

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

EDITAL N.º 03/2015 DE PROCESSOS SELETIVOS

GABARITO APÓS RECURSOS

PROCESSO SELETIVO 19

ANALISTA I (Desenvolvimento de Pessoas)

01.	C	11.	A	21.	D
02.	D	12.	A	22.	C
03.	A	13.	A	23.	E
04.	D	14.	D	24.	A
05.	E	15.	B	25.	C
06.	E	16.	C		
07.	B	17.	E		
08.	B	18.	B		
09.	E	19.	C		
10.	D	20.	D		



EDITAL Nº 03/2015
DE PROCESSOS SELETIVOS (PS)

MISSÃO

Ser um referencial público em saúde, prestando assistência de excelência, gerando conhecimento, formando e agregando pessoas de alta qualificação.

PS 19 - ANALISTA I
(Desenvolvimento de Pessoas)

MATÉRIA	QUESTÕES	PONTUAÇÃO
Conhecimentos Específicos	01 a 25	0,40 cada



FAURGS
Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

DIREITOS AUTORAIS RESERVADOS. PROIBIDA A REPRODUÇÃO, AINDA QUE PARCIAL, SEM A PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA FAURGS E DO HCPA.

Nome do Candidato: _____

Inscrição nº: _____





FAURGS
Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

INSTRUÇÕES

- 1 Verifique se este CADERNO DE QUESTÕES corresponde ao Processo Seletivo para o qual você está inscrito. Caso não corresponda, solicite ao Fiscal da sala que o substitua.
- 2 Esta PROVA consta de **25** (vinte e cinco) questões objetivas.
- 3 Caso o CADERNO DE QUESTÕES esteja incompleto ou apresente qualquer defeito, solicite ao Fiscal da sala que o substitua.
- 4 Para cada questão objetiva, existe apenas **uma** (1) alternativa correta, a qual deverá ser assinalada na FOLHA DE RESPOSTAS.
- 5 Os candidatos que comparecerem para realizar a prova **não deverão portar** armas, malas, livros, máquinas calculadoras, fones de ouvido, gravadores, *paggers*, *notebooks*, **telefones celulares**, *pen drives* ou quaisquer aparelhos eletrônicos similares, nem utilizar véus, bonés, chapéus, gorros, mantas, lenços, aparelhos auriculares, prótese auditiva, óculos escuros, ou qualquer outro adereço que lhes cubra a cabeça, o pescoço, os olhos, os ouvidos ou parte do rosto. **Os relógios de pulso serão permitidos, desde que permaneçam sobre a mesa, à vista dos fiscais, até a conclusão da prova.** (conforme subitem 7.10 do Edital de Abertura)
- 6 **É de inteira responsabilidade do candidato comparecer ao local de prova munido de caneta esferográfica preferencialmente de tinta azul, de escrita grossa, para a adequada realização de sua Prova Escrita. Não será permitido o uso de lápis, marca textos, lapiseira/grafite e/ou borracha durante a realização da prova.** (conforme subitem 7.15.2 do Edital de Abertura)
- 7 Não serão permitidos: nenhuma espécie de consulta em livros, códigos, revistas, folhetos ou anotações, nem o uso de instrumentos de cálculo ou outros instrumentos eletrônicos, exceto nos casos estabelecidos no item 13 do Edital. (conforme subitem 7.15.3 do Edital de Abertura)
- 8 Preencha com cuidado a FOLHA DE RESPOSTAS, evitando rasuras. Eventuais marcas feitas nessa FOLHA a partir do número **26** serão desconsideradas.
- 9 Ao terminar a prova, entregue a FOLHA DE RESPOSTAS ao Fiscal da sala.
- 10 A duração da prova é de **duas horas e trinta minutos (2h30min)**, já incluído o tempo destinado ao preenchimento da FOLHA DE RESPOSTAS. Ao final desse prazo, a FOLHA DE RESPOSTAS será **imediatamente** recolhida.
- 11 **O candidato somente poderá se retirar da sala de prova uma hora (1h) após o seu início. Se quiser levar o Caderno de Questões da Prova Escrita Objetiva, o candidato somente poderá se retirar da sala de prova uma hora e meia (1h30min) após o início. O candidato não poderá anotar/copiar o gabarito de suas respostas de prova.**
- 12 **Após concluir a prova e se retirar da sala de prova, o candidato somente poderá se utilizar de sanitários nas dependências do local de prova, se for autorizado pela Coordenação do Prédio e estiver acompanhado de um fiscal.** (conforme subitem 7.15.6 do Edital de Abertura)
- 13 Ao concluir a Prova Escrita, o candidato deverá devolver ao fiscal da sala a Folha de Respostas (Folha Óptica) e/ou o Caderno de Respostas, quando se tratar de prova dissertativa. Se assim não proceder, será excluído do Concurso. (Conforme subitem 7.15.8 do Edital de Abertura)
- 14 A desobediência a qualquer uma das recomendações constantes nas presentes instruções poderá implicar a anulação da prova do candidato.



01. Sobre as regras a serem seguidas para utilização do modelo *pipeline* de liderança, a fim de aumentar a eficácia do planejamento de sucessão, é correto afirmar que

- (A) o foco deve ser dirigido ao potencial dos talentos, o que garante o desenvolvimento e o crescimento futuros.
- (B) o planejamento de sucessão deve ter como foco um nível de liderança por vez, começando pela base da pirâmide.
- (C) as habilidades, as aplicações de tempo e os valores profissionais para cada nível devem ser claramente comunicados e avaliados.
- (D) o planejamento de sucessão deve priorizar as necessidades imediatas de substituição de líderes.
- (E) o planejamento de sucessão deve priorizar a composição de um reservatório de líderes para o futuro.

02. "Potencial (...) é um termo útil para a sucessão quando visto pelas lentes do modelo *pipeline* de liderança" (CHARAN, 2013). Considerando essa definição de potencial, assinale a alternativa correta.

- (A) Ter potencial de transição significa ser capaz de realizar o trabalho de cargos mais desafiadores no mesmo nível de liderança em curto prazo, com habilidades gerenciais acima do esperado para a posição atual.
- (B) Ter potencial de crescimento significa ser capaz de realizar o trabalho do próximo nível de lideranças em três a cinco anos, ou antes, apresentando as habilidades gerenciais esperadas no próximo nível organizacional.
- (C) Ser identificado como um portador de potencial de domínio significa o reconhecimento de que o indivíduo possui habilidades para se desenvolver na direção de cargos maiores, na próxima passagem de liderança.
- (D) Potencial depende, além do desempenho, da capacidade de o indivíduo desenvolver novas habilidades e de sua disposição para assumir os novos desafios que acompanham as posições mais elevadas.
- (E) Todas as pessoas de uma organização apresentam algum tipo de potencial, seja de transição, de crescimento ou de domínio, o que possibilita uma diversidade de candidatos para escolha através do plano de sucessão.

03. Segundo Ulrich (2013), os Recursos Humanos (RH) baseiam-se, de fora para dentro, na premissa de que o interesse dos RH é

- (A) o negócio da empresa.
- (B) a própria área de RH.
- (C) o desenvolvimento de lideranças.
- (D) o aperfeiçoamento das práticas de RH.
- (E) o comprometimento do funcionário.

04. "Na metade do século passado, a profissão de RH passou por três grandes ondas (...) e uma quarta onda está surgindo" (ULRICH, 2013). Sobre essa quarta onda, é correto afirmar que

- (A) o RH cumpre sua tarefa com a entrega do básico, de maneira consistente e eficiente em termos de custo, pois sua responsabilidade principal é administrativa e transacional.
- (B) a eficácia do RH deve-se às suas práticas inovadoras e agregadoras, e sua credibilidade resulta da entrega das melhores práticas.
- (C) a eficácia do RH está em ligar seu trabalho a estratégias ou objetivos do negócio, e sua credibilidade advém de estar disponível para se envolver em conversações estratégicas.
- (D) as práticas de RH são utilizadas para derivar e responder às condições externas ao negócio, indo além da estratégia de alinhar seu trabalho com os contextos do negócio e com os *stakeholders*.
- (E) os profissionais de RH, considerando o paradoxo empresa e pessoas, precisam dar ênfase à empresa para terem eficácia na capacidade de atender às exigências do mercado.

05. Com relação ao programa de preparação para aposentadoria descrito por Zanelli (2010), assinale a alternativa **INCORRETA**.

- (A) Os participantes precisam ser educados para o novo momento de suas vidas.
- (B) Preparação significa planejar de antemão o caminho ou o empreendimento de alguém.
- (C) Educar, habilitar, premeditar ou aplanar o caminho, visando construir o cidadão do futuro, é um pressuposto desse programa.
- (D) Visa dar sentido de tomada de consciência ou reflexão para que o aposentado busque áreas de interesse, incentivando-o à descoberta de potencialidades, bem como prevenção de conflitos que possam emergir.
- (E) Consolidar a noção de que as possibilidades de ações profissionais e de aprendizados se esgotam com a efetivação da aposentadoria.

06. De acordo com Zanelli (2010), "de uma maneira ampla, o trabalho pode ser compreendido como todo o esforço do ser humano, _____ ou _____, ao intervir em seu ambiente com a finalidade de transformar, incluindo atividades como lazer e outras de natureza não remunerada".

Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as lacunas da frase acima.

- (A) psíquico – emocional
- (B) físico – econômico
- (C) psíquico – econômico
- (D) emocional – econômico
- (E) físico – psíquico

07. Qual característica **NÃO** é considerada fundamental para que os líderes sejam percebidos como carismáticos?

- (A) Autoconfiança.
- (B) Foco em resultados.
- (C) Visão.
- (D) Habilidade de articulação.
- (E) Agente de mudança.

08. Os estudos sobre liderança iniciaram-se com teorias bem simples, porém, com o tempo, as investigações se tornaram cada vez mais complexas.

Numere a segunda coluna de acordo com a primeira, associando as diferentes escolas de pensamento em liderança às abordagens adotadas.

- (1) Teoria dos Traços
- (2) Teorias Comportamentais
- (3) *Grid* Gerencial
- (4) Teorias Contingenciais
- (5) Teoria da Liderança Situacional

- () A liderança bem-sucedida só será alcançada por meio da seleção de um estilo de liderança adequado que depende do nível de preparo ou de maturidade dos seguidores.
- () Enfatiza a figura do líder e suas qualidades; a liderança é considerada simplesmente um somatório de características pessoais.
- () Comporta três estilos básicos: autocrático, democrático e *laissez-faire*.
- () O líder pode dar, ao mesmo tempo, mais ênfase ou menos ênfase para a tarefa e para as pessoas, combinando assim os dois estilos.
- () A atenção recai sobre a figura do líder, considerando três aspectos importantes: o líder, os liderados e o contexto da liderança.

A sequência numérica correta de preenchimento dos parênteses da segunda coluna, de cima para baixo, é

- (A) 1 – 2 – 5 – 4 – 3.
- (B) 5 – 1 – 2 – 3 – 4.
- (C) 3 – 4 – 1 – 5 – 2.
- (D) 2 – 3 – 4 – 1 – 5.
- (E) 4 – 5 – 1 – 2 – 3.

09. Conforme o artigo "Consultoria Interna de Recursos Humanos: Processo e Cuidados para a sua Implantação" (MENEZES; ECARD; ANDRADE), **NÃO** é função do consultor interno

- (A) assessorar estrategicamente os clientes internos.
- (B) acompanhar a solução de problemas e tendências de RH.
- (C) assessorar as áreas no levantamento de necessidades de treinamento.
- (D) oferecer suporte na execução de programas específicos de cargos, salários, benefícios, entre outros.
- (E) centralizar as informações da organização, facilitando os trâmites da comunicação, e oferecer ao cliente interno melhor atendimento.

10. O consultor interno possui como principal papel o de oferecer ao seu cliente interno o melhor serviço, com qualidade e de acordo com suas necessidades. Segundo Orlikas (1999 apud GIRARDI; LAPOLLI; TOSTA), o consultor interno precisa ter ou desenvolver algumas competências.

Numere a segunda coluna de acordo com a primeira, associando as competências do consultor interno às suas respectivas descrições.

- (1) Facilitar na transição interna
- (2) Possuir isenção e racionalidade
- (3) Negociar
- (4) Assumir riscos
- (5) Comprometer-se com resultados

- () Facilitar a realização de mudanças dentro de um determinado processo, garantindo a sua qualidade.
- () Capacidade de analisar o contexto das situações de maneira neutra, sem envolver-se demais com os problemas surgidos.
- () Buscar aceitação de ideias, propósitos e o interesse pelos resultados.
- () Saber administrar um possível fracasso em um processo, aprendendo a lidar com a frustração.
- () Estar ciente dos resultados do trabalho, a fim de evitar questionamentos infundáveis.

A sequência numérica correta de preenchimento dos parênteses da segunda coluna, de cima para baixo, é

- (A) 2 – 1 – 3 – 4 – 5.
- (B) 3 – 4 – 5 – 2 – 1.
- (C) 4 – 3 – 1 – 5 – 2.
- (D) 1 – 2 – 3 – 4 – 5.
- (E) 5 – 4 – 1 – 2 – 3.

11. A despeito do cuidado que o consultor interno manifesta em sua relação com a organização, a resistência das pessoas à mudança é um fator presente.

Considere as afirmações abaixo quanto à visão de Block (2001 apud GIRARDI; LAPOLLI; TOSTA) sobre a resistência.

- I - Deve-se compreender a resistência como parte previsível, natural e necessária da aprendizagem organizacional.
- II - Deve-se perceber a resistência como uma reação emocional contra o processo de recebimento de auxílio.
- III - Deve-se apoiar a organização quando a mesma expressar resistência, a fim de que tal resistência possa ser trabalhada para mudança.
- IV - Deve-se ignorar a resistência à mudança, a fim de que o trabalho do consultor possa ser executado.
- V - Deve-se considerar a resistência como parte do processo mas, na medida do possível, evitá-la.

Quais estão corretas?

- (A) Apenas I, II e III.
- (B) Apenas I, II e V.
- (C) Apenas I, IV e V.
- (D) Apenas III, IV e V.
- (E) I, II, III, IV e V.

12. Segundo Girardi, Lapolli e Tosta, "a prática da Consultoria Interna de Recursos Humanos focaliza _____, pois, independentemente do nível em que for agir, a transformação da organização está relacionada ao desempenho das pessoas".

Assinale a alternativa que completa, corretamente, a lacuna da frase acima.

- (A) no capital humano
- (B) na visão estratégica
- (C) na gestão de conflitos
- (D) na análise de ambientes
- (E) no processo de gestão

13. De acordo com o artigo "Concepções e Práticas do Trabalho e da Gestão de Equipes Multidisciplinares na Saúde" (SILVA; SANTOS), sobre o trabalho em equipe na saúde, assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as afirmativas abaixo.

- () A proposta do trabalho em equipe tem sido veiculada como estratégia para enfrentar o intenso processo de especialização na área da saúde.
- () O trabalho em equipe deve desconsiderar as especificidades dos trabalhos e dos agentes, como estratégia para minimizar as diferenças de poder e legitimidade entre as categorias profissionais.
- () O trabalho em equipe na saúde leva em consideração não apenas as especificidades de cada saber técnico, mas também a produção de consensos para atender à necessidade específica de cada paciente.
- () Trabalho em equipe é o que se compartilha, negociando as distintas necessidades de decisões técnicas, considerando as diferentes bases de julgamento e a tomada de decisões dos profissionais quanto aos cuidados que serão prestados pela equipe.

A sequência correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é

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

14. Segundo Senge (2013), sessões de diálogo permitem que uma equipe se reúna para "praticar" o diálogo e desenvolver as habilidades necessárias para promovê-lo. No que se refere a essa prática, considere os itens abaixo.

- I - Participação de todos os integrantes da equipe conjuntamente.
- II - Explicação das regras básicas do diálogo.
- III - Reforço das regras básicas para que, se alguém se sentir incapaz de suspender suas premissas, a equipe saiba que está discutindo, e não dialogando.
- IV - Encorajamento dos integrantes a não levantarem questões problemáticas, para não gerar conflitos de poder e de pontos de vista entre os membros do grupo.

Quais são considerados, segundo o autor, condições básicas para uma sessão de diálogo?

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

15. De acordo com Migueles, sobre o estudo da cultura organizacional, é correto afirmar que

- (A) a abordagem e a perspectiva comportamentais devem ser priorizadas em detrimento dos trabalhos do antropólogo e do administrador, para que melhor se compreendam os mecanismos de produção da cultura e da mudança.
- (B) o mapeamento das estruturas simbólicas da cultura, dentro de uma organização, pode se constituir em uma base adequada para o estudo das formas específicas através das quais os sujeitos processam suas percepções.
- (C) uma abordagem interdisciplinar não se mostra muito útil para o estudo da cultura organizacional.
- (D) a cultura organizacional deve ser entendida como sinônimo dos sentimentos e crenças partilhados pelos colaboradores.
- (E) a questão do poder e do saber, no espaço da empresa, não deve ser vista como fundamental na organização social, pois não interfere diretamente no seu resultado.

16. Segundo Migueles, sobre cultura organizacional, considere as afirmativas abaixo.

- I - A cultura não é só uma forma de perceber, mas também de atuar sobre a realidade.
- II - Uma mudança de cultura bem planejada não depende apenas de uma gestão competente dos processos organizacionais; depende também de um apoio psicológico que auxilie os indivíduos a lidarem com a mudança e a desenvolverem ferramentas subjetivas para recontextualizarem suas ações e representações, de acordo com a nova ordem.
- III - Na gestão da cultura e da mudança da cultura, os aspectos semiótico, comunicacional e psicológico da resistência à mudança são essenciais; a forma como o poder funciona dentro da organização é secundário e não determina o êxito do processo.

Quais estão corretas?

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

17. Qual das alternativas abaixo **NÃO** corresponde à visão de Pires e Macedo sobre cultura e cultura organizacional?

- (A) A cultura é um dos pontos-chave na compreensão das ações humanas, funcionando como um padrão coletivo que identifica os grupos, suas maneiras de perceber, pensar, sentir e agir.
- (B) Mais do que um conjunto de regras, hábitos e de artefatos, cultura significa construção de significados partilhados pelo conjunto de pessoas pertencentes a um mesmo grupo social.
- (C) As organizações estão inseridas dentro de um ambiente, interagindo e recebendo influências, bem como influenciando-o.
- (D) As pessoas que atuam nas organizações são agentes que contribuem para um intercâmbio constante, de modo que seus valores integrarão o processo de formação da cultura da organização.
- (E) A noção de organização repousa sobre a rede de significados subjetivos que os membros partilham e que parecem funcionar de uma maneira irregular.

18. Sobre o Sistema Único de Saúde (SUS), é correto afirmar que

- (A) a porta de entrada do sistema de saúde deve ser preferencialmente a atenção de média complexidade.
- (B) um dos conceitos básicos do SUS é a hierarquização da rede. O sistema entende que deve haver centros de referência para graus de complexidade diferentes de serviço.
- (C) alta complexidade diz respeito a atender os principais agravos de saúde da população, com procedimentos e atendimento especializados, ou seja, serviços como consultas hospitalares e ambulatoriais, exames e alguns procedimentos cirúrgicos.
- (D) clínica médica (clínica geral), pediatria, obstetrícia e ginecologia constituem-se exemplos de procedimentos de alta complexidade.
- (E) hospitais de ensino e pesquisa, credenciados pelos Ministérios da Saúde e do Planejamento para o atendimento à saúde, participam da formação de estudantes de graduação e pós-graduação; a partir de 2004, passaram a ser contratualizados pelo Ministério da Saúde.

19. A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde menciona o debate sobre o contraste entre os paradigmas das denominadas "Educação Continuada" e "Educação Permanente".

Sobre as premissas que caracterizam a Educação Continuada, assinale a alternativa **INCORRETA**.

- (A) Representa uma continuidade do modelo escolar ou acadêmico, centralizado na atualização de conhecimentos, geralmente com enfoque disciplinar, em ambiente didático e baseado em técnicas de transmissão, com fins de atualização.
- (B) Conceitua tecnicamente a prática enquanto campo de aplicação de conhecimentos especializados, como continuidade da lógica dos currículos universitários, que se situa no final ou após o processo de aquisição de conhecimentos. Por este fato, se produz uma distância entre a prática e o saber (compreendido como o saber acadêmico) e uma desconexão do saber como solução dos problemas da prática.
- (C) Coloca as pessoas como atores reflexivos da prática e construtores do conhecimento e de alternativas de ação, em vez de receptores.
- (D) É uma estratégia descontínua de capacitação, com rupturas no tempo; trata-se de cursos periódicos sem sequência constante.
- (E) Em seu desenvolvimento concreto, tem sido dirigida, predominantemente, ao pessoal médico – alcançando, com menor ênfase, o grupo de enfermagem; centrada em cada categoria profissional, praticamente desconsiderou a perspectiva das equipes e dos diversos grupos de trabalhadores.

20. Considerando o conceito de Sistema Integrado de Gestão de Pessoas com Base em Competências, definido por Ruzzarin e Simionovschi (2010), assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as afirmativas abaixo.

- () O Recrutamento e a Seleção são desenvolvidos com base na experiência do candidato e nas suas competências técnicas.
- () A Gestão da *Performance* deverá servir como orientação à evolução do avaliado, a partir dos *feedbacks* sistemáticos com a sua liderança.
- () O subsistema Treinamento e Desenvolvimento terá que refazer anualmente o Levantamento de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento baseado no levantamento pontual junto aos gestores.
- () A Gestão da *Performance* deverá gerar um plano para o desenvolvimento da *performance* das pessoas que possa dar monitoria e garantia de sua execução.
- () Em Carreira e Sucessão, tende-se a promover a sucessão de forma reativa.

A sequência correta de preenchimento dos parênteses, de cima para baixo, é

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

21. Em relação ao conceito de competência definido por Ruzzarin e Simionovschi (2010), é correto afirmar que competência é

- (A) a aptidão individual demonstrada através de comportamento observável.
- (B) a entrega das habilidades no desempenho das responsabilidades.
- (C) a contribuição efetiva do profissional dentro de determinado contexto organizacional.
- (D) o conjunto dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes requeridas para cada posição dentro da organização.
- (E) o conjunto das características pessoais diferenciadas e das atitudes profissionais convergentes ao sucesso do negócio.

22. Segundo Ruzzarin e Simionovschi (2010), os elementos que compõem a construção dos mapas de cargos são: nomenclatura e grupo de cargo; responsabilidades/entregas; competências técnicas; competências comportamentais.

Numere a segunda coluna de acordo com a primeira, associando os elementos a suas respectivas definições.

- (1) Nomenclatura e Grupo de Cargo
- (2) Responsabilidades/Entregas
- (3) Competências Técnicas
- (4) Competências Comportamentais

- () Devem esclarecer o que o cargo faz ou o que deveria fazer.
- () Conhecimentos que precisam ser desenvolvidos durante o exercício do cargo.
- () Habilidades e atitudes que necessitam ser colocadas em prática no exercício do cargo.
- () Devem estar coerentes com o processo/atuação do cargo.

A sequência numérica correta de preenchimento dos parênteses da segunda coluna, de cima para baixo, é

- (A) 1 – 4 – 3 – 2.
- (B) 3 – 2 – 1 – 4.
- (C) 2 – 3 – 4 – 1.
- (D) 3 – 1 – 2 – 4.
- (E) 4 – 2 – 1 – 3.

23. Segundo Ruzzarin e Simionovschi (2010), para se implantar com sucesso um Sistema Integrado de Gestão de Pessoas com Base em Competências, a empresa necessita ter alguns elementos prévios.

Assinale a alternativa que apresenta um desses elementos.

- (A) Programa de cargos e salários implantado.
- (B) Modelo de consultoria interna de gestão de pessoas.
- (C) Sistema de avaliação de desempenho e resultados dos funcionários e lideranças.
- (D) Gestão dos processos de trabalho, com procedimentos e políticas padronizados.
- (E) Ambiente propício ao *feedback*.

24. Considerando as cinco disciplinas da organização que aprende (SENGE, 2013), relacione a segunda coluna com a primeira, associando cada disciplina ao respectivo conjunto de ideias e/ou ações que a orienta.

- (1) Pensamento Sistêmico
 - (2) Domínio Pessoal
 - (3) Modelos Mentais
 - (4) Visão Compartilhada
 - (5) Aprendizagem em Equipe
- () As organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. A aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional; entretanto, sem ela, a aprendizagem organizacional não ocorre.
 - () Novos *insights* não chegam a ser colocados em prática porque conflitam com imagens internas profundamente arraigadas sobre o funcionamento do mundo; imagens que nos limitam a formas bem conhecidas de pensar e agir.
 - () Como na metáfora de ver a floresta e as árvores – de assimilar a informação em termos de padrões amplos e detalhados – só quando percebemos esses dois tipos de padrão estamos aptos para responder ao desafio da complexidade e da mudança.
 - () É o processo de alinhamento e de desenvolvimento da capacidade da equipe de criar os resultados que seus membros realmente desejam.
 - () São imagens que pertencem a pessoas que fazem parte de uma organização. Essas pessoas desenvolvem um senso de comunidade que permeia a organização e dá coerência a diversas atividades.

A sequência numérica correta de preenchimento dos parênteses da segunda coluna, de cima para baixo, é

- (A) 2 – 3 – 1 – 5 – 4.
- (B) 5 – 2 – 3 – 4 – 1.
- (C) 3 – 2 – 4 – 1 – 5.
- (D) 2 – 5 – 1 – 4 – 3.
- (E) 5 – 1 – 4 – 3 – 2.

25. Conforme Kolb (1984 apud PIMENTEL, 2007), o desenvolvimento é representado por três níveis sucessivos: aquisitivo, especializado e integrativo.

Considerando esses três níveis, assinale a alternativa **INCORRETA**.

- (A) A transição entre os níveis é variável, pois depende da apropriação das experiências culturais que cada pessoa em particular vivencia.
- (B) No nível aquisitivo, ao se deparar com um conhecimento novo, o desenvolvimento do profissional é performático, voltado para a ação.
- (C) O nível integrado é o nível mais simples e elementar do desenvolvimento.
- (D) O desenvolvimento na fase de aquisição é marcado pela emergência gradual da consciência sobre a própria identidade, que inclui tanto o âmbito pessoal quanto o profissional.
- (E) No nível especializado, o foco não está mais na *performance*, mas nos significados atribuídos à ação.