrados em poucos especialistas, alguns dos quais estão próximos da aposentadoria.

Para reduzir o risco associado a essa transição, a ação mais adequada para a organização é

- (A) revisar os manuais técnicos, incorporando procedimentos adotados pelos especialistas em situações operacionais recorrentes.
- (B) promover a interação entre especialistas e sucessores, associando aprendizagem prática ao registro dos conhecimentos críticos.
- (C) antecipar a reposição dos especialistas, selecionando profissionais com formação e experiência compatíveis com as funções.
- (D) reforçar a capacitação das equipes, priorizando competências técnicas relacionadas às funções ocupadas pelos especialistas.
- (E) estruturar repositórios de conhecimento, sistematizando informações operacionais relevantes para consulta pelas equipes responsáveis.

54

Em uma organização de infraestrutura crítica, operadores utilizam realidade virtual para treinar situações de emergência, com simulação de falhas e decisões sob pressão sem impacto na operação real.

Nesse caso, a principal vantagem pedagógica desse recurso é

- (A) avaliar o domínio conceitual dos procedimentos antes da realização das atividades práticas.
- (B) padronizar a execução dos procedimentos por meio da repetição das respostas previstas.
- (C) experimentar diferentes respostas a situações de risco com possibilidade de repetição e *feedback*.
- (D) familiarizar os operadores com a sequência formal dos procedimentos adotados em emergências.
- (E) verificar a retenção dos protocolos por meio da reprodução das etapas previstas nas ocorrências.

55

Ao término de um treinamento, a organização aplica aos participantes um questionário sobre o conteúdo, o instrutor e as condições de realização da atividade.

No modelo de Kirkpatrick, essa avaliação corresponde ao nível de

- (A) reação, que examina a percepção dos participantes sobre a experiência de aprendizagem.
- (B) comportamento, que verifica mudanças na atuação dos participantes após o treinamento.
- (C) resultados, que examina os efeitos do treinamento sobre indicadores da organização.
- (D) aprendizagem, que verifica a aquisição de conhecimentos e habilidades durante o treinamento.
- (E) transferência, que examina as condições percebidas para aplicar a aprendizagem no trabalho.

56

Atualmente, observa-se uma tendência crescente de empresas estabelecerem parcerias com universidades tradicionais, uma vez que estas oferecem estrutura organizacional, processos e corpo docente. As universidades, por sua vez, frequentemente se interessam por oportunidades relacionadas às universidades corporativas devido aos benefícios envolvidos.

Adaptado de BAPORIKAR, Neeta. *Role of Corporate Universities in Higher Education*, International Journal of Applied Management Sciences and Engineering, 2(1), 2015, p. 30.

Com base no trecho, assinale a afirmativa que apresenta corretamente a relação entre empresas e universidades tradicionais na formação de parcerias para educação corporativa.

- (A) As empresas buscam a parceria por razões financeiras, enquanto as universidades buscam legitimidade acadêmica junto ao mercado corporativo.
- (B) As empresas buscam ampliar seu corpo docente interno de forma permanente, enquanto as universidades buscam consolidar sua estrutura de pesquisa aplicada.
- (C) As empresas buscam capacidade pedagógica e estrutural já consolidada, enquanto as universidades buscam retorno econômico advindo da prestação desse serviço.
- (D) As empresas buscam consolidar programas formativos próprios, enquanto as universidades buscam reter talentos por meio dessas parcerias.
- (E) As empresas buscam transferir integralmente sua função formativa às universidades, enquanto essas buscam substituir sua atuação acadêmica tradicional.

57

Existem diferentes formas de classificar as “soft skills”, como habilidades para a vida, competências do século XXI, competências transversais, bem como competências-chave para uma vida bem-sucedida. Termos como habilidades sociais, habilidades interpessoais, habilidades de liderança, competências transversais e competências sociais são utilizados para se referir à dimensão “emocional” dos seres humanos, em oposição às hard skills.

Adaptado de SUCCI, Chiara; Magali Canovi. *Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers perceptions*. *Studies in Higher Education*, v.45, n.9, 2020, p. 1835.

Com base no trecho, assinale a opção que apresenta corretamente uma *soft skill* e sua respectiva definição.

- (A) Comunicação: transmissão clara de informações, com foco na expressão do emissor, independentemente das características e interpretações dos interlocutores.
- (B) Inteligência emocional: gestão racional das situações de tensão, com ênfase na neutralidade e na objetividade das relações profissionais.
- (C) Liderança: exercício da autoridade formal inerente às posições de gestão, com foco na orientação das equipes, na distribuição de responsabilidades e nos resultados.
- (D) Pensamento crítico: análise objetiva de informações, identificação de padrões e formulação de soluções para problemas complexos.
- (E) Resolução de problemas: mobilização de recursos para responder prontamente a situações adversas, priorizando a mitigação de seus efeitos e a continuidade das atividades.

58

Após uma ocorrência operacional na NAV Brasil, uma equipe reuniu-se para analisar o evento e as decisões adotadas durante sua resolução.

Durante a discussão, foram identificados aspectos do procedimento que, embora formalmente adequados, apresentaram dificuldades de aplicação diante das condições concretas encontradas pela equipe. O pedagogo responsável pela Educação Corporativa foi convidado a contribuir para o aperfeiçoamento das ações formativas.

Analise as afirmativas a seguir sobre possíveis encaminhamentos para a situação apresentada e assinale (V) para a verdadeira e (F) para a falsa.

- () Concentrar a ação formativa na responsabilização dos profissionais diretamente envolvidos, de modo a reforçar a observância individual dos procedimentos institucionais.
- () Reproduzir nas capacitações o procedimento institucional tal como originalmente estabelecido, preservando sua estrutura para evitar que experiências particulares modifiquem os padrões organizacionais.
- () Utilizar o episódio como subsídio para revisar situações-problema, exercícios e simulações empregados nas capacitações, incorporando desafios identificados no contexto real de trabalho.

As afirmativas são, respectivamente,

- (A) V – V – F.
- (B) V – F – V.
- (C) F – F – V.
- (D) F – V – F.
- (E) V – V – V.

59

Na perspectiva da andragogia de Malcolm Knowles, a aprendizagem de adultos fundamenta-se em princípios específicos.

Assinale a opção que apresenta corretamente um desses princípios.

- (A) Autodireção, responsabilidade pela própria aprendizagem, com participação na definição de objetivos, estratégias e percursos formativos.
- (B) Experiência prévia, centralidade das experiências acumuladas como principal referência para a aprendizagem, com ênfase nos conhecimentos previamente construídos e em sua aplicação imediata.
- (C) Necessidade de saber, reconhecimento dos conteúdos e conhecimentos previamente definidos pelas instituições formadoras como necessários à trajetória educacional e profissional do estudante.
- (D) Orientação para a aprendizagem, direcionamento do processo formativo para objetivos de longo prazo, com ênfase na aquisição progressiva de conhecimentos para o desenvolvimento futuro.
- (E) Prontidão para aprender, organização da aprendizagem a partir da ampliação de conteúdos abstratos, favorecida pelas experiências acumuladas ao longo da vida.

60

No ambiente organizacional, o Projeto Político-Pedagógico (PPP) constitui um documento orientador das ações de Educação Corporativa.

Sobre sua construção e implementação, é correto afirmar que o PPP

- (A) apresenta caráter fixo e estável, com foco prioritário no desenvolvimento individual de competências técnicas dos colaboradores.
- (B) deve substituir os conhecimentos construídos no cotidiano de trabalho por conhecimentos acadêmicos e formalizados.
- (C) estabelece a padronização das práticas educativas, com foco na transmissão de conteúdos previamente definidos pela organização.
- (D) orienta a educação continuada como processo permanente, articulado às necessidades da organização e dos colaboradores.
- (E) prioriza as demandas internas da organização, em detrimento das demandas e transformações do contexto externo.

61

Em uma unidade da NAV Brasil, uma equipe desenvolveu, ao longo dos últimos anos, estratégias próprias para solucionar situações operacionais complexas. Embora essas soluções tenham contribuído para o desempenho da unidade, grande parte desse conhecimento permanece restrita aos profissionais que participaram diretamente de sua construção.

Em uma avaliação interna, identificou-se que outras equipes desconhecem essas práticas e que os conhecimentos acumulados ainda não foram sistematizados em materiais de aprendizagem, bancos de conhecimento ou outros instrumentos institucionais.

Diante desse cenário, o pedagogo responsável pela Educação Corporativa propõe uma ação para transformar os conhecimentos produzidos pelos colaboradores em patrimônio compartilhado da organização, ampliando sua circulação e utilização pelas diferentes equipes.

Com base na situação apresentada, assinale o encaminhamento pedagógico mais adequado à demanda identificada.

- (A) Criar atividades de desenvolvimento das competências profissionais.
- (B) Desenvolver atividades direcionadas à melhoria da performance funcional.
- (C) Formular ações voltadas à integração de novos colaboradores.
- (D) Promover ações de melhoria contínua dos processos internos.
- (E) Propor programas para elevar o capital intelectual da empresa.

62

Uma organização realizou um programa de capacitação destinado ao desenvolvimento de competências profissionais. Após a formação, a equipe responsável pela Educação Corporativa iniciou o acompanhamento dos participantes no Nível 3 do Modelo de Kirkpatrick.

Considerando esse nível de avaliação, assinale a opção que apresenta adequadamente o aspecto a ser analisado.

- (A) A adequação dos conteúdos e recursos didáticos às necessidades identificadas no diagnóstico de competências.
- (B) A aplicação, no ambiente de trabalho, de conhecimentos, habilidades e atitudes, todos desenvolvidos na capacitação.
- (C) A aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos durante a formação.
- (D) A percepção dos participantes sobre a qualidade, a relevância e a organização da capacitação.
- (E) A repercussão da capacitação sobre indicadores organizacionais, como produtividade, desempenho e resultados institucionais.

63

Após um incidente operacional, a organização decidiu revisar suas práticas de capacitação a partir dos conhecimentos mobilizados pela equipe durante o episódio.

Considerando uma perspectiva de aprendizagem organizacional, assinale a opção que apresenta a conduta adequada para o tratamento pedagógico da experiência.

- (A) Documentar o desfecho da ocorrência, preservando o sigilo das deliberações internas da equipe como salvaguarda da autonomia decisória dos profissionais envolvidos.
- (B) Estruturar a conversão do conhecimento tácito da equipe em conhecimento explícito, mediante registro sistematizado e disseminação a outras equipes.
- (C) Orientar as ações formativas prioritariamente pelas demandas de desenvolvimento identificadas pelos próprios profissionais envolvidos na ocorrência.
- (D) Preservar a especificidade contextual da ocorrência, evitando sua generalização para outros grupos em razão das particularidades da situação vivenciada.
- (E) Priorizar a reprodução das condutas adotadas pela equipe durante o episódio, incorporando-as aos treinamentos como procedimentos padronizados para situações futuras.

64

Peter Senge, em *A Quinta Disciplina*, argumenta que os problemas organizacionais frequentemente não decorrem de eventos isolados, mas de padrões de comportamento que se repetem ao longo do tempo devido a relações de causa e efeito nem sempre evidentes. Segundo o autor, os gestores tendem a buscar soluções rápidas para sintomas imediatos, sem investigar as estruturas subjacentes. Essa tendência, afirma Senge, leva as organizações a tratar cada problema como um evento novo e desconectado, quando na verdade ele é parte de um padrão sistêmico mais amplo.

Com base no trecho, a disciplina defendida por Senge como capaz de superar essa limitação na gestão organizacional é

- (A) o domínio pessoal, que permite ao gestor aprofundar sua capacidade individual de identificar problemas em sua área de atuação.
- (B) a aprendizagem em equipe, que aprimora a comunicação entre os gestores para a construção de soluções consensuais entre as diferentes áreas.
- (C) o modelo mental, que torna explícitas as crenças e generalizações que cada gestor utiliza para interpretar as situações do seu cotidiano de trabalho.
- (D) a visão compartilhada, que alinha as áreas em torno de um propósito comum, preservando a interpretação particular que cada uma faz dos problemas enfrentados.
- (E) o pensamento sistêmico, que possibilita relacionar eventos aparentemente distintos a uma mesma estrutura causal subjacente.

65

Durante uma capacitação, os colaboradores realizam uma sequência de exercícios simulados para aprender a utilizar um novo sistema corporativo. A cada atividade, o instrutor apresenta uma situação, acompanha a resposta do participante e fornece *feedback* imediato. As respostas executadas de acordo com o procedimento esperado recebem reforço positivo, enquanto os erros são seguidos de novas tentativas até a consolidação do comportamento esperado.

Com base na situação apresentada, assinale a opção que identifica corretamente a concepção de aprendizagem que fundamenta a estratégia adotada.

- (A) *Behaviorismo*, aprendizagem por condicionamento operante e modificação sistemática do comportamento.
- (B) *Cognitivismo*, aprendizagem como processamento, organização e integração de informações.
- (C) *Construtivismo*, aprendizagem como construção ativa de conhecimentos mediante a interação do sujeito com o objeto.
- (D) *Socioconstrutivismo*, aprendizagem como processo mediado pelas interações sociais e pela construção compartilhada de significados.
- (E) *Humanismo*, aprendizagem como processo de desenvolvimento integral, autonomia e realização das potencialidades do sujeito.

66

Uma empresa pública implementou um sistema de gestão que monitora continuamente os processos operacionais e administrativos, buscando maximizar os resultados obtidos a partir dos recursos humanos, tecnológicos e financeiros disponíveis.

A instituição direciona esforços para o aprimoramento contínuo de seus processos internos, com o objetivo de reduzir custos operacionais e aumentar a produtividade, sem comprometer a qualidade e a segurança na prestação dos serviços à sociedade.

Assinale a opção que apresenta corretamente o valor descrito.

- (A) Eficiência.
- (B) Integridade.
- (C) Segurança.
- (D) Sustentabilidade.
- (E) Transparência.

67

A área de Educação Corporativa de uma empresa pública do setor de infraestrutura crítica decidiu avaliar o retorno de um programa de capacitação técnica implementado no último ano. Para isso, a equipe responsável selecionou uma métrica que permitisse acompanhar, de forma contínua e comparável, a evolução da taxa de ocorrências operacionais relacionadas a falhas de procedimento. O indicador seria analisado antes e depois da capacitação e relacionado diretamente à meta estratégica de redução de incidentes estabelecida pela organização.

A métrica utilizada pela equipe de Educação Corporativa, descrita no trecho, corresponde ao conceito de

- (A) Avaliação Formativa, por mensurar a aquisição de conhecimentos durante o processo de capacitação.
- (B) Avaliação Diagnóstica, por identificar os conhecimentos prévios dos participantes sobre os procedimentos operacionais.
- (C) Indicador-Chave de Desempenho, por expressar numericamente a evolução de um resultado vinculado a um objetivo estratégico.
- (D) Indicador de Reação, por refletir a percepção imediata dos participantes sobre a qualidade da capacitação recebida.
- (E) Indicador de Risco Operacional, por quantificar a probabilidade de ocorrência de falhas futuras.

68

O projeto individual implica a responsabilidade que tem o indivíduo na gestão de sua própria carreira profissional. O projeto das empresas deve cuidar das relações de competitividade e de suas responsabilidades em desenvolver as competências individuais. Por fim, o projeto social tem como foco a dimensão coletiva do profissionalismo e o papel assumido pelo governo em prover os recursos às pessoas para se tornarem profissionais e terem seu profissionalismo reconhecido. Os sistemas de competência profissional têm-se apresentado como tentativa de realizar essa conciliação.

Fonte: RAMOS, M. *A pedagogia das competências*. São Paulo: Cortez, 2001, p. 73.

Considerando a articulação entre os diferentes projetos de profissionalismo apresentada por Ramos, avalie as afirmativas a seguir.

- I. No plano individual, a construção da carreira profissional depende fundamentalmente das certificações oferecidas pelo poder público, que definem os percursos que o trabalhador deve seguir.
- II. No plano empresarial, as demandas de competitividade das organizações influenciam a definição das competências profissionais e as estratégias de desenvolvimento de seus trabalhadores.
- III. No plano social, o poder público participa da formação e do reconhecimento profissional por meio de políticas e mecanismos institucionais voltados à qualificação dos trabalhadores.

Está correto o que se afirma em

- (A) I, apenas.
- (B) I e II, apenas.
- (C) I e III, apenas.
- (D) II e III, apenas.
- (E) I, II e III.

69

Em uma organização de infraestrutura crítica, um evento operacional interrompeu temporariamente uma atividade de rotina. Durante a análise conduzida pelas áreas responsáveis, foram identificados diferentes elementos relacionados às decisões tomadas, às condições de trabalho e às etapas anteriores da operação. Após a análise, a equipe de Educação Corporativa desenvolveu uma atividade de simulação baseada no episódio, incorporando aos conteúdos formativos os aspectos identificados durante a investigação.

Considerando os princípios das Organizações de Alta Confiabilidade (HRO), a abordagem adotada na análise do evento corresponde ao princípio de

- (A) comprometimento com a resiliência, ao desenvolver capacidade de recuperação diante de eventos inesperados.
- (B) deferência à expertise técnica, ao subordinar a investigação da ocorrência ao conhecimento dos profissionais mais experientes da equipe.
- (C) preocupação constante com falhas, ao considerar ocorrências de pequena magnitude como sinais relevantes para a segurança organizacional.
- (D) relutância em aceitar explicações simplificadas, ao reconhecer a natureza multifatorial dos eventos em sistemas complexos.
- (E) sensibilidade às operações cotidianas, ao acompanhar continuamente a execução das atividades técnicas para identificar desvios quando ocorrem.

70

Analisar as afirmativas a seguir sobre a importância do Diagnóstico de Necessidades de Treinamento (DNT) para o planejamento de programas de capacitação e assinalar (V) para a verdadeira e (F) para a falsa.

- () Assegurar a uniformização das competências técnicas entre diferentes áreas da organização, independentemente do cargo ou da função exercida na organização.
- () Fundamentar o planejamento da capacitação na identificação objetiva das lacunas entre as competências existentes e as exigidas.
- () Substituir a avaliação de desempenho individual por critérios estratégicos, definidos previamente pela alta administração da empresa.

As afirmativas são, respectivamente,

- (A) V – V – F.
- (B) V – F – V.
- (C) F – F – V.
- (D) F – V – F.
- (E) V – V – V.

Realização

