



Apostilas de
Educação

Atividade Integradora

FERRAMENTAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

1º Ano - Ensino Médio
2º Trimestre



Apresentação

A apostila foi elaborada para apoiar no desenvolvimento de práticas pedagógicas alinhadas às demandas contemporâneas do mundo profissional. O material organiza os conteúdos do eixo Estratégias e Práticas Profissionais de forma progressiva, articulando conceitos e aplicações em situações que estimulam a análise, a tomada de decisão e o protagonismo dos estudantes. Cada aula apresenta um texto explicativo com linguagem acessível e rigor conceitual, seguido de questões abertas com respostas, exercícios de fixação com gabarito e atividades práticas estruturadas.

Os temas abordados contemplam aspectos essenciais da formação para o trabalho, incluindo cultura organizacional e clima, direitos e deveres, processos seletivos, networking estratégico e novos modelos de trabalho na economia digital. Também são exploradas competências relacionadas à resolução de conflitos, gestão de processos, uso de indicadores de desempenho e planejamento estratégico. A proposta busca integrar conhecimento teórico e aplicação prática, favorecendo o desenvolvimento de habilidades como análise crítica, organização, comunicação e colaboração.

Além disso, o material oferece atividades práticas detalhadas, pensadas para múltiplas aulas, com orientações claras para mediação docente, organização da turma e avaliação dos resultados. Essa estrutura permite ao professor adaptar o uso conforme a realidade da turma, mantendo consistência didática e intencionalidade pedagógica. Dessa forma, a apostila se apresenta como um recurso completo para apoiar o trabalho docente e contribuir para a formação de estudantes mais preparados para compreender e atuar no mundo do trabalho.

apostilasdeeducacao.com

Conteúdo

2º Trimestre: Estratégias e Práticas Profissionais

- Cultura Organizacional e Clima de Trabalho
- Direitos e Deveres no Mundo do Trabalho
- Processos Seletivos: etapas, critérios e análise de perfil
- Trabalho em Rede e Networking Estratégico
- Economia Criativa e Novos Modelos de Trabalho
- Resolução Estruturada de Conflitos no Ambiente Profissional
- Gestão de Processos e Fluxos de Trabalho
- Indicadores de Desempenho (KPIs)
- Planejamento Estratégico: visão, missão e metas
- Gestão de Riscos e Prevenção de Problemas

Habilidades

(EM13MAT203) Planejar e executar ações envolvendo a criação e a utilização de aplicativos, jogos (digitais ou não), planilhas para o controle de orçamento familiar, simuladores de cálculos de juros compostos, dentre outros, para aplicar conceitos matemáticos e tomar decisões.

(EM13LP09) Fazer curadoria de informações, tendo em vista diferentes propósitos e projetos discursivos.

(EM13CNT106) Avaliar, com ou sem o uso de dispositivos e aplicativos digitais, tecnologias e possíveis soluções para as demandas que envolvem a geração, o transporte, a distribuição e o consumo de energia elétrica, considerando a disponibilidade de recursos, a eficiência energética, a relação custo/benefício, as características geográficas e ambientais, a produção de resíduos e os impactos socioambientais e culturais.

(EM13CHS101) Identificar, analisar e comparar diferentes fontes e narrativas expressas em diversas linguagens, com vistas à compreensão de ideias filosóficas e de processos e eventos históricos, geográficos, políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais.

(EMIFCG01) Identificar, selecionar, processar e analisar dados, fatos e evidências com curiosidade, atenção, criticidade e ética, inclusive utilizando o apoio de tecnologias digitais.

(EMIFCG02) Posicionar-se com base em critérios científicos, éticos e estéticos, utilizando dados, fatos e evidências para respaldar conclusões, opiniões e argumentos, por meio de afirmações objetivas, ordenadas, coerentes e compreensíveis, sempre respeitando valores universais, como liberdade, democracia, justiça social, pluralidade, solidariedade e sustentabilidade.

(EMIFCG03) Utilizar informações, conhecimentos e ideias resultantes de investigações científicas para criar ou propor soluções para problemas diversos.

(EMIFCG05) Questionar, modificar e adaptar ideias existentes e criar propostas, obras ou soluções criativas, originais ou inovadoras, avaliando e assumindo riscos para lidar com as incertezas e colocá-las em prática.

(EMIFCG06) Difundir novas ideias, propostas, obras ou soluções por meio de diferentes linguagens, mídias e plataformas, analógicas e digitais, com confiança e coragem, assegurando que alcancem os interlocutores pretendidos.

(EMIFCG07) Reconhecer e analisar questões sociais, culturais e ambientais diversas, identificando e incorporando valores importantes para si e para o coletivo que assegurem a tomada de decisões conscientes, consequentes, colaborativas e responsáveis.



FERRAMENTAS PARA O MUNDO DO TRABALHO	
1º ANO - ENSINO MÉDIO	
2º TRIMESTRE	
TEMA	AULA
Estratégias e Práticas Profissionais	Cultura Organizacional e Clima de Trabalho
Nome:	Turma:

A **cultura organizacional** pode ser entendida como o conjunto de valores, normas e formas de agir que orientam o funcionamento de uma organização. Ela não está apenas em documentos formais, como códigos de conduta, mas também nas práticas cotidianas: como as pessoas se comunicam, tomam decisões e lidam com desafios. Em muitas situações, a cultura é percebida por meio de sinais indiretos, como a maneira como líderes tratam suas equipes ou como os erros são encarados — como oportunidades de aprendizagem ou como falhas a serem punidas.



Dentro desse contexto, os **valores organizacionais** representam aquilo que a instituição considera importante, como ética, inovação, colaboração ou eficiência. Já as **normas** estabelecem regras de convivência e funcionamento, podendo ser formais (escritas) ou informais (aceitas pelo grupo). O comportamento institucional surge justamente da relação entre valores e normas: é o modo como as pessoas,

na prática, incorporam — ou não — esses princípios em suas ações diárias.

O **clima organizacional**, por sua vez, refere-se à percepção que as pessoas têm do ambiente de trabalho. Ele está relacionado a fatores como motivação, comunicação, relações interpessoais e senso de pertencimento. Um ambiente pode ter valores positivos declarados, mas apresentar um clima negativo se houver conflitos constantes, falta de reconhecimento ou ausência de diálogo. Por isso, cultura e clima estão interligados, mas não são a mesma coisa: a cultura orienta, enquanto o clima revela como essa orientação é vivida.

Ao analisar uma organização, é importante observar possíveis **incoerências entre o que é dito e o que é praticado**. Empresas que afirmam valorizar o trabalho em equipe, mas recompensam apenas resultados individuais, por exemplo, demonstram uma cultura contraditória. Compreender essas diferenças permite identificar problemas estruturais e



propor melhorias mais consistentes, contribuindo para ambientes mais saudáveis, produtivos e alinhados com seus objetivos.

Questões

1. Explique como valores organizacionais influenciam o comportamento dos profissionais em uma instituição.

2. De que maneira normas formais e informais podem impactar o funcionamento de uma organização?

3. Analise a relação entre cultura organizacional e clima de trabalho, destacando diferenças e conexões.



4. Como identificar incoerências entre valores declarados e valores praticados em uma organização?

5. Discuta por que um ambiente com bons valores pode, ainda assim, apresentar um clima organizacional negativo.



Respostas

1. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

2. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

3. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

4. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

5. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

Exercícios de Fixação

1. Analise a situação e assinale a alternativa mais consistente:

Uma organização afirma valorizar colaboração e inovação. No entanto, suas avaliações de desempenho priorizam resultados individuais, e erros são frequentemente punidos sem espaço para aprendizagem. Ao mesmo tempo, líderes incentivam a participação em reuniões, mas decisões importantes continuam centralizadas.

A) A cultura organizacional é definida pelos documentos formais, independentemente das práticas observadas no cotidiano.

B) A cultura organizacional resulta das intenções da liderança, mesmo quando não se refletem nas práticas institucionais.

C) A cultura organizacional envolve a relação entre valores declarados, normas e práticas efetivamente vividas, podendo apresentar incoerências internas.

D) A cultura organizacional pouco interfere nas decisões e comportamentos, sendo um elemento simbólico sem impacto prático.

2. Observe os elementos e relacione corretamente:

Coluna A

1. Valores
2. Normas
3. Clima

Coluna B

- () Percepção do ambiente
- () Princípios orientadores
- () Regras de funcionamento

3. Leia as afirmações e marque (V) para verdadeiro ou (F) para falso:

- () Cultura organizacional é sempre igual ao clima organizacional
- () Normas informais influenciam o comportamento
- () Valores sempre são praticados exatamente como descritos
- () Clima organizacional reflete percepções dos indivíduos
- () Cultura pode influenciar decisões e atitudes



4. Observe as situações:

Empresa A afirma valorizar inovação, mantém canais abertos para sugestões, incentiva testes de novas ideias e aceita ajustes a partir de erros identificados.

Empresa B afirma valorizar inovação, porém adota critérios rígidos que desencorajam mudanças, penaliza falhas durante tentativas de melhoria e centraliza decisões estratégicas.

Indique qual empresa apresenta maior incoerência e explique sua escolha considerando como as práticas impactam a concretização dos valores declarados.

5. Organize as etapas de análise de cultura organizacional em ordem lógica:

- () Identificar práticas reais
- () Comparar valores declarados
- () Propor melhorias
- () Identificar incoerências
- () Observar comportamentos



Respostas

1. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

2. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

3. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

4. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

5. Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

Esta é a amostra da apostila. Saiba mais: apostilasdeeducacao.com

Atividade prática

Título: Diagnóstico de Cultura Organizacional

Objetivo: Analisar de forma estruturada a cultura organizacional e o clima de trabalho em uma empresa fictícia, identificando relações entre valores, normas e comportamentos institucionais. Desenvolver a capacidade de interpretação crítica, organização de dados, trabalho colaborativo e produção de um relatório executivo coerente e fundamentado.

Aula 1 – Contextualização, imersão no caso e organização da investigação

Inicie apresentando uma empresa fictícia com problemas internos (ex.: alta rotatividade, conflitos entre setores, comunicação ineficiente e decisões contraditórias da liderança). A descrição deve conter diferentes fontes de informação: falas de funcionários, decisões recentes, dados simples (ex.: aumento de demissões, atrasos, reclamações) e situações cotidianas.

Organize a turma em grupos de 3 a 5 estudantes. Cada grupo deve receber o mesmo cenário, mas será orientado a observar aspectos diferentes, como comunicação, liderança, relações entre equipes ou tomada de decisão.

Os estudantes devem realizar uma leitura detalhada e registrar, em um quadro inicial:

- principais problemas percebidos
- evidências concretas (frases, situações, dados)
- dúvidas ou lacunas de informação

O professor deve circular entre os grupos, incentivando a análise baseada em evidências e evitando conclusões superficiais. Ao final, cada grupo compartilha rapidamente um problema central identificado.

Produto da aula: registro inicial de análise com evidências organizadas.

Aula 2 – Análise do clima organizacional e identificação de padrões

Os grupos aprofundam a análise, focando nos **sinais de clima organizacional** presentes no caso. Devem observar elementos como:

- nível de motivação dos trabalhadores
- existência de conflitos ou cooperação
- clareza na comunicação

- percepção de justiça ou reconhecimento

Solicite que organizem essas informações em uma tabela com três colunas:

- evidência observada
- possível causa
- impacto no ambiente

Além disso, os grupos devem identificar padrões: problemas isolados ou recorrentes, setores mais afetados e possíveis relações entre causas e consequências.

O professor deve orientar a construção de relações mais complexas, estimulando perguntas como: “Esse problema é consequência de qual comportamento institucional?” ou “Isso reflete um valor ou uma falha na aplicação dele?”

Produto da aula: tabela analítica do clima organizacional com causas e impactos.

Aula 3 – Construção do Mapa de Cultura

Com base nas análises anteriores, os grupos irão construir o **Mapa de Cultura Organizacional**, dividido em três partes:

- **Valores declarados:** o que a empresa afirma valorizar (ex.: inovação, trabalho em equipe, ética)
- **Valores praticados:** o que realmente acontece no cotidiano (ex.: punição ao erro, competição interna, falta de diálogo)
- **Incoerências:** contradições entre discurso e prática

Esse mapa deve ser apresentado em formato visual organizado (tabela ou quadro comparativo), permitindo leitura clara e direta.

O professor deve incentivar a precisão conceitual, evitando respostas genéricas. Os estudantes devem sempre justificar suas escolhas com base nas evidências analisadas.

Produto da aula: Mapa de Cultura estruturado e fundamentado.

Aula 4 – Elaboração do relatório executivo

Cada grupo produzirá um **relatório executivo**, simulando um documento profissional. O texto deve conter:

- introdução com breve descrição da empresa e do problema
- análise do clima organizacional (com base nos dados)

- apresentação do Mapa de Cultura
- identificação das principais incoerências
- interpretação dos impactos dessas incoerências no funcionamento da organização

O professor deve orientar o uso de linguagem objetiva, clara e organizada, evitando textos descritivos sem análise. É importante reforçar a estrutura lógica do relatório e a relação entre evidência e conclusão.

Produto da aula: relatório executivo escrito.

Aula 5 – Apresentação, debate e síntese crítica

... **Esta é a amostra da apostila. Saiba mais:** apostilasdeeducacao.com

Para esta apostila completa (108 páginas), acesse:

<https://apostilasdeeducacao.com/ferramentas-para-o-mundo-do-trabalho-1o-ano-2o-trimestre-ensino-medio-apostila-com-planos-de-aula/>