



ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE REABILITAÇÃO



Edital nº 01/2008

Prova 17/02/2008

12 – Gerente de RH

INSTRUÇÕES

1. Confira, abaixo, o seu número de inscrição, turma e nome. Assine no local indicado.
2. Aguarde autorização para abrir o caderno de prova. Antes de iniciar a resolução das questões, confira a numeração de todas as páginas.
3. Esta prova é constituída de 40 questões objetivas e de 02 questões discursivas.
4. Nesta prova, as questões objetivas são de múltipla escolha, com 5 alternativas cada uma, sempre na seqüência **a, b, c, d, e**, das quais somente uma deve ser assinalada.
5. A interpretação das questões é parte do processo de avaliação, não sendo permitidas perguntas aos aplicadores de prova.
6. Ao receber o cartão-resposta, examine-o e verifique se o nome impresso nele corresponde ao seu. Caso haja qualquer irregularidade, comunique-a imediatamente ao aplicador de prova.
7. O cartão-resposta deverá ser preenchido com caneta esferográfica preta, tendo-se o cuidado de não ultrapassar o limite do espaço para cada marcação.
8. As questões discursivas deverão ser resolvidas no caderno de prova e transcritas na folha de versão definitiva, que será distribuída pelo aplicador de prova no momento oportuno.
9. As respostas das questões discursivas devem ser transcritas **NA ÍNTEGRA** para a folha de versão definitiva.
Apenas serão consideradas para correção as respostas que constem na folha de versão definitiva.
10. Não serão permitidas consultas, empréstimos e comunicação entre os candidatos, tampouco o uso de livros, apontamentos e equipamentos eletrônicos ou não, inclusive relógio. O não-cumprimento dessas exigências implicará a eliminação do candidato.
11. Os aparelhos celulares deverão ser desligados e colocados **OBRIGATORIAMENTE** no saco plástico. Caso essa exigência seja descumprida, o candidato será excluído do concurso.
12. O tempo de resolução das questões, incluindo o tempo para preenchimento do cartão-resposta e a transcrição para a folha de versão definitiva, é de 4 horas.
13. Ao concluir a prova, permaneça em seu lugar e comunique ao aplicador de prova. Aguarde autorização para entregar o caderno de prova, o cartão-resposta, a folha de versão definitiva e a ficha de identificação.
14. Se desejar, anote as respostas no quadro abaixo, recorte na linha indicada e leve-o consigo.

Português

Conhecimento
Específico

Discursiva

DURAÇÃO DESTA PROVA: 4 horas

NÚMERO DE INSCRIÇÃO

TURMA

NOME DO CANDIDATO

ASSINATURA DO CANDIDATO

RESPOSTAS

01 -	06 -	11 -	16 -	21 -	26 -	31 -	36 -
02 -	07 -	12 -	17 -	22 -	27 -	32 -	37 -
03 -	08 -	13 -	18 -	23 -	28 -	33 -	38 -
04 -	09 -	14 -	19 -	24 -	29 -	34 -	39 -
05 -	10 -	15 -	20 -	25 -	30 -	35 -	40 -

O gabarito estará disponível no site www.nc.ufpr.br 24 horas após o término da prova.

A partir de 29 de fevereiro de 2008, o candidato terá acesso ao seu desempenho individual referente às questões de múltipla escolha no site do NC (www.nc.ufpr.br). Para obter essa informação, deverá ter à mão os seguintes dados :

Nº de inscrição:

Senha de acesso:

É de sua inteira responsabilidade o sigilo sobre esses dados.

PORTUGUÊS

01 - Trabalhando com a bactéria *E. coli*, Pardee, Jacob e Monod fizeram uma observação intrigante.

Os trechos a seguir dão continuidade ao texto iniciado com o período acima (extraído de Martin Brookes, *Fique por dentro da genética*, p. 86), mas estão fora de ordem. Determine a seqüência correta desse texto.

- () Quando a lactose estava presente no meio, elas produziam duas enzimas.
- () A outra enzima, *beta-galactosidase*, digeriu o açúcar.
- () Eles fizeram as bactérias crescer em um meio nutritivo contendo um açúcar chamado lactose, que as bactérias usavam como fonte de energia.
- () Todavia, quando a lactose era removida do meio nutritivo, a bactéria parava de produzir as duas enzimas.
- () Uma enzima, chamada *permease*, aumentava a velocidade com que as bactérias podiam captar o açúcar do meio para suas células.

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta, de cima para baixo.

- a) 1 – 5 – 2 – 3 – 4.
- b) 4 – 3 – 5 – 1 – 2.
- *c) 2 – 4 – 1 – 5 – 3.
- d) 1 – 3 – 4 – 5 – 2.
- e) 3 – 2 – 5 – 4 – 1.

02 - Em uma entrevista à revista *Época* (nº 505, de 21 jan. 2008), a pesquisadora Barbara Oakley afirma que algumas pessoas são más por natureza. Associe corretamente as respostas da coluna da direita com as perguntas na coluna da esquerda.

- | | |
|--|---|
| 1. Como podemos reconhecer alguém mau por natureza? | () É preciso evitar a idéia de que há certos tipos de pessoas com “genes do mal” ou que quem é bom não tem esses genes. Se você diz que algumas pessoas são más por causa de sua genética, alguém pode presumir que elas deviam ser proibidas de ter filhos. Pode imaginar que, nos livrando desses genes, a sociedade será melhor. E isso não é verdade. |
| 2. A senhora acredita que esse tipo de caráter é genético? | () São aquelas pessoas maquiavélicas, que estão dispostas a fazer qualquer coisa para atingir seus objetivos. Elas podem ser extremamente legais na frente de alguém e tratar terrivelmente mal uma pessoa que não lhes interessa. São aquelas pessoas que mentem tanto que você chega a duvidar de si, e não delas. Também são incapazes de aceitar culpa. Se você as responsabiliza por alguma coisa, ficam tão irritadas que nem vale a pena o esforço. |
| 3. Relacionar a presença de certos genes a determinados tipos de comportamento não pode gerar preconceito? | () Algumas pessoas nasceram para ser más. Já se sabe que nenhum gene sozinho pode ser responsabilizado por um determinado tipo de caráter. Mas há um grupo de genes que afeta o funcionamento do cérebro, principalmente em relação a nossas intenções, impulsividade, humor e ansiedade. E esses genes podem estar por trás de comportamentos que levam a uma personalidade problemática. |

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta da coluna da direita, de cima para baixo.

- a) 2 – 3 – 1.
- *b) 3 – 1 – 2.
- c) 2 – 1 – 3.
- d) 1 – 2 – 3.
- e) 3 – 2 – 1.

O texto a seguir é referência para a questão 03.

Plantar jardins ou mesmo capim no teto das casas não é exatamente uma idéia moderna. Os telhados verdes existem há milhares de anos. Povos tradicionais da América Central já usavam essa técnica para criar isolamento térmico em suas casas. Na Europa, a tradição também vem do século XIX. Nos países nórdicos, colocar plantas sobre o teto era a forma de garantir o calor da casa antes da invenção dos aquecedores. Com o desenvolvimento das cidades e das tecnologias modernas de calefação, as cabanas com telhados cobertos por feno desapareceram. A antiga tecnologia verde foi considerada obsoleta. Mas, com a urgência das mudanças climáticas, os arquitetos de hoje buscam todas as formas possíveis de reduzir o consumo de energia. E o mundo está resgatando – com adaptações – os métodos ancestrais.

A primeira vantagem do sistema é que a camada de terra e de matéria orgânica viva (das plantas) funciona como isolante térmico. Em locais quentes, as plantas no telhado mantêm frescor e, em locais frios, guardam o calor. Nos países frios, a calefação é o principal gasto de energia.

A vegetação no teto também regula o escoamento da água das chuvas. Normalmente, toda a água que cai sobre os telhados normais vai direto para o sistema de drenagem público. “A água e a falta de planejamento urbano acabam causando enchentes e sobrecarregando os rios”, afirma André Soares, do Instituto de Permacultura e Ecovilas do Cerrado, em Goiás. A água que sai do jardim suspenso, além de regar as próprias plantas, pode ser recolhida em um reservatório e usada para descarga de banheiro e lavagem de quintal.

(Adaptado da revista *Época* nº 505, 21 jan. 2008, p. 64.)

03 - Com relação aos jardins cultivados em telhados, o texto apresenta:

- a) apenas uma vantagem do uso dessa técnica.
- *b) duas vantagens do uso dessa técnica.
- c) três vantagens do uso dessa técnica.
- d) quatro vantagens do uso dessa técnica.
- e) cinco vantagens do uso dessa técnica.

O texto a seguir é referência para as questões 04 a 07.

Ser pobre não é desculpa

Um dos nós da discussão sobre violência e criminalidade no Brasil está na correlação entre pobreza e criminalidade que divide a opinião de estudiosos e militantes. De um lado, os que tomam algumas estatísticas oficiais, fruto do registro policial, como provas de que o problema são os favelados, migrantes e desempregados pobres. Do outro, aqueles que consideram que ser pobre é desculpa para tudo, inclusive para o homicídio. Tanto um quanto outro estão equivocados.

O registro policial depende de muitas práticas policiais que sempre deram preferência aos pobres neste país, deixando impunes as pessoas de maior escolaridade e nível de renda quando infringem a lei. Daí falar-se de profecia autocumprida as estatísticas que mostram apenas crimes cometidos por pessoas pobres. Crimes econômicos e de mandantes só muito recentemente passaram a merecer atenção da polícia, especialmente a federal.

Entretanto, ser pobre não é razão para cometer crimes. Há tempos discute-se a punição dos que cometem crimes graves com o argumento de que não tiveram oportunidades ou alternativas. Para atividades econômicas ilegais, esse argumento encontra respaldo bastante difundido na população também. Mas nunca para os crimes contra a pessoa, especialmente estupro e assassinato.

Porém há entre militantes de esquerda a propensão para querer as mais severas punições para jovens de classe média que participam de atividade econômica ilegal e o esquecimento ou perdão para os jovens pobres que cometem crimes contra a pessoa, mesmo os mais condenados pela população.

O filme "Meu Nome Não É Johnny" conta a história de um desses jovens de classe média que, sem nem saber como e _____, vão se envolvendo na atividade do tráfico. A história contada é de um daqueles que conseguem manter-se free-lance sem participar da violência de quadrilhas e comandos. É um filme emocionante e convincente. Pode ajudar outros jovens a evitar as armadilhas do dinheiro fácil e consumo orgiástico pelos limites da lei e da moralidade.

A cena mais comovente é a que narra a compreensão da juíza sobre a trajetória do jovem e a sua capacidade de recuperação. Os anos de cadeia e de manicômio judiciário são de sofrimento atroz e parecem estar na medida para minar a inseqüência do jovem. Só que militantes que defendem o direito do pobre menor assassino ficar livre aos 18 anos preparam um manifesto para criticar essa sentença "leve", que atribuem à família do jovem, à qual pertence famoso advogado defensor dos direitos civis durante o regime militar.

(ZALUAR, Alba. *Folha de S. Paulo*, 30 jan. 2008.)

04 - De acordo com o texto, identifique com V as afirmativas verdadeiras e com F as falsas.

- () A afirmação de que "o registro policial depende de muitas práticas policiais que sempre deram preferência aos pobres" é argumento para justificar a posição dos que consideram que o problema são os favelados, migrantes e desempregados pobres.
- () A propensão para querer penas mais severas para jovens de classe média que participam de atividade econômica ilegal é própria dos que consideram que ser pobre é desculpa para tudo, inclusive para o homicídio.
- () Alba Zaluar tem a mesma opinião dos militantes de esquerda na discussão sobre violência e criminalidade no Brasil.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) F – F – V.
- b) V – V – F.
- c) V – F – V.
- *d) F – V – F.
- e) V – F – F.

05 - Assinale a alternativa que preenche corretamente a lacuna no quinto parágrafo do texto de Alba Zaluar.

- a) por causa que
- b) porquê
- c) porque
- d) por quê
- *e) por que

06 - A autora usou aspas na palavra leve, na penúltima linha:

- a) para ressaltar a ironia presente nessa declaração.
- *b) para deixar claro que não é a opinião dela sobre a sentença.
- c) porque se trata de jargão da área jurídica.
- d) para determinar que se trata do modo exato como a juíza proferiu a sentença.
- e) porque se trata de gíria mais comum no uso da língua em situações não-formais.

07 - Acerca do texto, é correto afirmar:

- a) Os militantes que defendem o direito de os menores assassinos ficarem livres aos 18 anos são favoráveis à crítica que a família do jovem vai fazer contra a sentença da juíza no filme, já que se trata de família historicamente defensora dos direitos civis.
- b) A polícia é mais eficiente no combate aos crimes cometidos por pessoas pobres.
- *c) Segundo os militantes favoráveis a penas mais severas aos jovens de classe média, a decisão da juíza no filme “Meu Nome Não É Johnny” foi influenciada pela imagem pública da família a que o jovem condenado pertencia.
- d) Na opinião dos militantes a que o texto se refere, o jovem de classe média preso no filme “Meu Nome Não É Johnny” deveria ser solto quando completasse 18 anos.
- e) A população de um modo geral concorda com os militantes que defendem punições mais severas para jovens de classe média do que para jovens pobres.

08 - Considere a charge a seguir:



(Revista da Semana, 04 fev. 2008.)

O pronome possessivo na fala do homem vem sublinhado para:

- a) insinuar seu interesse em saber qual era a ocupação da mulher que estava com ele à mesa.
- b) ressaltar sua competência na administração de seus bens.
- c) deixar claro que não queria falar de seus problemas.
- *d) indicar que tudo o que ele relatou aconteceu num único dia.
- e) chamar a atenção para sua riqueza.

09 - Assinale a alternativa que está de acordo com a norma padrão.

- a) É de assim que se faz.
- b) Não dá para dormir com um barulho desse.
- c) Ela se desabafou comigo.
- *d) Os irmãos sempre saem juntos.
- e) Os prejuízos com a previdência atingem a milhões de reais.

10 - Assinale a alternativa que NÃO apresenta problemas no emprego dos sinais de pontuação.

- a) Na reta final da prova dos 400 m, no torneio de Roma Oscar Pistorius era o oitavo e último colocado, cem metros depois, ao cruzar a linha de chegada estava em segundo lugar. Essa reação seria uma façanha improvável para qualquer atleta comum, Pistorius, porém não é um atleta comum. Amputado abaixo dos joelhos quando tinha 1 ano de vida (ele nasceu sem as fíbulas), corre com próteses de fibra de carbono.
- b) Na reta final, da prova dos 400 m no torneio de Roma, Oscar Pistorius era o oitavo, e último, colocado. Cem metros depois ao cruzar a linha de chegada estava em segundo lugar, essa reação seria uma façanha improvável para qualquer atleta comum. Pistorius, porém, não é um atleta comum, amputado abaixo dos joelhos quando tinha 1 ano de vida (ele nasceu sem as fíbulas), corre com próteses de fibra de carbono.
- *c) Na reta final da prova dos 400 m no torneio de Roma, Oscar Pistorius era o oitavo e último colocado. Cem metros depois, ao cruzar a linha de chegada, estava em segundo lugar. Essa reação seria uma façanha improvável para qualquer atleta comum. Pistorius, porém, não é um atleta comum. Amputado abaixo dos joelhos quando tinha 1 ano de vida (ele nasceu sem as fíbulas), corre com próteses de fibra de carbono.
- d) Na reta final da prova dos 400 m no torneio de Roma Oscar Pistorius era o oitavo e último colocado, cem metros depois, ao cruzar a linha de chegada, estava em segundo lugar. Essa reação seria uma façanha improvável para qualquer atleta comum, Pistorius, porém, não é um atleta comum; amputado abaixo dos joelhos quando tinha 1 ano de vida (ele nasceu sem as fíbulas), corre com próteses de fibra de carbono.
- e) Na reta final da prova dos 400 m no torneio de Roma. Oscar Pistorius era o oitavo e último colocado. Cem metros depois, ao cruzar a linha de chegada, estava em: segundo lugar. Essa reação seria uma façanha improvável para qualquer atleta comum. Pistorius, porém não é um atleta comum, amputado abaixo dos joelhos quando tinha 1 ano de vida (ele nasceu sem as fíbulas). Corre com próteses de fibra de carbono.

CONHECIMENTO ESPECÍFICO

11 - Considere as afirmativas abaixo, de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).

1. Hospitais são estabelecimentos para a internação de pacientes em atendimento básico de diagnóstico e tratamento com equipe clínica organizada.
2. Hospitais são locais de assistência permanente prestada por médicos e de atendimento terapêutico direto ao paciente, durante 24 horas, com no mínimo 5 leitos para internação.
3. A existência de serviços de enfermagem, de laboratório, radiologia, cirurgia e/ou parto, bem como de registros médicos organizados para rápida observação e acompanhamento dos dados constam especificamente da definição de hospitais da OPAS.
4. Fatores políticos, sociais, econômicos e tecnológicos são omitidos na definição de hospitais da OPAS.

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 1 e 3 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 1 e 4 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 2 e 4 são verdadeiras.
- *d) Somente as afirmativas 1, 2 e 3 são verdadeiras.
- e) Somente as afirmativas 2, 3 e 4 são verdadeiras.

12 - Com relação à Acreditação Hospitalar no Brasil, considere as seguintes afirmativas:

1. É um procedimento de avaliação voluntário, periódico e reservado dos recursos das instituições prestadoras de serviços hospitalares, que objetiva melhorar e garantir a qualidade da assistência, por meio de padrões previamente aceitos, e visa à educação permanente de seus profissionais.
2. É uma forma de fiscalização, realizada a partir de padrões estabelecidos em grau de complexidade crescente, sendo avaliadas no nível 1 as exigências de segurança, no nível 2 as exigências de organização e no nível 3 as práticas de gestão que evidenciam políticas institucionais de melhoria contínua.
3. A metodologia do processo de Acreditação Hospitalar utiliza o princípio de interdependência dos padrões.
4. A Organização Nacional de Acreditação (ONA) operacionaliza processos de acreditação hospitalar, utilizando os padrões e níveis definidos pelo Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar aprovado por portaria do Ministério da Saúde.
5. No Estado do Paraná não existe organização de certificação autorizada, nem hospitais acreditados até 2007.

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 1, 4 e 5 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 2, 3 e 5 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 1, 2 e 3 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 2, 3 e 4 são verdadeiras.
- *e) Somente as afirmativas 1, 3 e 4 são verdadeiras.

13 - Com relação aos programas de qualidade aplicados aos serviços de saúde, assinale a alternativa correta.

- a) O fato de que a maioria dos hospitais não mantém programas de qualidade deve-se à incompatibilidade entre esses programas e as práticas de saúde.
- b) Há indicativos de que as medidas intra-organizacionais dos programas de qualidade têm grande impacto sobre os custos no setor de saúde.
- c) Abordagens mais complexas em termos de políticas de saúde favorecem a aplicação dos programas de qualidade aos modelos de atenção à saúde.
- *d) O consumo de serviço imediato à produção de serviços executados por uma grande variedade de profissionais de diversos níveis de escolaridade e formação, com interesses corporativos distintos, é ao mesmo tempo uma dificuldade na implementação de programas de qualidade e um dos argumentos para defender sua aplicação.
- e) A qualidade do corpo clínico supre deficiências em outros fatores da organização hospitalar, e por essa razão os programas de qualidade começam por esse segmento, que tende a apoiá-los de maneira inequívoca.

14 - Segundo o Glossário Temático do Trabalho e da Educação na Saúde disponibilizado nacionalmente pelo Ministério da Saúde, a expressão *Facilitador de Educação Permanente em Saúde* identifica o profissional que:

- a) propicia informações sobre prevenção de saúde e encaminhamentos na rede de atenção à saúde para as comunidades envolvidas na sua área de atuação e viabiliza os Programas de Saúde da Família.
- b) promove o estudo dos processos de trabalho em saúde, restrito aos conhecimentos específicos das profissões de saúde. Não tem objetivos específicos de gestão.
- c) coordena encontros com as comunidades visando ampliar a capacidade institucional de atenção, gestão, participação e formação em sistemas locais de saúde.
- *d) estimula e propicia, para as equipes do Sistema Único de Saúde, a reflexão crítica sobre as suas práticas e os processos de trabalho em saúde, visando ampliar a capacidade institucional de atenção, gestão, participação e formação em sistemas locais de saúde.
- e) realiza auto-avaliação e análises sobre a capacidade institucional de atenção, gestão, participação e formação em sistemas locais de saúde.

15 - Com base no instrumento de avaliação desenvolvido para apreciar a qualidade da assistência à saúde nas organizações prestadoras de serviços hospitalares (Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar), numere a coluna da direita de acordo com a coluna da esquerda.

- | | | |
|---|-----|--|
| 1. Liderança e Administração. | () | Responde, através de equipes multiprofissionais, pelo conjunto de insumos tecnológicos específicos e espaços institucionais reservados ao contato direto com o usuário. |
| 2. Serviço profissional e organização da assistência. | () | Define as diretrizes administrativas, o planejamento institucional e as relações com clientes. |
| 3. Serviço de atenção ao paciente/cliente. | () | Integra as funções educativas e de investigação da organização; elabora o diagnóstico da estrutura disponibilizada para o treinamento funcional, a educação permanente, o processo de formação de recursos humanos e a geração de novos conhecimentos. |
| 4. Serviço de Apoio Administrativo e Infra-estrutura. | () | Configura o modelo e a filosofia assistencial institucional, perpassando todos os serviços de atenção aos clientes, desde o apoio ao diagnóstico e o apoio técnico e administrativo até atividades de ensino e pesquisa. |
| 5. Ensino e pesquisa. | () | No âmbito das instalações prediais, apóia os processos da organização no planejamento da segurança geral e no planejamento e execução financeira. |

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta da coluna da direita, de cima para baixo.

- *a) 3 – 1 – 5 – 2 – 4.
- b) 3 – 1 – 5 – 4 – 2.
- c) 4 – 2 – 5 – 3 – 1.
- d) 3 – 5 – 1 – 2 – 4.
- e) 5 – 4 – 3 – 1 – 2.

16 - Considere as seguintes ferramentas de gestão:

1. Uso de instrumental estatístico de práticas rotineiras e da epidemiologia de serviços de saúde na gestão dos processos de organização da unidade de saúde.
2. Aplicação e análise de pesquisas de opinião.
3. Análise de custos de manutenção e implementação de melhorias.
4. Padronização dos processos de trabalho, considerando a variabilidade da assistência demandada.
5. Atenção às necessidades humanas e à subjetividade dos pacientes/clientes.
6. Gestão profissionalizada dos processos da organização hospitalar e investimento na qualidade dos setores administrativos.
7. Estabelecimento de controles de qualidade dos serviços de apoio logístico.
8. Trabalho de aprimoramento da qualidade do corpo clínico.

Podem ser empregadas para melhorar a gestão da assistência em saúde as ferramentas discriminadas em:

- a) 1, 3, 4 e 6 apenas.
- b) 2, 5 e 8 apenas.
- c) 1, 2, 6 e 7 apenas.
- d) 2, 3, 4, 6 e 7 apenas.
- *e) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.

17 - A definição de *equipe multiprofissional de saúde*, segundo o Glossário Temático do Trabalho e da Educação na Saúde disponibilizado pelo Ministério da Saúde brasileiro, contempla diversos elementos. Assinale a alternativa que apresenta os elementos que compõem a diretriz desse conceito.

- *a) Coletivos de trabalho integrados pelas diferentes profissões de saúde, com uma dinâmica de atuação que implica compartilhamento e potencialização das ações e compromissos junto aos usuários do sistema de saúde. Leva em conta as realidades locais, a disponibilização dos saberes e práticas organizados em profissões da saúde de maneira transdisciplinar.
- b) Coletivos das diferentes profissões de saúde com divisão específica de atribuições, buscando potencializar suas ações e compromissos junto aos usuários do sistema de saúde.
- c) Potencialização das ações e compromissos junto aos usuários do sistema de saúde conquistada porque leva em conta as realidades locais, com base em dados levantados em reuniões periódicas de cada uma das equipes das diferentes profissões de saúde junto às comunidades.
- d) Elaboração de manuais sobre os saberes e práticas organizados em profissões da saúde de maneira transdisciplinar e disponibilização para as comunidades envolvidas.
- e) Equipes compostas por profissionais das diferentes áreas da saúde, reunindo-se periodicamente para encontrar formas de convivência coletiva.

18 - Sobre as decisões para desenhar um programa de relações com empregados, assinale a afirmativa correta.

- *a) Os programas de relações com empregados devem incluir aspectos de comunicação, controle de atividades e partilha do processo decisório, proporcionar segurança e assistência e ter regras claras de disciplina e resolução de possíveis conflitos. Programas de assistência ao empregado requerem uma política escrita e um coordenador. Conhecer as condições antecedentes faz parte da administração de conflitos.
- b) A elaboração, implantação e avaliação dos programas de relações com empregados é competência da área de recursos humanos e deve atender aos objetivos prioritários dessa área. Os gerentes de linha e funcionários não têm discernimento sobre suas necessidades e são pouco preparados para participar dessas discussões.
- c) Os gerentes de linha não podem se envolver com a atenção e o acompanhamento de problemas pessoais que envolvem os subordinados, pois seu tempo deve ser destinado a outras atividades organizacionais específicas.
- d) É do interesse das organizações proporcionar assistência aos funcionários que têm problemas e motivá-los para modificar seus comportamentos negativos. A criação de uma atmosfera de confiança, respeito e comunicação de mão dupla são fundamentais, e para isso as políticas disciplinares são adequadas em qualquer tempo e forma.
- e) Programas de sugestões, políticas por caminhadas, de portas abertas, programas de assistência, programas de aconselhamento, procedimentos de disciplina e gestão de conflitos são formas de estabelecer um programa de relações com empregados e não dependem do estilo de administração predominante na organização.

19 - Considerando as exigências que se colocam para as empresas e trabalhadores e as transformações na Administração de Recursos Humanos, considere as seguintes afirmativas:

1. **A abordagem estratégica da Administração de Recursos Humanos é caracterizada por priorizar a especialização das tarefas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e desenvolvimento.**
2. **A elaboração da estratégia de Recursos Humanos dispensa o conhecimento da cultura da empresa e seu projeto, porque eles são altamente mutáveis.**
3. **Vencer as resistências internas às mudanças é um desafio gerencial a ser superado por aqueles que têm posição de liderança nas organizações.**
4. **As maneiras tradicionais de exercer atividades de RH e T&D foram alteradas pelas novas visões. Os novos paradigmas priorizam o nível operacional burocrático e centralizado, a mobilidade vertical e a avaliação dos conteúdos dos cargos.**
5. **As competências se desenvolvem pelo fluxo constante entre os elementos cognitivos e as relações interpessoais advindas da prática organizacional, das necessidades individuais e das demandas sociais.**
6. **A abordagem estratégica da Administração de Recursos Humanos nutre-se de abordagens variadas, buscando o ajustamento entre necessidades organizacionais e pressões ambientais. Ocupa-se do conjunto de habilidades e comportamentos das pessoas, articulando as práticas de Recursos Humanos com os objetivos organizacionais.**

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 4, 5 e 6 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 1, 2, 3 e 5 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 2, 3 e 5 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 1, 2, 4 e 6 são verdadeiras.
- *e) Somente as afirmativas 3, 5 e 6 são verdadeiras.

20 - Sobre a implementação de estratégias de gerenciamento em processos de trabalho, considere as afirmativas a seguir:

1. **Conceitua-se *processo de trabalho* como uma seqüência específica de atividades que envolve um conjunto de recursos humanos e materiais necessários à produção de um resultado.**
2. **Na escolha de um processo de trabalho a ser priorizado com melhorias de gerenciamento, pondera-se sobre potencialidades, benefícios e impactos na segurança das pessoas, das informações e do patrimônio.**
3. **Gerenciabilidade, abrangência na organização e integração do processo com os objetivos estratégicos da instituição são fatores relevantes na tomada de decisão.**
4. **Novos projetos de gestão de pessoas na organização dispensam ferramentas diagnósticas da conjuntura externa.**
5. **Programas desenvolvidos pelos hospitais, clínicas e laboratórios, por meio da área de recursos humanos, são facilitados pela familiaridade que administradores, médicos, enfermeiros e psicólogos têm em diagnosticar eficazmente as causas das insatisfações, tensões e ansiedades.**

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 1, 2, 4 e 5 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 3, 4 e 5 são verdadeiras.
- *c) Somente as afirmativas 1, 2 e 3 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 1, 3 e 5 são verdadeiras.
- e) As afirmativas 1, 2, 3, 4 e 5 são verdadeiras.

21 - Sobre *trabalho significativo*, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) Há uma estreita relação entre o significado do trabalho e a motivação para realizá-lo.
- b) O vínculo com o trabalho está relacionado com a sua possibilidade de corresponder às expectativas, interesses, perspectivas de crescimento pessoal e profissional.
- c) O propósito confere significado ao trabalho e o diferencia de uma simples atividade. O propósito é específico de cada ser humano. O valor intrínseco do trabalho está atrelado à sua possibilidade de constituir-se como uma forma visível de expressão humana.
- d) O reconhecimento de outras pessoas pelo esforço colocado no trabalho contribui para tornar o trabalho significativo. A sensação de estar contribuindo e pertencer, assim como a oportunidade de produzir bens e serviços desejados agregam valor ao trabalho e proporcionam a visualização de um papel social.
- *e) Programas gerenciais de significação do trabalho têm sido priorizados nas políticas de segurança do trabalho nas organizações.

22 - A Gestão de Pessoas é composta por um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos que recebem diferentes denominações na literatura específica. Com relação aos processos básicos de Gestão de Pessoas, numere a coluna da direita de acordo com a coluna da esquerda.

- | | |
|--|--|
| 1. Processos de agregar pessoas. | () Desenho organizacional dos cargos e das atividades que as pessoas irão realizar; orientação e acompanhamento do desempenho. Acompanhamento da adequação das pessoas às exigências do posto que ocupam. |
| 2. Processos de aplicar pessoas. | |
| 3. Processos de desenvolver pessoas. | () Gerenciamento das condições ambientais; inclui administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança, qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. |
| 4. Processos de manter pessoas. | () Processos de acompanhamento e controle das atividades das pessoas e verificação dos resultados. Incluem bancos de dados e sistema de informações gerenciais. |
| 5. Processos de monitorar pessoas/carreiras. | () Processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem programas de mudança, desenvolvimento de carreiras, comunicação e consonância. |
| | () Gerenciamento da carteira de candidatos, efetuando buscas sob multicritérios para relacioná-las com os postos a preencher. |

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta da coluna da direita, de cima para baixo.

- a) 5 - 4 - 1 - 2 - 3.
- b) 1 - 5 - 3 - 4 - 2.
- *c) 2 - 4 - 5 - 3 - 1.
- d) 3 - 2 - 5 - 1 - 4.
- e) 2 - 1 - 3 - 4 - 5.

23 - Com relação à higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho, identifique as afirmativas como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () Chama-se *Higiene do Trabalho* a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador e busca condições de trabalho saudáveis e higiênicas, com políticas de redução dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.
- () O local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, excluindo aspectos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho, porém enfatizando a prevenção de lesões por esforços repetitivos.
- () Sob o ponto de vista da higiene do trabalho, as condições psicológicas e sociológicas não constituem elementos do ambiente de trabalho. Esse ponto de vista considera que um ambiente agradável melhora os relacionamentos e a produtividade.
- () O registro das reclamações e queixas é uma das ferramentas do responsável pela segurança e higiene do trabalho.
- () Os estressores ambientais podem ter componentes do cargo, do papel, da estrutura e da cultura organizacional, dos relacionamentos e de fatores externos. Têm poucos componentes individuais.
- () Prevenção de acidentes, incêndios e roubos são três áreas que compõem a segurança no trabalho. Um programa a esse respeito requer sistema de indicadores, estatísticas, relatórios de providências, desenvolvimento de regras, procedimentos e recompensas.
- () Segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, eliminando condições inseguras e instruindo para práticas preventivas.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) F - F - V - V - F - V - F.
- *b) V - F - F - V - F - V - V.
- c) V - F - F - F - V - F - V.
- d) V - V - V - F - F - V - F.
- e) V - V - F - V - V - F - F.

24 - A logística da função de Recursos Humanos apresenta aspectos diferentes de empresa para empresa e deve atender à necessidade de dispor de instrumentos (meios) de gestão eficazes.

Considere as afirmativas a seguir sob o aspecto da logística da Administração de Recursos Humanos.

1. Espera-se da área de gerenciamento de pessoas um acompanhamento dos acontecimentos funcionais sistematizados individualmente, por unidade, por categoria e no âmbito geral dos efetivos.
2. Conforme os desenhos implementados, os sistemas de informação fornecem elementos para a elaboração de estratégias e decisões sobre políticas de pessoal.
3. A infra-estrutura de microprocessamento e sistemas de informações estabilizam as mudanças quanto à organização do trabalho, inclusive quanto à natureza e estilo dos arranjos físicos.
4. O sistema de informações deve proporcionar visibilidade adequada para que gerentes e funcionários possam conhecer e trabalhar com metas e objetivos mutáveis e complexos.
5. O sistema de informações deve possibilitar a extração de relatórios sobre remuneração, incentivos salariais, benefícios, dados de recrutamento e seleção, plano de carreiras, treinamento e desenvolvimento, área médica, higiene e segurança do trabalho, levando em conta as necessidades exclusivas da área de recursos humanos.
6. A logística da gestão administrativa de pessoal tem a responsabilidade de executar ou orientar sobre a distribuição de efetivos por unidades de trabalho, a elaboração de escalas de horários de trabalho, turnos, folgas, etc., e realizar estudos sobre os impactos das decisões estratégicas, das mudanças organizacionais e do ambiente sobre as pessoas.
7. O sistema de informação embutido no planejamento do sistema de informação substitui as maneiras tradicionais de interação humana e, por conseqüência, diminuem as defesas e os conflitos decorrentes do convívio entre as pessoas, as necessidades de aprendizagem e a distribuição do poder. Os sistemas visam procedimentos que reduzam a necessidade de informação e/ou aumentem a capacidade de processar informação.

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 2, 4 e 6 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 1, 3, 4 e 5 são verdadeiras.
- *c) Somente as afirmativas 1, 2, 4 e 6 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 1, 2, 5, 6 e 7 são verdadeiras.
- e) As afirmativas 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 são verdadeiras.

25 - Sobre a integração das pessoas aos ambientes de trabalho, identifique as afirmativas a seguir como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () Quando as pessoas são admitidas na organização, ocorre um processo bidirecional de adaptação mútua, em que cada uma das partes – organização e trabalhadores – tenta influenciar e adaptar a outra a seus propósitos e conveniências. Os lados desse processo são denominados *socialização organizacional* e *personalização*.
- () A rotatividade de pessoal costuma ser mais elevada nos períodos subseqüentes ao desenvolvimento de um relacionamento saudável entre o novo membro e a organização.
- () A aprendizagem da cultura organizacional dispensa a aceitação dos membros. Histórias, rituais, símbolos materiais e linguagem são artefatos que pouco legitimam as práticas atuais.
- () Em programas de integração seriados, a socialização utiliza papéis que encorajam e treinam o novo funcionário, como nos programas de aprendizagem e tutoração, e devem incluir informações sobre tarefas, metas e resultados esperados.
- () Etapas anteriores à contratação são ignoradas. A socialização tem início depois da contratação e pode ser desenvolvida através de grupos de trabalho.
- () A utilização de um tutor ou supervisor para cuidar da integração de novos membros supõe que ele represente a ligação com a organização e a imagem da empresa.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) V – V – V – V – F – F.
- b) V – F – F – F – V – F.
- c) F – F – V – F – V – V.
- *d) V – F – F – V – F – V.
- e) F – V – V – V – F – F.

26 - Considerando a comunicação, os sistemas de informação e sua ação no desenvolvimento das pessoas são eficazes quando:

- a) expressam uma postura de fiscalização.
- b) comunicam as relações de autoridade, objetivos e metas.
- c) fornecem um esquema de autoridade e flexibilidade.
- d) são centralizados.
- *e) administram as diferenças de opinião.

27 - O cumprimento das obrigações trabalhistas e do recolhimento dos encargos sociais requer especial atenção, seja pela condição peculiar da relação entre a empresa e seus empregados, seja pela exigüidade de prazos para a execução de muitas rotinas.

Com relação à jornada de trabalho, considere as afirmativas abaixo e identifique-as como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () Jornada de trabalho é o número de horas diárias ou semanais ou mensais que o empregado deve cumprir para atender ao seu contrato e satisfazer a convenção coletiva de trabalho. O controle de frequência é um procedimento recomendável para empresas com qualquer número de empregados e exigido para empresas com mais de 10 empregados.
- () O intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação será concedido em caso de jornadas de trabalho superiores a 8 horas contínuas. Salvo determinações específicas de acordo por escrito, esse intervalo não deverá ser superior a três horas.
- () Intervalos especiais e peculiares relativos ao trabalho da mulher, de menores estudantes e de categorias diferenciadas, com intervalos e jornadas específicas ou com atividades consideradas insalubres ou perigosas, estão previstos em leis, convenções de trabalho e acordos pactuados em cada organização.
- () A remuneração de horas-extras é no mínimo 30% superior à hora normal, entretanto podem ser fixados outros patamares (geralmente superiores) nas convenções coletivas.
- () É considerado trabalho noturno o período compreendido entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.
- () A hora de trabalho noturno é computada com 52 minutos e 30 segundos e remunerada com adicional de 80% sobre a hora normal.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- *a) V - F - V - F - F - F.
- b) V - F - V - F - F - V.
- c) F - V - F - V - F - F.
- d) V - V - V - F - V - V.
- e) F - F - V - V - F - F.

28 - Com relação ao direito de férias, considere as afirmativas abaixo e identifique-as como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () A cada 12 meses, o trabalhador tem direito ao gozo de 20 dias de férias sem prejuízo de sua remuneração, assegurado nesse período, além do salário normal, o pagamento de mais 1/3 a título de férias.
- () O empregado pode converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário.
- () Quando vencidos dois períodos de aquisição consecutivos sem o gozo de férias, o empregado faz jus ao recebimento do primeiro período de férias em dobro.
- () As férias serão comunicadas por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 10 dias, e a anotação em carteira deve ser feita até o retorno das férias.
- () Ocorre perda do direito de férias quando, no curso do período aquisitivo, o empregado permanecer em licença remunerada superior a 30 dias ou em benefício junto à previdência social por período, ainda que descontínuo, superior a 6 meses.
- () Faltas injustificadas superiores a 5 dias durante o período aquisitivo acarretam a redução do período de gozo de férias.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) V - V - V - F - V - F.
- b) V - V - F - F - F - F.
- c) F - V - V - V - V - F.
- d) V - F - V - F - F - V.
- *e) F - V - V - F - V - V.

29 - Com relação à rescisão de contrato de trabalho, considere as afirmativas abaixo e identifique-as como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () O aviso prévio deverá ser concedido pela parte que provoca a rescisão do contrato de trabalho e tem duração de 30 dias.
- () Se a rescisão for promovida pelo empregador, o horário normal do empregado será reduzido em 2 horas diárias durante o aviso prévio. A redução não pode ser convertida em ausências em dias corridos.
- () Se a rescisão for promovida pelo empregado sem conceder aviso prévio ao empregador, este poderá descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.
- () Nos casos de empregados com mais de um ano de serviço na empresa, haverá necessidade de homologação da rescisão no sindicato da categoria profissional ou no Ministério do Trabalho.
- () As rescisões de contrato de trabalho no mês que antecede a data-base da categoria têm os mesmos procedimentos e valores indenizatórios que as rescisões em outros períodos.
- () O prazo para quitação da homologação, caso o aviso prévio seja indenizado, é o décimo dia contado a partir do dia seguinte à data da dispensa.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) V - F - F - F - V - V.
- b) F - V - V - V - V - F.
- c) V - V - F - F - F - V.
- d) F - F - V - F - V - F.
- *e) V - F - V - V - F - V.

30 - Acerca do horário flexível, considere as seguintes situações:

1. Controle do luxo de empregados e das horas trabalhadas ou acumuladas.
2. No planejamento de programas de trabalho e coordenação de projetos.
3. Com relação ao absenteísmo.
4. Com relação à presença de pessoas-chaves em alguns momentos.
5. Com relação à produção, atitude e moral das pessoas.
6. Na programação pessoal de compromissos.

A adoção do horário flexível é vantajosa nas situações:

- a) 1, 5 e 6 apenas.
- b) 2, 3, 4 e 5 apenas.
- *c) 3, 5 e 6 apenas.
- d) 2, 3 e 5 apenas.
- e) 1, 3, 4 e 6 apenas.

31 - Sobre *benefícios*, considere as afirmativas a seguir, identificando-as como verdadeiras (V) ou falsas (F).

- () A avaliação dos planos de benefícios compreende aspectos como *propósitos, custos e valores e responsabilidade pela administração*.
- () Quando são exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, por convenções coletivas ou por conselhos das categorias profissionais e são concedidos em dinheiro, os benefícios são chamados de *benefícios legais monetários*. Esses benefícios não geram encargos sociais.
- () Férias, 13º salário, aposentadoria, salário-família e salário-maternidade são benefícios legais de natureza não-monetária.
- () Assistência médica hospitalar, serviço social, creche para os filhos e seguro de vida em grupo por acidentes pessoais são benefícios assistenciais exigidos pela legislação trabalhista.
- () Música ambiente, atividades esportivas e comunitárias, gratificações e horário flexível são benefícios com objetivo assistencial, espontâneos e não-monetários.
- () Restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo, cooperativa de gêneros alimentícios e remédios ou convênios com empresas fornecedoras são serviços e benefícios que compõem planos supletivos, chamados benefícios marginais ou voluntários.

Assinale a alternativa que apresenta a seqüência correta, de cima para baixo.

- a) F – V – F – V – F – V.
- b) F – F – V – F – F – V.
- c) V – F – F – F – V – F.
- d) V – V – F – V – F – F.
- *e) V – F – F – F – F – V.

32 - Alguns elementos são essenciais para a implementação de práticas coletivas. A esse respeito, considere as afirmativas a seguir, relacionando as colunas.

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Propósito | () Requer do grupo partilha da responsabilidade pela liderança, desempenho de diferentes papéis e funções e exploração de diferentes enfoques, conforme necessário. |
| 2. Flexibilidade | () Apresenta-se como rendimento, qualidade e tomada de decisão eficaz. Requer processo de solução de problemas. |
| 3. Efetiva
autorização | () Manifesta-se através de objetivos comuns claros, incentivadores e relevantes para o grupo e à organização, assim como balizadores que ofereçam condições para o desenvolvimento de atribuições individuais e estratégias. |
| 4. Desempenho | () Manifesta-se pelo respeito mútuo e desejo de ajuda recíproca. Poder compartilhado. As contribuições individuais e realizações do grupo são reconhecidas e valorizadas. |

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta da coluna da direita, de cima para baixo.

- a) 1 – 4 – 3 – 2.
- b) 3 – 2 – 1 – 4.
- *c) 2 – 4 – 1 – 3.
- d) 4 – 1 – 2 – 3.
- e) 3 – 2 – 4 – 1.

33 - Com relação ao desenvolvimento dos grupos, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) Existem referências que apontam quatro estágios, que expressam o desenvolvimento dos grupos em termos de produtividade e moral, cujas palavras-chave que os representam são *orientação, insatisfação, resolução e produção*.
- b) Estudos relativos ao desenvolvimento de grupos estão associados com estilos de liderança situacional. A liderança se encarregaria de proporcionar ao grupo o que ele não conseguiria por conta própria, ou seja, ensinar, orientar, apoiar, delegar.
- c) Os modos mais colaborativos, interdependentes e produtivos são estabelecidos quando surge uma linguagem do grupo, quando operam resoluções, feedback, partilha de responsabilidade e controle.
- *d) As discrepâncias entre esperanças e realidade, polaridades, frustrações e competições podem e devem ser evitadas e negadas para que o grupo amadureça mais rapidamente.
- e) O estabelecimento de um grupo que se fecha em si lança e sustenta as bases do preconceito.

34 - Acerca da motivação, que é um processo que se reconfigura a cada momento no fluxo permanente da vida, considere as seguintes afirmativas:

1. Se consideramos que a motivação é intrínseca, então podemos dizer que motivamos os outros e que a motivação é o mesmo que estimular e incentivar.
2. Se a diversidade de valores, necessidades, interesses, organização familiar, background cultural, formação profissional e história de vida condiciona as motivações, então a arte do gestor está em lidar com essas diferenças.
3. Se as pessoas, quando realizam um trabalho, colocam nele seu raciocínio, sua emoção, sua capacidade motora, enfim, colocam-se a si mesmas, elas buscam como recompensa o reconhecimento desse esforço. A frustração dessa busca pode conduzir à utilização de mecanismos de defesa (psicológicos, sociológicos, químicos, tecnológicos).
4. O processo motivacional inclui necessidades, satisfação, expectativas, valores, modelos mentais e o significado atribuído ao trabalho.
5. Se o conhecimento é subjetivo e cada pessoa é a referência para avaliar o outro, então as práticas organizacionais que se propõem lidar com as diferenças são utópicas, onerosas e sem resultados concretos.

Assinale a alternativa correta.

- *a) Somente as afirmativas 2, 3 e 4 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 1, 2, 4 e 5 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 1 e 3 são verdadeiras.
- d) Somente as afirmativas 2, 3, 4 e 5 são verdadeiras.
- e) As afirmativas 1, 2, 3, 4 e 5 são verdadeiras

35 - Cabe ao gestor uma função de liderança que influencia o modo de atingir resultados na organização. Assinale a alternativa que sintetiza como o gestor deve trabalhar para estimular sua equipe de trabalho.

- a) Falando de comunicação, desafios, objetivos, negociação, planos, estratégias e metas.
- *b) Comunicando-se, explicitando balizadores organizacionais, desafiando as pessoas a alcançarem seu padrão de excelência e sentirem orgulho do que fazem, compartilhando autoridade e valorizando a experiência e a aprendizagem.
- c) Exigindo adaptação, flexibilidade, entusiasmo, habilidades e competências.
- d) Identificando seu estilo de liderança e traçando o estilo de aprendizagem dos seus subordinados com firmeza, pois humildade intelectual dificulta o processo de aprendizagem.
- e) Guardando informações relevantes aos processos de trabalho, resolvendo individualmente as situações e corrigindo os erros.

36 - Com relação à liderança na teoria contingencial, assinale a alternativa que a sintetiza.

- a) Encaminha a tomada de decisão da maneira mais rápida.
- b) Ouve a todos democraticamente.
- *c) Opera uma relação entre o líder, os seguidores e a situação, privilegiando as metas organizacionais e a valorização das pessoas.
- d) Contempla com benesses o maior contingente de pessoas.
- e) Angaria como seguidores o contingente que dita ordens.

37 - Partindo da compreensão de que *mudança* significa a transição de uma situação para outra, que envolve uma transformação desencadeada a partir de um estímulo interno ou externo que pressiona a administração e é marcada por movimentos específicos da mudança organizacional, identifique a ordem em os itens abaixo, que indicam etapas da mudança organizacional, se desenvolvem.

1. Diagnóstico das áreas com problemas e reconhecimento dos problemas específicos.
2. Experimentação com novas soluções na busca por resultados.
3. Reforço de resultados positivos.
4. Intervenção gerencial e reorientação para problemas internos.
5. Aceitação de novas práticas.
6. Invenção de novas soluções e acordo quanto aos cursos de ação.

Assinale a alternativa correta.

- a) 4 – 2 – 3 – 1 – 5 – 6.
- b) 5 – 4 – 2 – 1 – 3 – 6.
- c) 2 – 3 – 6 – 1 – 4 – 5.
- *d) 4 – 1 – 6 – 2 – 3 – 5.
- e) 6 – 2 – 1 – 5 – 4 – 3.

38 - A mudança traz novas práticas e soluções para o dia-a-dia das organizações e isso implica em mudanças também nas pessoas que compõem o arranjo organizacional. Há diferentes formas de trabalhar com as mudanças nas pessoas. Numere as opções da coluna à direita de acordo com as denominações existentes na coluna da esquerda sobre elementos do Desenvolvimento de Recursos Humanos.

- | | | |
|------------------------------|-----|--|
| 1. Treinamento. | () | Etapa em que novas idéias são experimentadas, exercitadas e apreendidas. |
| 2. Educação. | () | Experiência que aumenta a exposição da pessoa aos outros membros da organização, amplia sua compreensão e participação, além de proporcionar oportunidades de crescimento, através de observação, tomada de decisões compartilhadas, pesquisas de problemas específicos e persuasão. |
| 3. Mudança. | () | Experiências de aprendizagem que preparam a pessoa para enfrentar o futuro. |
| 4. Tutoria. | () | Método que permite diagnosticar um problema organizacional e apresentar alternativas de solução, desenvolvendo habilidade de análise, comunicação e argumentação. |
| 5. Rotação de cargos. | () | Assistência ofertada e exercida por meio de um papel ativo de orientação, apoio e suporte profissional a pessoas que aspiram progredir na carreira. Nesse sistema, aquele que orienta responde pelo orientado nos círculos mais elevados da hierarquia. |
| 6. Atribuições em comissões. | () | Experiências organizadas de aprendizagem centradas na posição atual na organização e destinadas a melhorar as atuais responsabilidades. |
| 7. Estudo de casos. | () | Método de desenvolvimento de pessoas no cargo atual, que representa uma oportunidade de ampliar a exposição da pessoa às operações da organização e de transformar especialistas em generalistas. |

Assinale a alternativa que apresenta a numeração correta da coluna da direita, de cima para baixo.

- *a) 3 – 6 – 2 – 7 – 4 – 1 – 5.
- b) 4 – 6 – 3 – 5 – 7 – 1 – 2.
- c) 6 – 3 – 2 – 7 – 4 – 5 – 1.
- d) 1 – 3 – 4 – 7 – 6 – 2 – 5.
- e) 3 – 5 – 2 – 4 – 6 – 7 – 1.

39 - O desenvolvimento de carreiras está intimamente ligado ao desenvolvimento de pessoas. Com relação a essa temática, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) Para desenvolver carreiras, as organizações utilizam ferramentas como: centros de avaliação, testes psicológicos, avaliação de desempenho, planejamento de sucessão, serviços de informação aos funcionários e aconselhamento individual.
- b) O autodesenvolvimento de carreiras está vinculado à auto-avaliação de habilidades, interesses e valores; ao estabelecimento de objetivos, ações, metas e datas; e à identificação de recursos e retroação de perspectivas por parte de pessoas significativas.
- c) Nas organizações, o desenvolvimento de carreiras é alcançado quando se consegue integrar esse processo com outros.
- d) As organizações estão atribuindo, gradativamente, a responsabilidade pela administração de carreiras aos próprios funcionários, dando-lhes suporte para que façam escolhas adequadas e bem sucedidas dentro ou fora delas.
- *e) Nas práticas modernas, os planos de desenvolvimento de carreira são formalizados rigidamente para atender às necessidades organizacionais de expansão das atividades.

40 - Em tempos de mudanças, constata-se um aquecimento das discussões sobre normas de conduta e aspectos éticos. Convergem para a área de gestão de pessoas tratativas concernentes a essa temática. Contribuem para isso a posição estratégica da área em relação aos objetivos da organização e as suas implicações no desenvolvimento das pessoas. Sobre ética, responsabilidade social e normas de conduta, considere as afirmativas a seguir:

- 1. Um código de ética é um instrumento formal estabelecido no momento em que se constitui a organização, e isso confere as bases da adesão de todos às suas determinações.
- 2. Todas as esferas de relacionamento, tanto internas como externas, estão sujeitas a apreciações, porém nem todas as apreciações são éticas. As bases da ética estão calcadas em sólidas informações, desenvolvida consciência crítica e fóruns de discussão, além da coragem de agir e rever posicionamentos e atitudes.
- 3. A organização deve ter regras claras e expressas de modo simples para lidar com a disciplina e a resolução de possíveis conflitos. A política disciplinar geralmente envolve disciplina progressiva, disciplina positiva e direito de apelo.
- 4. A valorização da diversidade na seleção de pessoas, o respeito e a dignidade nas políticas de feedback e realocação, a valorização da capacidade de desempenho e a recompensa atrelada ao desempenho profissional são alguns dos aspectos que estão sendo objeto de avaliação nas políticas de gestão de pessoas.
- 5. Em praticamente todos os códigos de ética das profissões de saúde, consta o cuidado com a saúde sem preconceito de ordem religiosa, racial, política ou social.

Assinale a alternativa correta.

- a) Somente as afirmativas 1, 2 e 3 são verdadeiras.
- b) Somente as afirmativas 1 e 4 são verdadeiras.
- c) Somente as afirmativas 2, 3 e 5 são verdadeiras.
- *d) Somente as afirmativas 2, 3, 4 e 5 são verdadeiras.
- e) As afirmativas 1, 2, 3, 4 e 5 são verdadeiras.

