

Prova Objetiva – Nível Superior

ANALISTA - EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Tipo 1 – BRANCA



SUA PROVA

Além deste caderno de prova, contendo setenta questões objetivas, você receberá do fiscal de sala:

- uma folha destinada às respostas das questões objetivas



TEMPO

- **4 horas** é o período disponível para a realização da prova, já incluído o tempo para a marcação da folha de respostas da prova objetiva
- **2 horas** após o início da prova é possível retirar-se da sala, sem levar o caderno de prova
- **1 hora** antes do término do período de prova é possível retirar-se da sala levando o caderno de prova



NÃO SERÁ PERMITIDO

- Qualquer tipo de comunicação entre os candidatos durante a aplicação da prova
- Levantar da cadeira sem autorização do fiscal de sala
- Usar o sanitário ao término da prova, após deixar a sala



INFORMAÇÕES GERAIS

- As questões objetivas têm cinco alternativas de resposta (A, B, C, D, E) e somente uma delas está correta
- Verifique se seu caderno está completo, sem repetição de questões ou falhas. Caso contrário, notifique imediatamente o fiscal da sala, para que sejam tomadas as devidas providências
- Confira seus dados pessoais, especialmente nome, número de inscrição e documento de identidade e leia atentamente as instruções para preencher a folha de respostas
- Use somente caneta esferográfica, fabricada em material transparente, com tinta preta ou azul
- Assine seu nome apenas nos espaços reservados
- Marque na folha de respostas o campo relativo à confirmação do tipo/cor de prova, conforme o caderno recebido
- O preenchimento das respostas da prova objetiva é de sua responsabilidade e não será permitida a troca da folha de respostas em caso de erro
- Reserve tempo suficiente para o preenchimento de suas respostas. Para fins de avaliação, serão levadas em consideração apenas as marcações realizadas na folha de respostas da prova objetiva, não sendo permitido anotar informações relativas às respostas em qualquer outro meio que não seja o caderno de prova
- A FGV coletará as impressões digitais dos candidatos
- Os candidatos serão submetidos ao sistema de detecção de metais quando do ingresso e da saída de sanitários durante a realização das provas
- Boa Sorte!

Conhecimentos Básicos

Texto – A eficácia das palavras certas

Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”. Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele, parou e viu umas poucas moedas no boné. Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito. Colocou o pedaço de madeira aos pés do cego e foi embora.

Ao cair da tarde, o publicitário voltou a passar em frente ao cego que pedia esmola. Seu boné, agora, estava cheio de notas e moedas. O cego reconheceu as pegadas do publicitário e perguntou se havia sido ele quem reescrevera o cartaz, sobretudo querendo saber o que ele havia escrito.

O publicitário respondeu: “Nada que não esteja de acordo com o conceito original, mas com outras palavras”. E, sorrindo, continuou o seu caminho. O cego nunca soube o que estava escrito, mas seu novo cartaz dizia: “Hoje é primavera em Paris e eu não posso vê-la”. (*Produção de Texto*, Maria Luíza M. Abaurre e Maria Bernadete M. Abaurre)

1

O título dado ao texto:

- (A) resume a história narrada no corpo do texto;
- (B) afirma algo que é contrariado pela narrativa;
- (C) indica um princípio que é demonstrado no texto;
- (D) mostra um pensamento independente do texto;
- (E) denuncia um princípio negativo de convencimento.

2

A frase abaixo que exemplifica uma incoerência é:

- (A) “O que vem fácil, vai fácil”. (Geoffrey Chaucer);
- (B) “Se você deseja atingir o ponto mais alto, comece pelo mais baixo”. (Ciro, o Jovem);
- (C) “Perseverança não é uma corrida longa, são muitas corridas curtas, uma após a outra”. (Walter Elliot);
- (D) “Nossa maior glória não é nunca cair, mas sim levantar toda vez que caímos”. (Oliver Goldsmith);
- (E) “Seja breve, não importa quanto tempo isto leve”. (Saul Gorn).

3

“Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”. Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele, parou e viu umas poucas moedas no boné. Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito. Colocou o pedaço de madeira aos pés do cego e foi embora”.

O texto pertence ao modo narrativo de organização discursiva, caracterizado pela evolução cronológica das ações. O segmento que comprova essa evolução é:

- (A) “Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava”;
- (B) “Por favor, ajude-me. Sou cego”;
- (C) “Um publicitário da área de criação, que passava em frente a ele”;
- (D) “parou e viu umas poucas moedas no boné”;
- (E) “Sem pedir licença, pegou o cartaz”.

4

A frase abaixo em que o emprego do demonstrativo sublinhado está inadequado é:

- (A) “As capas deste livro que você leva são muito separadas”. (Ambrose Bierce);
- (B) “Quando alguém pergunta a um autor o que este quis dizer, é porque um dos dois é burro”. (Mário Quintana);
- (C) “Claro que a vida é bizarra. O único modo de encarar isso é fazer pipoca e desfrutar o show”. (David Gerrold);
- (D) “Não há nenhum lugar nessa Terra tão distante quanto ontem”. (Robert Nathan);
- (E) “Escritor original não é aquele que não imita ninguém, é aquele que ninguém pode imitar”. (Chateaubriand).

5

“Havia um cego sentado numa calçada em Paris. A seus pés, um boné e um cartaz em madeira escrito com giz branco gritava: “Por favor, ajude-me. Sou cego”.

A respeito dos componentes e do sentido desse segmento do texto, é correto afirmar que:

- (A) o cego gritava para ser ouvido pelos transeuntes;
- (B) as palavras gritadas pelo cego tentavam convencer o público que passava;
- (C) as palavras do cartaz apelavam para a caridade religiosa das pessoas;
- (D) a segunda frase do cartaz do cego funciona como consequência da primeira;
- (E) o cartaz “gritava” porque o giz branco se destacava no fundo preto.

6

A frase abaixo em que a substituição de uma oração reduzida por uma desenvolvida equivalente é inadequada é:

- (A) “Sou como uma planta do deserto. Uma única gota de orvalho é suficiente para me alimentar”. (Lyonel Brizola) / para que eu me alimente;
- (B) “Você nunca realmente perde até parar de tentar”. (Mike Ditka) / até que pare de tentar;
- (C) “Uma rua sem saída é apenas um bom lugar para se dar a volta”. (Naomi Judd) / para que se dê a volta;
- (D) “Amor é um truque sujo que nos impuseram para obter a continuidade de nossa espécie”. (Somerset Maugham) / para que se obtivesse a continuidade de nossa espécie;
- (E) “O amor é a asa que Deus deu ao homem para voar até Ele”. (Roger Luján) / para que voe até Ele.

7

“Por favor, ajude-me. Sou cego”; reescrevendo as duas frases em uma só, de forma correta e respeitando-se o sentido original, a estrutura adequada é:

- (A) Embora seja cego, por favor, ajude-me;
- (B) Me ajude, por favor, pois sou cego;
- (C) Ajude-me já que sou cego, por favor;
- (D) Por favor, ainda que seja cego, ajude-me;
- (E) Ajude-me, por favor, contanto que sou cego.

8

“Sem pedir licença, pegou o cartaz e com o giz escreveu outro conceito”; a oração “Sem pedir licença” pode ser adequadamente substituída pela seguinte oração desenvolvida:

- (A) Sem que pedisse licença;
- (B) Sem o pedido de licença;
- (C) Sem que peça licença;
- (D) Sem a petição de licença;
- (E) Sem que havia pedido licença.

9

A nova forma do cartaz apela para:

- (A) a intimidação das pessoas pelo constrangimento;
- (B) o racionalismo típico dos franceses;
- (C) a inteligência culta dos transeuntes;
- (D) o sentimentalismo diante da privação do cego;
- (E) a sedução das pessoas pelo orgulho da ajuda prestada.

10

A frase abaixo, de Millôr Fernandes, que exemplifica o emprego da vírgula por inserção de um segmento entre sujeito e verbo é:

- (A) “O difícil, quando forem comuns as viagens interplanetárias, será a gente descobrir o planeta em que foram parar as bagagens”;
- (B) “Quando um quer, dois brigam”;
- (C) “Para compreender a situação do Brasil, já ninguém discorda, é necessário um certo distanciamento. Que começa abrindo uma conta numerada na Suíça”;
- (D) “Pouco a pouco o carnaval se transfere para Brasília. Brasília já tem, pelo menos, o maior bloco de sujos”;
- (E) “Mal comparando, Platão era o Pelé da Filosofia”.

11

O termo em função adjetiva sublinhado que está substituído por um adjetivo inadequado é:

- (A) “A arte da previsão consiste em antecipar o que irá acontecer e depois explicar por que não aconteceu”. (anônimo) / divinatória;
- (B) “Por mais numerosos que sejam os meandros do rio, ele termina por desembocar no mar”. (Provérbio hindu) / pluviais;
- (C) “A morte nos ensina a transitoriedade de todas as coisas”. (Leo Buscaglia) / universal;
- (D) “Eu não tenho problemas com igrejas, desde que elas não interfiram no trabalho de Deus”. (Brooks Atkinson) / divino;
- (E) “Uma escola de domingo é uma prisão onde as crianças pagam penitência pela consciência pecadora de seus pais”. (H. L. Mencken) / dominical.

12

A polissemia – possibilidade de uma palavra ter mais de um sentido – está presente em todas as frases abaixo, EXCETO em:

- (A) Não deixe para amanhã o que pode fazer hoje;
- (B) CBN: a rádio que toca a notícia;
- (C) Na vida tudo é passageiro, menos o motorista;
- (D) Os dentes do pente mordem o couro cabeludo;
- (E) Os surdos da bateria não escutam o próprio barulho.

13

A frase em que a redundância está ausente é:

- (A) “Ninguém jamais se afogou em seu próprio suor”. (Ann Landers);
- (B) “Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim”. (Chico Xavier);
- (C) “Espero que sua vida seja tão inteira como duas metades”. (anônimo);
- (D) “Todos os funcionários receberam um prêmio adicional extra por seu desempenho”. (Cartaz em lanchonete);
- (E) “Os cemitérios estão cheios de gente insubstituível”. (Charles De Gaulle).

14

A frase em que o vocábulo *mas* tem valor aditivo é:

- (A) “Perseverança não é só bater em porta certa, mas bater até abrir”. (Guy Fawks);
- (B) “Nossa maior glória não é nunca cair, mas sim levantar toda vez que caímos”. (Oliver Goldsmith);
- (C) “Eu caminho devagar, mas nunca caminho para trás”. (Abraham Lincoln);
- (D) “Não podemos fazer tudo imediatamente, mas podemos fazer alguma coisa já”. (Calvin Coolidge);
- (E) “Ele estudava todos os dias do ano, mas isso contribuía para seu progresso”. (Nouailles).

15

Em todas as frases abaixo o verbo *ter* foi empregado no lugar de outros com significado mais específico. A frase em que a substituição por esses verbos mais específicos foi feita de forma adequada é:

- (A) “Nunca é tarde para ter uma infância feliz”. (Tom Robbins) / desfrutar de;
- (B) “Você pode aprender muito com crianças. Quanta paciência você tem, por exemplo”. (Franklin P. Jones) / você oferece;
- (C) “O maior recurso natural que qualquer país pode ter são suas crianças”. (Danny Kaye) / usar;
- (D) “Acreditar que basta ter filhos para ser pai é tão absurdo quanto acreditar que basta ter instrumentos para ser um músico”. (Mansour Challita) / originar;
- (E) “A família é como a varíola: a gente tem quando criança e fica marcado para o resto da vida”. (Sartre) / sofre.

READ TEXT I AND ANSWER QUESTIONS 16 TO 20

TEXT I

Will computers ever truly understand what we're saying?

Date: January 11, 2016

Source University of California - Berkeley

Summary:

If you think computers are quickly approaching true human communication, think again. Computers like Siri often get confused because they judge meaning by looking at a word's statistical regularity. This is unlike humans, for whom context is more important than the word or signal, according to a researcher who invented a communication game allowing only nonverbal cues, and used it to pinpoint regions of the brain where mutual understanding takes place.

From Apple's Siri to Honda's robot Asimo, machines seem to be getting better and better at communicating with humans. But some neuroscientists caution that today's computers will never truly understand what we're saying because they do not take into account the context of a conversation the way people do.

Specifically, says University of California, Berkeley, postdoctoral fellow Arjen Stolk and his Dutch colleagues, machines don't develop a shared understanding of the people, place and situation - often including a long social history - that is key to human communication. Without such common ground, a computer cannot help but be confused.

"People tend to think of communication as an exchange of linguistic signs or gestures, forgetting that much of communication is about the social context, about who you are communicating with," Stolk said.

The word "bank," for example, would be interpreted one way if you're holding a credit card but a different way if you're holding a fishing pole. Without context, making a "V" with two fingers could mean victory, the number two, or "these are the two fingers I broke."

"All these subtleties are quite crucial to understanding one another," Stolk said, perhaps more so than the words and signals that computers and many neuroscientists focus on as the key to communication. "In fact, we can understand one another without language, without words and signs that already have a shared meaning."

(Adapted from <http://www.sciencedaily.com/releases/2016/01/160111135231.htm>)

16

The title of Text I reveals that the author of this text is:

- (A) unsure;
- (B) trustful;
- (C) careless;
- (D) annoyed;
- (E) confident.

17

Based on the summary provided for Text I, mark the statements below as TRUE (T) or FALSE (F).

- () Contextual clues are still not accounted for by computers.
- () Computers are unreliable because they focus on language patterns.
- () A game has been invented based on the words people use.

The statements are, respectively:

- (A) F – T – T;
- (B) T – F – T;
- (C) F – F – T;
- (D) F – T – F;
- (E) T – T – F.

18

According to the researchers from the University of California, Berkeley:

- (A) words tend to have a single meaning;
- (B) computers can understand people's social history;
- (C) it is easy to understand words even out of context;
- (D) people can communicate without using actual words;
- (E) social context tends to create problems in communication.

19

If you are holding a fishing pole, the word "bank" means a:

- (A) safe;
- (B) seat;
- (C) boat;
- (D) building;
- (E) coastline.

20

The word "so" in "perhaps more so than the words and signals" is used to refer to something already stated in Text I. In this context, it refers to:

- (A) key;
- (B) crucial;
- (C) subtleties;
- (D) understanding;
- (E) communication.

READ TEXT II AND ANSWER QUESTIONS 21 TO 25:

TEXT II

The backlash against big data

[...]

Big data refers to the idea that society can do things with a large body of data that weren't possible when working with smaller amounts. The term was originally applied a decade ago to massive datasets from astrophysics, genomics and internet search engines, and to machine-learning systems (for voice-recognition and translation, for example) that work well only when given lots of data to chew on. Now it refers to the application of data-analysis and statistics in new areas, from retailing to human resources. The backlash began in mid-March, prompted by an article in *Science* by David Lazer and others at Harvard and Northeastern University. It showed that a big-data poster-child—Google Flu Trends, a 2009 project which identified flu outbreaks from search queries alone—had overestimated the number of cases for four years running, compared with reported data from the Centres for Disease Control (CDC). This led to a wider attack on the idea of big data.

The criticisms fall into three areas that are not intrinsic to big data per se, but endemic to data analysis, and have some merit. First, there are biases inherent to data that must not be ignored. That is undeniably the case. Second, some proponents of big data have claimed that theory (ie, generalisable models about how the world works) is obsolete. In fact, subject-area knowledge remains necessary even when dealing with large data sets. Third, the risk of spurious correlations—associations that are statistically robust but happen only by chance—increases with more data. Although there are new statistical techniques to identify and banish spurious correlations, such as running many tests against subsets of the data, this will always be a problem.

There is some merit to the naysayers' case, in other words. But these criticisms do not mean that big-data analysis has no merit whatsoever. Even the Harvard researchers who decried big data "hubris" admitted in *Science* that melding Google Flu Trends analysis with CDC's data improved the overall forecast—showing that big data can in fact be a useful tool. And research published in PLOS Computational Biology on April 17th shows it is possible to estimate the prevalence of the flu based on visits to Wikipedia articles related to the illness. Behind the big data backlash is the classic hype cycle, in which a technology's early proponents make overly grandiose claims, people sling arrows when those promises fall flat, but the technology eventually transforms the world, though not necessarily in ways the pundits expected. It happened with the web, and television, radio, motion pictures and the telegraph before it. Now it is simply big data's turn to face the grumblers.

(From <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/04/economist-explains-10>)

21

The use of the phrase "the backlash" in the title of Text II means the:

- (A) backing of;
- (B) support for;
- (C) decision for;
- (D) resistance to;
- (E) overpowering of.

22

The three main arguments against big data raised by Text II in the second paragraph are:

- (A) large numbers; old theories; consistent relations;
- (B) intrinsic partiality; outdated concepts; casual links;
- (C) clear views; updated assumptions; weak associations;
- (D) objective approaches; dated models; genuine connections;
- (E) scientific impartiality; unfounded theories; strong relations.

23

The base form, past tense and past participle of the verb "fall" in "The criticisms fall into three areas" are, respectively:

- (A) fall-fell-fell;
- (B) fall-fall-fallen;
- (C) fall-fell-fallen;
- (D) fall-falled-fell;
- (E) fall-felled-falling.

24

When Text II mentions "grumblers" in "to face the grumblers", it refers to:

- (A) scientists who use many tests;
- (B) people who murmur complaints;
- (C) those who support large data sets;
- (D) statisticians who promise solid results;
- (E) researchers who work with the internet.

25

The phrase "lots of data to chew on" in Text II makes use of figurative language and shares some common characteristics with:

- (A) eating;
- (B) drawing;
- (C) chatting;
- (D) thinking;
- (E) counting.

26

Em uma caixa há doze dúzias de laranjas, sobre as quais sabe-se que:

I - há pelo menos duas laranjas estragadas;

II - dadas seis quaisquer dessas laranjas, há pelo menos duas não estragadas.

Sobre essas doze dúzias de laranjas, deduz-se que:

- (A) pelo menos 96 estão estragadas;
- (B) no mínimo 140 não estão estragadas;
- (C) exatamente duas estão estragadas;
- (D) no máximo 96 estão estragadas;
- (E) exatamente 48 não estão estragadas.

27

De um grupo de controle para o acompanhamento de uma determinada doença, 4% realmente têm a doença. A tabela a seguir mostra as porcentagens das pessoas que têm e das que não têm a doença e que apresentaram resultado positivo em um determinado teste.

Doença	Teste positivo (%)
SIM	85
NÃO	10

Entre as pessoas desse grupo que apresentaram resultado positivo no teste, a porcentagem daquelas que realmente têm a doença é aproximadamente:

- (A) 90%;
- (B) 85%;
- (C) 42%;
- (D) 26%;
- (E) 4%.

28

Dos 40 funcionários de uma empresa, o mais novo tem 25 anos e o mais velho tem 37 anos. Considerando a idade de cada funcionário como um número inteiro de anos, conclui-se que:

- (A) a média das idades de todos os funcionários é 31 anos;
- (B) a idade de pelo menos um funcionário é 31 anos;
- (C) nenhum funcionário tem idade igual a 31 anos;
- (D) no máximo 25 funcionários têm a mesma idade;
- (E) no mínimo 4 funcionários têm a mesma idade.

29

Sem A, não se tem B.

Sem B, não se tem C.

Assim, conclui-se que:

- (A) A é suficiente para B e para C;
- (B) B é necessário para A e para C;
- (C) C é suficiente para A e para B;
- (D) A e B são suficientes para C;
- (E) B é necessário para A e suficiente para C.

30

Sobre os amigos Marcos, Renato e Waldo, sabe-se que:

- I - Se Waldo é flamenguista, então Marcos não é tricolor;
- II - Se Renato não é vascaíno, então Marcos é tricolor;
- III - Se Renato é vascaíno, então Waldo não é flamenguista.

Logo, deduz-se que:

- (A) Marcos é tricolor;
- (B) Marcos não é tricolor;
- (C) Waldo é flamenguista;
- (D) Waldo não é flamenguista;
- (E) Renato é vascaíno.

31

Após a extração de uma amostra, as observações obtidas são tabuladas, gerando a seguinte distribuição de frequências:

Valor	3	5	9	13
Frequência	5	9	10	3

Considerando que $E(X)$ = Média de X, $Mo(X)$ = Moda de X e $Me(X)$ = Mediana de X, é correto afirmar que:

- (A) $E(X) = 7$ e $Mo(X) = 10$;
- (B) $Me(X) = 5$ e $E(X) = 6,3$;
- (C) $Mo(X) = 9$ e $Me(X) = 9$;
- (D) $Me(X) = 9$ e $E(X) = 6,3$;
- (E) $Mo(X) = 9$ e $E(X) = 7$.

32

Raíza e Diego resolvem disputar um jogo em que cada um deles lança uma moeda honesta de forma independente e simultânea. Ela será vencedora no caso de dois resultados iguais, e ele, de dois diferentes. As probabilidades de vitória dela e dele são, respectivamente, iguais a:

- (A) $2/3$ e $1/3$;
- (B) $1/4$ e $3/4$;
- (C) $1/3$ e $2/3$;
- (D) $1/2$ e $1/2$;
- (E) $3/4$ e $1/4$.

33

Suponha que, de um baralho normal, contendo 52 cartas de quatro naipes, é extraído, sem reposição e aleatoriamente, um total de quatro cartas. Se a carta "Ás" é equivalente a uma figura (ou seja, são 4 figuras e 9 números de cada naipe), é correto afirmar que a probabilidade de que todas sejam:

- (A) do mesmo naipe é igual a $\left(\frac{13}{52}\right) \cdot \left(\frac{12}{51}\right) \cdot \left(\frac{11}{50}\right) \cdot \left(\frac{10}{49}\right)$
- (B) figuras é igual a $\left(\frac{10}{52}\right) \cdot \left(\frac{9}{51}\right) \cdot \left(\frac{8}{50}\right) \cdot \left(\frac{7}{49}\right)$
- (C) do mesmo número é igual a $\left(\frac{4}{52}\right) \cdot \left(\frac{3}{51}\right) \cdot \left(\frac{2}{50}\right) \cdot \left(\frac{1}{49}\right)$
- (D) números é igual a $\left(\frac{36}{52}\right) \cdot \left(\frac{35}{51}\right) \cdot \left(\frac{34}{50}\right) \cdot \left(\frac{33}{49}\right)$
- (E) de naipes diferentes é igual a $4 \cdot \left(\frac{16}{52}\right) \cdot \left(\frac{12}{51}\right) \cdot \left(\frac{8}{50}\right) \cdot \left(\frac{4}{49}\right)$

34

Sejam Y, X, Z e W variáveis aleatórias tais que $Z = 2.Y - 3.X$, sendo $E(X^2) = 25$, $E(X) = 4$, $Var(Y) = 16$, $Cov(X, Y) = 6$.

Então a variância de Z é:

- (A) 55;
- (B) 73;
- (C) 108;
- (D) 145;
- (E) 217.

35

Sabe-se que as notas de uma prova têm distribuição Normal com média $\mu = 6,5$ e variância $\sigma^2 = 4$. Adicionalmente, são conhecidos alguns valores tabulados da normal-padrão.

$$\Phi(1,3) \cong 0,90 \quad \Phi(1,65) \cong 0,95 \quad \Phi(1,95) \cong 0,975$$

Onde,

$\Phi(z)$ é a função distribuição acumulada da Normal Padrão.

Considerando-se que apenas os 10% que atinjam as maiores notas serão aprovados, a nota mínima para aprovação é:

- (A) 9,10;
- (B) 9,30;
- (C) 9,50;
- (D) 9,70;
- (E) 9,80.

Conhecimentos Específicos

36

Andragogia é uma palavra que vem do grego *andros* (adulto) e *agogus* (guiar, conduzir, educar). A Heutagogia também vem do grego e seu conceito vai além da Andragogia, porque *heuta* (auto, próprio) e *agogus* (guiar, conduzir, educar). Aplicando-se esses dois termos à educação corporativa, tem-se a seguinte explicação para o conceito de:

- (A) Andragogia – os participantes das ações educativas são adultos e devem guiar sua aprendizagem a partir de seus interesses pessoais;
- (B) Heutagogia – a área de educação corporativa deve guiar as ações educativas para ajudar os participantes a desenvolver competências laborais;
- (C) Andragogia – a área de educação corporativa deve conduzir, guiar e educar os participantes das ações educativas para que os interesses deles sejam atendidos;
- (D) Heutagogia – a área de educação corporativa deve conduzir, guiar e educar os participantes das ações educativas para que os interesses deles sejam atendidos;
- (E) Andragogia – a área de educação corporativa deve guiar as ações educativas para ajudar os participantes a desenvolver competências laborais.

37

O contexto atual do mundo do trabalho é de transformação – mudanças tecnológicas, redução de postos, extinção de funções e demanda de novas competências profissionais. Nesse contexto, a carreira tradicional descaracteriza-se cada vez mais, dando espaço a novas formas de interação empregado-organização. A carreira proteana é uma tendência que tem crescido nos últimos anos e que tem mudado as estratégias de gestão de pessoas de modo geral e de educação corporativa de modo particular. São características da carreira proteana:

- (A) mobilidade geográfica, treinamento formal, envolvimento em projetos-chave;
- (B) objetivos de longo prazo, valorização da organização, responsabilidade;
- (C) progressão da carreira linear e vertical, autonomia, foco na tarefa;
- (D) autodirecionamento, aprendizado contínuo, intensificação de oportunidades;
- (E) comprometimento organizacional, lealdade, sentido de pertencimento.

38

O modelo tradicional de carreira que predominou até a década de 70 requeria um padrão tipicamente masculino de trabalho, de tempo integral, para o mesmo empregador, por uma carreira inteira, com busca constante pelo avanço vertical e por recompensas externas. Paulo é um competente profissional da área de educação corporativa e sabe que esse modelo está ultrapassado e que o novo modelo traz um conjunto de impactos para as políticas de Gestão de Pessoas. Visando adequar tais políticas a esse novo modelo de carreiras, Paulo poderia propor:

- (A) desenhos de progressão vertical na carreira voltados para longo prazo;
- (B) incentivo à aprendizagem informal e à valorização das experiências diárias de trabalho;
- (C) avaliação de desempenho atrelada ao reconhecimento de benefícios externos;
- (D) processos de seleção voltados para pessoas cuja segurança é a principal âncora de carreira;
- (E) estratégias de desenvolvimento profissional menos relevantes dada a alta taxa de turnover.

39

Cláudia era funcionária de uma grande empresa, atuando como analista durante sete anos no setor responsável pela área de qualidade de vida no trabalho e gestão do clima organizacional. Considerando o reconhecimento do trabalho realizado por Cláudia, a diretoria lhe ofereceu uma promoção, convidando-a para coordenar o setor de desenvolvimento de pessoas. Seis meses após ter assumido o novo cargo, Cláudia ficou sabendo que haveria uma reunião interna entre a equipe da área de qualidade de vida no trabalho e gestão do clima organizacional para discutir o plano de ação resultante da última pesquisa de clima. O nome de Cláudia não tinha sido incluído na lista das pessoas convocadas para a reunião. Cláudia decidiu, então, conversar com o seu chefe e sugerir que ela participasse. A decisão de Cláudia pode ser considerada:

- (A) adequada, pois Cláudia tinha atuado durante sete anos na área de qualidade de vida no trabalho e gestão do clima organizacional;
- (B) adequada, pois Cláudia estava atuando na área de desenvolvimento de pessoas, que é parte do sistema integrado de Gestão de Pessoas;
- (C) adequada, pois Cláudia, sendo uma nova coordenadora, deveria pedir para participar de todas as reuniões a fim de aumentar sua integração;
- (D) inadequada, pois deveria haver um motivo para Cláudia não ter sido convocada e sua solicitação poderia causar constrangimentos ao chefe;
- (E) inadequada, pois Cláudia já não estava mais na área de qualidade de vida no trabalho e gestão do clima organizacional e deveria concentrar-se em sua nova função.

40

A área de educação corporativa está em transição em vários aspectos. Cada vez mais se buscam mecanismos que articulam aprendizagens individuais e coletivas, de forma a construir e consolidar uma cultura de organização aprendente. Para alcançar esse perfil de “organizações que aprendem”, a empresa precisa estar estruturada sob o paradigma da:

- (A) gestão de comando-e-controle;
- (B) organização mecanicista;
- (C) gestão do conhecimento;
- (D) organização sistematizada;
- (E) renovação da gestão autocrática.

41

Antônio foi convidado a apresentar um projeto para a sistematização da gestão por competências em sua empresa. Para apresentar um projeto adequado, Antônio estudou várias referências distintas e fez visitas a empresas que se destacavam na área. Ao término do processo, Antônio concluiu que a gestão por competências é um processo que possui um conjunto de etapas, incluindo:

- (A) identificação das estratégias organizacionais e elaboração de planos de capacitação;
- (B) redefinição das estratégias organizacionais e foco na lucratividade;
- (C) reposicionamento estratégico e elaboração de planos de capacitação;
- (D) foco na lucratividade e identificação das competências genéricas;
- (E) diagnóstico das lacunas de competências e reposicionamento estratégico.

42

As organizações têm repassado suas estratégias de desenvolvimento de competências em função de diversas mudanças no mundo do trabalho, incluindo a maior competitividade e maior obsolescência do conhecimento. Diante desse contexto, uma tendência que tem se confirmado na área de educação corporativa é o uso do *blended learning*, que pode ser entendido como:

- (A) sistema de apoio à aprendizagem na hora certa para cada colaborador ou equipe;
- (B) ferramenta de educação a distância que usa grande variedade de estratégias de aprendizagem;
- (C) processo de aprendizagem no trabalho voltado para conhecimentos menos estruturados;
- (D) ferramenta de gerenciamento das ações de educação a distância em ambiente virtual;
- (E) estratégia de misturar a aprendizagem presencial com a aprendizagem a distância.

43

A tecnologia, em muitos momentos, foi responsável pelo surgimento de novas formas de acesso ao conhecimento, por meio do rádio, da televisão e mais recentemente da internet. Considerando que as novas tecnologias de informação e de comunicação em educação podem ser úteis em diversos aspectos da educação corporativa, um analista de Educação Corporativa de uma multinacional realizou o desenho de um projeto de sistema que permitia substanciais alterações no gerenciamento da universidade corporativa de sua empresa. Considerando a finalidade dos *softwares* de suporte à educação, a proposta desse analista pode ser considerada:

- (A) adequada, pois as novas tecnologias de informação e de comunicação podem melhorar muito o acompanhamento e controle das ações em educação;
- (B) adequada, pois o principal foco das novas tecnologias de informação e de comunicação deve voltar-se para a simplificação e otimização das tarefas administrativas;
- (C) inadequada, pois as novas tecnologias devem priorizar aspectos de reforço à aprendizagem, usando tutoriais e instrumentos de consulta on-line;
- (D) inadequada, pois o foco não deve estar no acompanhamento e controle das ações em educação, mas sim na busca de inovação nas tecnologias de aprendizagem;
- (E) inadequada, pois os sistemas relativos às novas tecnologias de informação e de comunicação foram pensados, sobretudo, para rever o *design* instrucional dos cursos.

44

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O referido decreto é um importante guia para a educação corporativa no setor público. De acordo com esse decreto, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal tem como algumas de suas finalidades:

- (A) divulgação e gerenciamento das ações de capacitação / oferta de cursos para o aprimoramento profissional, de acordo com a disponibilidade financeira de cada órgão;
- (B) desenvolvimento permanente do servidor público / provimento de eventos de capacitação e atualização no exterior;
- (C) adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos pessoais / oferecimento de oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;
- (D) atendimento ao plano plurianual das instituições / aproveitamento temporário de servidores do quadro de pessoal de instituições com menor demanda;
- (E) melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão / racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

45

A evolução teórico-metodológica da área de educação corporativa levou a uma proliferação de conceitos relacionados à área. A aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras ou habilidades que resultem na melhoria do desempenho no trabalho é a definição de:

- (A) saber;
- (B) informação;
- (C) aprendizagem;
- (D) educação;
- (E) treinamento.

46

O mundo da educação está em transição e tem se tornado mais flexível. Educação Aberta, Educação Continuada, Educação ao Longo da Vida são conceitos que passaram a fazer parte da área no século XX. O novo cenário da área de educação contempla uma filosofia que facilita estudos privados individuais e ao mesmo tempo o conceito de educação aberta, embora sejam esferas distintas. São características dos estudos privados nesse novo cenário:

- (A) professor como centro do processo de aprendizagem;
- (B) sistemas de larga escala;
- (C) sistemas de distribuição de programas de cursos;
- (D) foco no acesso por meio da tecnologia;
- (E) estrutura do conteúdo baseada em pré-requisitos.

47

A literatura indica variações na natureza e na extensão da educação aberta. São princípios fundamentais que marcam o conceito de educação aberta:

- (A) privacidade e ensino a distância;
- (B) educação ubíqua e permanente;
- (C) currículo aberto e estudos externos;
- (D) estudo centrado no aluno e competitividade;
- (E) estudo autônomo e tele-ensino.

48

A educação a distância é uma modalidade de ensino/aprendizagem que rompe as barreiras do tempo e do espaço, promovendo diferentes formas de interação entre alunos e professores. Assim, a Educação a Distância é uma forma de ensino que possibilita:

- (A) a autoaprendizagem, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados isoladamente ou combinados, e veiculados por diversos meios de comunicação;
- (B) a aprendizagem dirigida, com a mediação de recursos didáticos aleatoriamente combinados, apresentados em suportes comuns de informação, utilizados isoladamente, e veiculados por conteúdos definidos para aprendizagem em computador;
- (C) a aprendizagem heterodirigida, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes de informação, utilizados de forma combinada, e veiculados pelos diversos meios de comunicação;
- (D) a aprendizagem heterodirigida, com a mediação de recursos didáticos flexíveis, apresentados em suportes de informação pré-definidos e padronizados, utilizados isoladamente ou combinados, e veiculados por diversos meios que permitam acesso à Internet;
- (E) a autoaprendizagem, com a mediação de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em suportes de informação pré-definidos e padronizados, utilizados de forma combinada, veiculados por diversos meios que permitam acesso à Internet.

49

Roberto é um analista de Educação Corporativa a quem foi solicitado que desenhasse um projeto para desenvolvimento do *e-learning* em sua empresa. Estudando a temática, Roberto entendeu que o conceito de *e-learning* compreendia o uso das tecnologias da Internet para a entrega de um amplo arranjo de soluções que estimulasse o conhecimento e o desempenho. Com base em seus estudos, Roberto estabeleceu três critérios para caracterizar as ações de *e-learning*, a saber:

Critério 1 – Trabalha em rede, tornando possível uma atualização instantânea de dados, envolvendo armazenagem e busca, distribuição e compartilhamento de informação ou instrução;

Critério 2 – Chega até o usuário final por intermédio de um computador que utiliza uma tecnologia padrão de Internet;

Critério 3 – Focaliza uma visão mais abrangente de soluções de aprendizagem voltada para o treinamento tradicional, com foco na melhoria do desempenho.

Analisando o esboço inicial do projeto elaborado por Roberto, seu chefe considerou que o projeto estava falho e apresentou a seguinte justificativa:

- (A) o conceito de *e-learning* que ele adotou está limitado na medida em que estabelece vínculo direto com o desempenho;
- (B) o *e-learning* não trabalha em rede, embora envolva armazenagem e busca, distribuição e compartilhamento de informação;
- (C) o *e-learning* chega até o usuário final por intermédio de um computador que utiliza uma tecnologia específica de distribuição de dados que difere do padrão de Internet;
- (D) o projeto de *e-learning* deve focalizar uma visão mais abrangente de soluções de aprendizagem, que vão muito além do paradigma tradicional de treinamento;
- (E) o *e-learning* em geral não permite atualização instantânea porque está vinculado aos sistemas de informática das empresas com rotinas diárias de atualização.

50

A sociedade do conhecimento característica da pós-modernidade é sustentada por diferentes formas de linguagem e por um novo tempo em que o saber é muito mais valorizado. Expressões como capital humano e capital intelectual marcam esse cenário em que o capital financeiro deixa de ser o grande diferencial das sociedades e das organizações de trabalho. Nesse novo ambiente, tem sido muito comum o emprego da expressão “Objetos de Aprendizagem”, termo que vem da terminologia inglesa “Learning Objects”, cuja denominação surgiu para representar:

- (A) entidades digitais de um novo tipo de instrução baseada em computador;
- (B) a concretude da aprendizagem em um ambiente cada vez mais fluido;
- (C) a ação e o pensamento pedagógico no ambiente da cibercultura;
- (D) processos de *design* instrucional voltados para treinamentos presenciais;
- (E) projeto pedagógico que engloba as teorias de ensino-aprendizagem.

51

O desenvolvimento de recursos humanos é um conceito que envolve um conjunto de estratégias de gestão de pessoas. No cenário atual, os pressupostos teórico-metodológicos nas ações de treinamento, desenvolvimento e educação devem estar alinhados com:

- (A) pré-requisitos, conteúdos e instrumentos de avaliação de resultados;
- (B) ações de informação, instrução e experiências de sala de aula;
- (C) intenção de melhoria, meios de instrução e variedade de tecnologias;
- (D) objetivos instrucionais, eficácia do treinamento e diferentes abordagens;
- (E) planejamento estratégico, projeto pedagógico e projeto instrucional.

52

Soluções voltadas para situações de aprendizagem e de desenvolvimento de competências a partir do uso de métodos ativos apresentam uma estrutura comum, que adota a seguinte sequência: (1) Contextualização e Mobilização; (2) Atividade de Aprendizagem; (3) Organização da Atividade de Aprendizagem; (4) Coordenação e Acompanhamento; (5) Análise e Avaliação da Atividade de Aprendizagem; (6) Outras Referências; e (7) Síntese e Generalização. A etapa que propõe o envolvimento dos participantes no enfrentamento de um desafio, na resolução de um problema, na realização de uma pesquisa, no desenvolvimento de um projeto, na participação em um jogo ou dramatização é denominada:

- (A) contextualização e mobilização;
- (B) síntese;
- (C) atividade de aprendizagem;
- (D) organização da atividade de aprendizagem;
- (E) análise e avaliação da atividade de aprendizagem.

53

Patrícia era gerente da área de Educação Corporativa de uma organização pública e sabia que a construção de instrumentos de avaliação de Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E precisa considerar indicadores de validade das medidas. Além disso, Patrícia estava preocupada com a avaliação de TD&E no sentido de cobrir diferentes níveis de resultados. Com base na literatura da área, Patrícia compreendeu que era importante que fossem considerados pelo menos os seguintes níveis:

- (A) conhecimentos, habilidades, atitudes e competências profissionais;
- (B) fidedignidade, confiabilidade, precisão e base lógica de mensuração;
- (C) reação, aprendizagem, comportamento no cargo e resultados organizacionais;
- (D) redação dos itens, representação comportamental, variabilidade e mensurabilidade;
- (E) indicadores psicométricos, variáveis tangíveis, amplitude e profundidade.

54

De modo geral, as abordagens de diagnóstico e mapeamento de necessidades de ações de capacitação nas instituições ainda estão atreladas a modelos burocráticos, sem visualizar adequadamente cenários futuros. É necessária uma mudança nos modelos usualmente utilizados para o mapeamento de necessidades de ações de capacitação, de forma a considerar não apenas os elementos tradicionalmente mapeados, mas também:

- (A) arranjos organizacionais, como arquiteturas matriciais, organização em rede, organizações virtuais;
- (B) cargos e estruturas organizacionais rígidas e estáticas, como departamentos, divisões e seções;
- (C) análise da demanda de indivíduos lotados em diferentes unidades organizacionais;
- (D) variáveis endógenas voltadas à aprendizagem de habilidades definidas em documentos normativos;
- (E) configurações de trabalhos humanos prescritivos, com atividades pré-definidas e estabelecidas.

55

A sociedade moderna tem se baseado cada vez mais no contínuo desenvolvimento das pessoas, tendo sido cunhada no século XX a expressão “educação ao longo da vida”. Essa nova forma de pensar a educação caracteriza-se pela:

- (A) insurreição às exigências do mundo do trabalho;
- (B) adequação aos ritmos e tempos da pessoa humana;
- (C) circunscrição da educação a um período particular da vida;
- (D) oposição da educação de adultos à educação de jovens;
- (E) sobreposição da formação profissional à formação geral.

56

As mudanças no mundo do trabalho têm demandado novas competências profissionais, exigindo que as pessoas sejam capazes de manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, trabalhar em equipes e assumir responsabilidades mais complexas, para atuar em ambientes com maior incerteza. Esse contexto atual também demanda alterações na forma de se pensar a educação corporativa. Um exemplo de novo paradigma para a educação corporativa nesse recente ambiente laboral compreende:

- (A) avaliação de resultados focadas na sala de aula;
- (B) práticas didáticas centradas no desempenho do professor;
- (C) recursos instrucionais voltados para o como fazer;
- (D) estratégias ativas de ensino;
- (E) materiais didáticos com mais ilustrações gráficas.

57

Cada vez mais se sabe que o desenvolvimento profissional advém não apenas de ações educacionais realizadas em sala de aula, mas também de outras experiências e estratégias pedagógicas. Cada tipo de atividade busca desenvolver capacidades distintas nos participantes. Considerando que uma das principais funções de um analista de educação corporativa é identificar que estratégias podem ser utilizadas para desenvolver determinados tipos de capacidade, a correta associação entre a capacidade a ser desenvolvida e as estratégias pedagógicas que podem ser usadas é:

- (A) capacidade de analisar - excursão e visitas; desenho de objetos; construção de maquetes; censo de problemas; desafios de percepção;
- (B) capacidade de observar - estudos de caso; discussão dirigida; painel de discussão; pergunta circular; comparação de teorias;
- (C) capacidade de teorizar - pesquisa individual e grupal; leitura de relatórios de pesquisa; leitura de textos sobre pesquisas; estudo dirigido;
- (D) capacidade de aplicar e transferir - tempestade mental; reorganização de textos alheios; resumo de textos técnicos e de entrevistas;
- (E) capacidade de sintetizar – elaboração de projetos; desenho de fluxo de ações; reformulação de instrumentos; solução de problemas.

58

O planejamento instrucional desempenha papel primordial na atuação dos pedagogos organizacionais e dos demais profissionais responsáveis pelas ações de educação corporativa. Para que o planejamento instrucional seja efetivo, é importante que ele seja desenvolvido, obedecendo à seguinte sequência lógica:

- (A) escolher modalidade, redigir objetivos, escolher procedimentos, estabelecer sequência e conteúdos, testar o desenho, definir critérios de avaliação;
- (B) redigir objetivos, escolher modalidade, estabelecer sequência e conteúdos, escolher procedimentos, testar o desenho, definir critérios de avaliação;
- (C) escolher modalidade, redigir objetivos, estabelecer sequência e conteúdos, escolher procedimentos, definir critérios de avaliação, testar o desenho;
- (D) definir critérios de avaliação, escolher modalidade, redigir objetivos, estabelecer sequência e conteúdos, escolher procedimentos, testar o desenho;
- (E) redigir objetivos, escolher modalidade, estabelecer sequência e conteúdos, escolher procedimentos, definir critérios de avaliação, testar o desenho.

59

Os objetivos instrucionais correspondem à meta de determinada ação educacional e deve indicar para que serve o objeto de aprendizagem, como deve ser mensurado e como pode ser utilizado. Para que indique essas informações, o objetivo instrucional deve ser formado por três partes, a saber:

- (A) condições de desempenho, comportamento a ser atingido e critério de execução da tarefa;
- (B) análise do perfil de aprendizes, estratégias didáticas e escolha de alternativas;
- (C) necessidades de capacitação, componentes didáticos e delineamento pedagógico;
- (D) plano de ensino, projeto político-pedagógico e recursos instrucionais;
- (E) conhecimentos prévios, proficiência almejada e resultados de aprendizagem.

60

É imprescindível que o sistema de avaliação forneça ao profissional da área de educação corporativa as informações a respeito das relações encontradas entre as diversas categorias de resultados e efeitos verificados. Além disso, qualquer tomada de decisão na área de educação corporativa precisa levar em conta as características contextuais porque:

- (A) os componentes e propósitos da educação corporativa são circunstanciais;
- (B) o ambiente apresenta alto potencial de influenciar a transferência de aprendizagem;
- (C) as características pessoais dos participantes respondem pelos efeitos em longo prazo;
- (D) os dados sobre disseminação fornecem informações sobre como o programa foi planejado;
- (E) a identificação de necessidades legitima a ação individual e organizacional.

61

Análises de necessidades de treinamento, apesar de importantes, têm sido realizadas de modo pouco sistemático em ambientes organizacionais. Uma das abordagens mais utilizadas na Avaliação de Necessidades de Treinamento, Desenvolvimento e Educação é baseada na análise de três dimensões: organizacional, das tarefas e das pessoas/individual. Cada uma dessas dimensões buscava responder a algumas perguntas na avaliação de necessidades. O correto entendimento dessas dimensões e das perguntas relacionadas permite fazer as seguintes associações:

- (A) individual = onde e quando / da tarefa = o que;
- (B) individual = o que e quanto / organizacional = quem e como;
- (C) da tarefa = o que / organizacional = onde e quando;
- (D) organizacional = quem e quando / individual = o que e quanto;
- (E) da tarefa = o que e como / organizacional = quem e onde.

62

O mundo do trabalho está em acelerada mutação por um conjunto de fatores que incluem mudanças sociodemográficas, bem como desenvolvimento tecnológico e competição global. Nesse novo contexto, algumas premissas, metas e ferramentas são fundamentais para o desenvolvimento das organizações, tais como:

- (A) modelos mentais inovadores / raciocínio sistêmico;
- (B) visão compartilhada de futuro / treinamento individual;
- (C) modelos mentais delimitados / domínio conceitual;
- (D) aprendizagem em equipe / posicionamento global;
- (E) treinamento vivencial / raciocínio metacognitivo.

63

Moema foi contratada em maio de 2015 para trabalhar em uma autarquia federal após aprovação em concurso público. Tendo formação em Pedagogia, Moema foi alocada na área de recursos humanos, especificamente no sistema de desenvolvimento de pessoas. No seu primeiro mês de trabalho, Moema se dedicou a estudar o plano anual de capacitação, a fim de elaborar projetos pedagógicos a ele alinhados. É correto afirmar que a atuação de Moema no início de seu contrato foi:

- (A) adequada, pois no primeiro mês de contrato a legislação afim prevê maior dedicação ao desenvolvimento de competências específicas;
- (B) inadequada, pois o plano anual de capacitação é um instrumento dinâmico e o melhor seria se dedicar ao relatório de execução do referido plano;
- (C) adequada, pois o plano anual de capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;
- (D) inadequada, pois como o plano anual de capacitação já estava em vigor não seria possível realizar qualquer alteração;
- (E) adequada, pois ao final do estágio probatório os servidores novos devem ser certificados pelo Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

64

De acordo com a Portaria/MP nº 208, de 25 de julho de 2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Sistema de Gestão por Competência é:

- (A) a ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar ações de capacitação a partir da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores;
- (B) o *software* de gestão do conhecimento disponibilizado pelo Ministério para gerenciar o compartilhamento de conhecimentos tácitos e explícitos no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Federal;
- (C) a ferramenta desenvolvida para analisar o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e as competências desenvolvidas nos servidores, tendo em vista os planos de capacitação realizados pelos respectivos órgãos e entidades;
- (D) o *software* de gestão que orienta os órgãos e entidades da Administração Federal na alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores e sistematização dos gastos de pessoal efetuados com capacitação;
- (E) a ferramenta gerencial que compreende as definições dos temas, as metodologias de capacitação a serem implementadas, bem como as ações de capacitação voltadas à habilitação de servidores federais.

65

A avaliação das ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E se refere ao processo de planejar, obter e analisar informações visando a fornecer subsídios úteis para a melhoria do sistema instrucional. Um modelo de avaliação de TD&E deve considerar alguns componentes, os quais compreendem um conjunto de variáveis.

Elementos	Capacidade / Domínio
A - Procedimentos	X – Número de revisões realizadas pelo aprendiz em uma determinada tarefa; Compartilhamento de experiências pelos aprendizes; Presença e ausência dos participantes
B - Processos	Y – Sequência de ensino dos objetivos; Utilização de aulas expositivas; Uso de exercícios práticos
C - Ambiente	Z – Suporte organizacional; Canais de disseminação de informações sobre TD&E na organização; Instalações fornecidas pela organização para realização de TD&E

Considerando essas informações, a correta associação dos componentes de avaliação de TD&E com as respectivas variáveis é:

- (A) CX;
- (B) AZ;
- (C) CZ;
- (D) AX;
- (E) BY.

66

A política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional prevê que:

- (A) as instituições federais de ensino contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades;
- (B) as instituições federais de ensino participarão da execução do plano anual de capacitação, e contribuirão na avaliação de resultados das ações dos órgãos e das entidades;
- (C) as escolas de governo poderão ofertar cursos de capacitação, desde que autorizados, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação;
- (D) as instituições federais de ensino são instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos;
- (E) as escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

67

O *e-learning* pode trazer importantes contribuições para as organizações. Para construir uma estratégia de *e-learning* bem-sucedida, é preciso definir:

- (A) Estudo de Caso ou Piloto – uso da capacidade tecnológica da organização para oferecer e gerenciar ações de *e-learning* voltadas para sistemas de gestão de aprendizagem;
- (B) Infraestrutura – adoção de um modelo de organização de negócios que apoie o crescimento da função de aprendizagem/treinamento presencial;
- (C) Arquiteturas de Aprendizagem – coordenação entre *e-learning* e o restante dos esforços de aprendizagem empreendidos pela organização;
- (D) Novas Abordagens de *e-learning* – combate à cultura negativa de aprendizagem, por meio de defensores da estratégia instrucional focada no desempenho;
- (E) Cultura de Aprendizagem e Mudança – desenvolvimento e execução de treinamentos pela Internet, seguindo o paradigma da organização do treinamento.

68

Os resultados relativos à Educação Corporativa devem buscar atender às necessidades dos indivíduos e das organizações. A mensuração de resultados individuais, contudo, apresenta uma sistematização maior do que a mensuração de resultados organizacionais. As mudanças organizacionais nesse caso deveriam ser derivadas dos desempenhos esperados do conjunto dos indivíduos treinados, que, por sua vez, deveriam ser deduzidos dos objetivos dos treinamentos. Nessa lógica, um dos principais desafios da mensuração de mudanças de comportamento a serem verificadas na organização é:

- (A) identificação dos comportamentos dos ex-treinandos;
- (B) modificações localizadas na cultura organizacional;
- (C) definição dos indicadores apropriados;
- (D) redesenho dos desempenhos individuais esperados;
- (E) flexibilização das ocupações de trabalho.

69

De acordo com a Portaria/MP nº 208, de 25 de julho de 2006, a coordenação e a supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas escolas de governo da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional cabe:

- (A) ao Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- (B) ao Secretário de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- (C) ao Secretário de Educação Corporativa do Ministério da Educação;
- (D) à Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP;
- (E) à Fundação Nacional de Capacitação Gerencial – FUNCAP.

70

O conceito de desenvolvimento profissional vem ganhando importância no mundo do trabalho atual a partir do momento em que as pessoas passaram a ser consideradas um diferencial competitivo na organização. Nesse novo contexto, o desenvolvimento de carreiras diz respeito:

- (A) ao conjunto de variáveis, como as ações de capacitação, a aprendizagem das equipes no local de trabalho, a experiência prévia dos servidores;
- (B) à maneira pela qual a pessoa gerencia o processo da sua carreira, tanto dentro de uma organização como entre organizações;
- (C) ao processo de ascensão na carreira definido pelas progressões verticais e transversais dentro de uma determinada organização;
- (D) a benefícios funcionais que as empresas oferecem aos seus empregados como reconhecimento do seu desempenho e contribuição pessoal para o alcance de metas;
- (E) ao conjunto de regras que estipulam como os colaboradores podem progredir na empresa com relação ao seu salário e outros benefícios.

Realização

