

# CADERNO DE QUESTÕES



HOSPITAL DE  
CLÍNICAS  
PORTO ALEGRE RS

**EDITAL N° 04/2023**

DE PROCESSOS SELETIVOS (PS)

Cargo de Nível Superior

**PS 20 - ANALISTA I**  
(Desenvolvimento Organizacional)

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

## ATENÇÃO

Transcreva no espaço apropriado da sua FOLHA DE RESPOSTAS (Folha Óptica), com sua caligrafia usual, considerando as letras maiúsculas e minúsculas, a seguinte frase:

**Marcas do que se foi, sonhos que vamos ter.**

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

Inscrição n°: \_\_\_\_\_

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



## HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

### EDITAL Nº 04/2023 DE PROCESSOS SELETIVOS

#### GABARITO APÓS RECURSOS

##### PROCESSO SELETIVO 20

##### ANALISTA I (Desenvolvimento Organizacional)

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

# 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 O candidato que comparecer para realizar a prova **não deverá, sob pena de ser excluído do certame**, portar armas, malas, livros, máquinas calculadoras, fones de ouvido, gravadores, *paggers*, *notebooks*, telefones celulares, *pen drives* ou quaisquer outros tipos de aparelhos eletrônicos, nem utilizar véus, bonés, chapéus, gorros, mantas, lenços, aparelhos/próteses auditivas, óculos escuros, ou qualquer outro adereço que lhes cubra a cabeça, o pescoço, os olhos, os ouvidos ou parte do rosto, **exceto em situações autorizadas pela Comissão do Concurso e/ou em situações determinadas em lei. 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, réguas, lapiseiras/grafites e/ou borrachas durante a realização da prova.** (conforme subitem 7.15.2 do Edital de Abertura)
- 7 Não será permitida 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 em que forem pré-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, 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, o candidato somente poderá utilizar os sanitários nas dependências do local de prova se for autorizado pela Coordenação do Prédio e se estiver acompanhado de um fiscal.** (conforme subitem 7.15.6 do Edital de Abertura)
- 13 Ao concluir a Prova Escrita, o candidato deverá devolver, obrigatoriamente, ao fiscal da sala a Folha de Respostas (Folha Óptica). Se assim não proceder, será excluído do Processo Seletivo. (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.** Ulrich, Allen, Brockbank, Younger e Nyman (apud Silva, 2022) determinaram alguns objetivos oriundos da transformação do RH através de distintas dimensões. Na dimensão \_\_\_\_\_, a atuação do Business Partner (BP) deve ser focada na construção de soluções integradas, visando à criação de valores sustentáveis para a organização. Na dimensão \_\_\_\_\_, os autores ressaltam a importância da atuação da consultoria para além dos processos administrativos rotineiros, enfatizando o enfoque estratégico dessa atuação. E, na dimensão \_\_\_\_\_, destaca-se a atuação do BP tanto nas esferas individuais quanto nas capacidades organizacionais.

Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as lacunas do parágrafo acima.

- (A) individual-organizacional – processual-estratégica – integrada-sustentável
- (B) evento-sustentabilidade – processual-estratégica – individual-global
- (C) evento-sustentabilidade – administrativo-estratégica – individual-organizacional
- (D) integrada-sustentável – processual-estratégica – individual-organizacional
- (E) evento-sustentabilidade – individual-organizacional – administrativo-estratégica

**02.** Assinale a afirmação **INCORRETA** quanto às competências do consultor interno de Recursos Humanos (RH) / Business Partner (BP).

- (A) O consultor interno deve ter uma atuação diversificada e uma visão generalista, focadas na busca por soluções integradas.
- (B) Por ser um profissional que facilita e promove a mudança nas organizações, é comum que o consultor interno de RH se depare com resistências, sendo um dos seus desafios administrá-las.
- (C) O BP deve ter visão sobre as demandas do negócio como um todo e não somente sobre as atividades do RH. Assim conseguirá influenciar a organização, assumindo uma posição de ativista.
- (D) O consultor interno de RH precisa demonstrar neutralidade, estando aberto a escutar e dialogar com diferentes públicos.
- (E) Como o consultor interno de RH apresenta um pensamento estratégico, precisa garantir que o cliente siga as orientações e tome as decisões por ele propostas.

**03.** Sobre o papel da consultoria interna em Recursos Humanos (RH) / Business Partner (BP), conforme Silva (2022), considere as afirmações abaixo.

- I - Pode-se afirmar que a crescente utilização de consultoria interna de RH nas organizações justifica-se pelas transformações do mundo do trabalho, com aumento da complexidade nos negócios, o que levou as organizações a buscarem novos modelos de atuação.
- II - Uma das possíveis atuações do BP é ajudar na criação de capacidades organizacionais que reflitam os valores dos colaboradores.
- III - A atuação do BP pode agregar valor às empresas se estiver voltada a questões humanas e organizacionais, tornando o RH uma fonte fundamental de vantagem competitiva através de práticas que promovam a inovação.

Quais estão corretas?

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

**04.** "O modelo de pipeline fornece às organizações uma ferramenta de \_\_\_\_\_ que ajuda a identificar divergências entre \_\_\_\_\_ individuais e o \_\_\_\_\_ de liderança." (Charan et al., 2018).

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

- (A) diagnóstico – colaboradores – estilo
- (B) diagnóstico – colaboradores – perfil
- (C) diagnóstico – capacidades – nível
- (D) observação – capacidades – nível
- (E) observação – capacidades – perfil

**05.** De acordo com Charan et al. (2018), "um sinal claro de um pipeline de liderança obstruído no primeiro nível é uma alta taxa de estresse entre os colaboradores individuais. Quando eles se sentem sobrecarregados e percebem que o chefe não lhes oferece ajuda suficiente para dar conta do trabalho, é provável que falte a esse gerente uma habilidade fundamental do primeiro nível".

Entre os comportamentos abaixo, sinalize o que **NÃO** corresponde às habilidades desse nível.

- (A) Monitorar o que vem sendo feito e como vem sendo feito.
- (B) Corrigir os erros dos funcionários.
- (C) Ter conversas regulares com os colaboradores.
- (D) Observar de perto o fluxo de trabalho.
- (E) Perguntar o que está atrapalhando a conclusão das tarefas.

**06.** Assinale a alternativa correta em relação a como o modelo de pipeline de liderança (Charan et al., 2018) ajuda a melhorar o desempenho das organizações.

- (A) Direciona a avaliação de desempenho com base em resultados operacionais.
- (B) Ajuda a conduzir os líderes a um trabalho essencialmente operacional.
- (C) Mostra como a capacidade do líder precisa se adaptar à mudança das exigências do trabalho.
- (D) Permite que a capacidade de liderança seja separada do conteúdo do trabalho correto.
- (E) Desenvolve líderes de alto desempenho, fornecendo resultados em uma dimensão do trabalho, em geral, técnica ou profissional.

**07.** Segundo Brown (2019), existem seis erros que podem levar a falhas empáticas. Numere a segunda coluna de acordo com a primeira, associando o tipo de falha à sua explicação.

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Pena <i>versus</i> empatia</li> <li>(2) O suspiro e o choque</li> <li>(3) A queda do ídolo</li> <li>(4) O bloqueio com ataque</li> <li>(5) Não é tão ruim...</li> <li>(6) Se você acha que isso é ruim...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>( ) Recusar-se a encarar o desconforto. Demonstrar irritação ou crítica.</li> <li>( ) Confundir entre conexão e oportunidade de competir.</li> <li>( ) Fazer as coisas parecerem melhores para reduzir o próprio desconforto.</li> <li>( ) Ficar desapontado com as imperfeições do outro.</li> <li>( ) Sentir compaixão.</li> <li>( ) Ficar envergonhado, chateado.</li> </ul> |
|---|--|

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

- (A) 4 – 6 – 1 – 2 – 3 – 5.
- (B) 4 – 6 – 5 – 3 – 1 – 2.
- (C) 5 – 2 – 3 – 4 – 6 – 1.
- (D) 6 – 4 – 1 – 2 – 3 – 5.
- (E) 6 – 4 – 5 – 3 – 1 – 2.

**08.** Considerando o conceito de integridade, analise as afirmações abaixo.

- I - É escolher conforto em vez de coragem.
- II - É escolher o que é certo em vez do que é divertido, rápido ou fácil.
- III- É pôr seus valores em prática, não apenas declará-los.

Quais estão corretas segundo Brown (2019)?

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

**09.** Conforme Lencioni (2022), existem três virtudes de um parceiro ideal no trabalho. Quanto a essas virtudes, pode-se afirmar

- (A) que pessoas que são apenas humildes e não demonstram ambição ou inteligência interpessoal têm foco no desempenho da equipe.
- (B) que profissionais que apresentam humildade e equilíbrio emocional, mas que não demonstram ambição, não precisam de supervisão constante.
- (C) que pessoas que apresentam apenas inteligência interpessoal e que são carentes de humildade e ambição geralmente aparentam ser encantadoras, divertidas e agradáveis, porém contribuem de forma insignificante para o trabalho em equipe.
- (D) que, para os líderes, é mais fácil lidar com as pessoas que têm ambição e inteligência interpessoal.
- (E) que parceiros ideais de trabalho são aqueles que apresentam humildade, equilíbrio emocional e ambição.

**10.** “ \_\_\_\_\_ é a mais delicada das três virtudes, por isso o processo de aprimoramento nessa área costuma ser psicologicamente mais sutil [...] E para desenvolver a virtude \_\_\_\_\_ de um funcionário, é necessário definir as expectativas claras de comportamento.” (Lencioni, 2022).

Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as lacunas do texto acima.

- (A) A humildade – da ambição
- (B) A humildade – do equilíbrio emocional
- (C) A inteligência interpessoal – da ambição
- (D) O equilíbrio emocional – da humildade
- (E) A ambição – da inteligência interpessoal

**11.** Sobre os Programas de Mentoria Organizacional Interna, considere as afirmativas a seguir.

- I - As primeiras iniciativas implantadas em grandes corporações tinham como objetivo a gestão do conhecimento, atingindo sua maturidade ao ampliar o posicionamento como orientador da cultura organizacional.
- II - Os programas visam ao desenvolvimento de líderes e colaboradores com o intuito de preparar, reter e aproveitar melhor os talentos, formando novos líderes, aumentando a integração entre as áreas e fazendo a gestão do conhecimento.
- III- Em programas consolidados, os mentores são profissionais da educação corporativa, que detêm domínio sobre como as pessoas aprendem e como acontecem os processos de desenvolvimento de competências e mudança comportamental.

Quais estão corretas?

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

**12.** Sobre a atuação do mentor em um Programa de Mentoria Organizacional Interna, assinale a afirmativa correta.

- (A) A primeira condição para essa atuação é acreditar na pessoa do aprendiz, confiar que ele pode fazer escolhas por si, não imprimindo ou impondo direção a ele.
- (B) Os melhores resultados do processo serão atingidos se o mentor conciliar altruísmo e egocentrismo, ou seja, se estiver focado em ajudar o mentorado, assim como em criar conexões, destacar-se e mostrar o quanto sabe.
- (C) Ciente dos objetivos pretendidos pelo mentorado e pela instituição, o mentor deve construir as alternativas de desenvolvimento, focando nas necessidades de desenvolvimento técnico do mentorado a médio e longo prazos.
- (D) A qualidade de relação mentor-mentorado determina o nível de qualidade da aprendizagem profissional e, no contexto andragógico, o mentor deve atentar para não refletir no desenvolvimento pessoal do mentorado.
- (E) Quando o mentor identificar no mentorado tendência à externalidade da responsabilidade, deve focar na abordagem sobre a situação-problema e na identificação de elementos do locus de controle externo que justifiquem esse comportamento.

**13.** Assinale a opção que apresenta uma característica do estilo de comunicação passivo-agressiva, segundo Brum (2021).

- (A) Ter dificuldade em se expressar abertamente.  
 (B) Emitir mensagens com duplo sentido.  
 (C) Interromper a pessoa no meio da fala, criticá-la e desqualificar suas ideias.  
 (D) Afirmar-se sem ansiedade.  
 (E) Ter dificuldade em dizer "não" e impor limites.

**14.** Para lidar com conversas difíceis, Stone (Patton et al., 2021) cita que é preciso adotarmos uma postura que propicie a condução de conversas de aprendizado. Sobre a condução de conversas de aprendizado, assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as afirmativas abaixo.

- ( ) Explore as histórias de cada um.  
 ( ) Presuma o que o outro quis dizer.  
 ( ) Pergunte a si mesmo o que está em jogo.  
 ( ) Comece pela Terceira História.

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

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

**15.** Considere as afirmações abaixo sobre a formulação de um pedido na comunicação não violenta.

- I - É o pedido que define a necessidade.  
 II - O pedido mostra a realidade tal como ela é.  
 III- O caráter negociável do pedido cria o espaço do encontro.  
 IV - Não é por aproveitarmos a oportunidade de exprimir nossa necessidade e nosso pedido que o outro renunciará à necessidade dele.

Quais estão corretas segundo d'Ansembourg (2018)?

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

**16.** De acordo com Gramigna (2007), no que tange à gestão por competências, numere a segunda coluna de acordo com a primeira, relacionando os temas às suas respectivas características.

- (1) Gestão por competências  
 (2) Desdobramento de competências  
 (3) Mapeamento de competências  
 (4) Ponderação das competências  
 (5) Seleção por competências
- ( ) Processo que inclui a definição do perfil de competências como condição para ocupação de cargos ou funções vagos.  
 ( ) Conjunto de ferramentas, instrumentos e processos metodológicos voltado para a gestão estratégica de pessoas.  
 ( ) Forma de diferenciar níveis de exigência maiores ou menores quando a seleção é realizada por competências.  
 ( ) Metodologia que permite identificar as habilidades, os conhecimentos e as atitudes relativas a cada competência profissional.  
 ( ) Metodologia que permite montar um mapa de competências com os perfis profissionais de cada grupo de funções ou cargos.

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

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

**17.** Sobre as vantagens da formação de equipes por competências, é **INCORRETO** afirmar que

- (A) a atuação dos mais talentosos não influencia na atuação dos que apresentam alguma dificuldade.  
 (B) a gestão do conhecimento torna-se parte da cultura do grupo.  
 (C) a estratégia contribui para o aumento da produtividade e para a melhora do clima de trabalho.  
 (D) a estratégia contribui para o aprendizado coletivo, pois a troca de informações e de experiências é inevitável quando as pessoas trabalham juntas.  
 (E) o cliente é atendido de forma personalizada e qualitativa.

**18.** De acordo com Gramigna (2007), “ter competência para assumir as \_\_\_\_\_ e responsabilidades exigidas no trabalho significa apresentar atitudes, conhecimentos e habilidades compatíveis com o \_\_\_\_\_ exigido, bem como capacidade para colocar em prática sua \_\_\_\_\_ sempre que for necessário”.

Assinale a alternativa que completa, correta e respectivamente, as lacunas do parágrafo acima.

- (A) técnicas – desempenho – vivência  
 (B) funções – desempenho – experiência  
 (C) funções – objetivo – estratégia  
 (D) técnicas – objetivo – vivência  
 (E) funções – objetivo – experiência

**19.** Segundo França (2022), “respeitar os passos de evolução das pessoas e da cultura é fundamental para manter a credibilidade e os avanços na estratégia de transformação”. Para isso, o autor apresenta o método 6Es, que faz grande diferença para essa condução. Considere as afirmativas abaixo sobre esse método e assinale-as com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso).

- ( ) Escutar: necessidade de evitar fazer tudo por obrigação ou sem razão, evitar padronizar ou normatizar aquilo que deve fluir naturalmente.  
 ( ) Entender: comunicar positivamente os benefícios que trazemos com as novas práticas e fortalecer as pessoas para que entendam o impacto das mudanças.  
 ( ) Executar: se estamos buscando mudar o padrão, é fundamental para ter um novo resultado sobre tudo o que vivemos e fazemos.  
 ( ) Estandardizar: a palavra “padronização” faz todo o sentido no processo de educação para consolidar novos hábitos, proporcionar clareza às mudanças realizadas.  
 ( ) Energizar: o processo requer desapego a tudo o que criamos e entregamos para o mundo, dando a oportunidade de encontrar novas soluções.  
 ( ) Evoluir: o grande desafio é abrir mão dos nossos paradigmas e mergulhar na necessidade do outro.

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

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

**20.** "A cultura volta sua importância para o desenvolvimento do homem, visando sempre a transmissão de costumes e valores de um para o outro dentro de uma sociedade" (Nunes, 2017). Assinale a alternativa correta sobre os principais níveis da cultura, na concepção de Dias (apud Nunes, 2017).

- (A) Artefatos: encontram-se na superfície dos níveis, são todos os fenômenos vistos, ouvidos e sentidos quando se pertence a um novo grupo com uma cultura até então desconhecida.
- (B) Pressupostos básicos: nível que sempre podemos confrontar, são todos os fenômenos vistos, ouvidos e sentidos quando se pertence a um novo grupo com uma cultura até então desconhecida.
- (C) Pressupostos básicos: encontram-se na superfície dos níveis, são conhecimentos compartilhados e transmissíveis ao grupo a que cada indivíduo pertence.
- (D) Artefatos: encontram-se na superfície dos níveis, são conhecimentos compartilhados e transmissíveis ao grupo a que cada indivíduo pertence.
- (E) Pressupostos básicos: nível que sempre podemos confrontar, são conhecimentos compartilhados e transmissíveis ao grupo a que cada indivíduo pertence.

**21.** Sobre cultura e clima no contexto organizacional, segundo Nunes (2017), assinale a afirmativa correta.

- (A) O processo de formação da cultura organizacional tem início com a constituição do grupo conectado por valores em comum, controlado pelo líder, que é o responsável pelo alinhamento da configuração dessa formação.
- (B) A cultura é responsável pela construção de sua própria identidade, que é criada no espaço social que a organização ocupa, proporcionando assim o reconhecimento e a segurança da empresa dentro desse espaço atuante.
- (C) A cultura se manifesta em uma organização através dos relacionamentos das pessoas, tanto o público interno como seus parceiros comerciais; e o clima, através do comportamento das pessoas.
- (D) Os aspectos culturais, de certa forma, levam à construção do clima no ambiente de trabalho.
- (E) A ferramenta mais adequada para a empresa que deseja ter um bom clima organizacional é a pesquisa de clima.

**22.** Hospitais podem ser considerados como organizações complexas e pluralistas. Sobre a formulação de estratégias organizacionais nessas instituições, assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as afirmativas abaixo.

- ( ) Um desafio que antecede o desenvolvimento da estratégia em tais organizações é conseguir integrar objetivos, muitas vezes, conflituosos.
- ( ) A burocracia profissional, o poder descentralizado e a incompatibilidade de expectativas observados na organização hospitalar acarretam um desafio adicional à formação de estratégias nessas organizações.
- ( ) Por tratar-se de sistemas frouxamente articulados, as decisões relacionadas à formação de estratégias nessas organizações apresentam forte aspecto político.
- ( ) Com base em uma abordagem racional da gestão, o desenvolvimento da estratégia deve considerar a formulação (pensamento) e a implementação (ação) como processos distintos.

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

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

**23.** Sobre a atuação dos agentes de organizações complexas, considere as afirmações abaixo.

- I - Eles estimulam e desenvolvem redes de feedback, que são mecanismos de incentivo ao aprendizado e à criatividade, e que conduzem o sistema à auto-organização e à evolução.
- II - A autonomia dos agentes reflete a integração do poder burocrático dos dirigentes (sistema formal) e do poder fundamentado na competência profissional (sistema sombra).
- III- Os agentes são os responsáveis pela interação e pelo processo de tomada de decisão, determinando e articulando a direção para onde o grupo ou a organização vai se desenvolver.

Quais estão corretas?

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

**24.** Segundo Stacey (apud Pascucci; Meyer, 2023), a interação e o aprendizado dos agentes em sistemas complexos acontecem, individualmente, por meio de três processos. Sobre estes, assinale a afirmativa correta.

- (A) O processo de análise envolve a decisão sobre quais ações empreender.
- (B) As emoções e os interesses dos agentes devem ser minimizados no processo de descoberta.
- (C) O processo de escolha é relacionado à priorização de situações a serem interpretadas.
- (D) A capacidade de interação dos agentes pouco influencia no processo de interpretação.
- (E) O processo de ação abrange esforços individuais e interação com vistas à materialização do propósito.

**25.** Sobre a Lei Nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que regula, em todo o território nacional, as ações e os serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado, assinale a afirmativa correta.

- (A) O conjunto de ações de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta e instituições privadas, constitui o Sistema Único de Saúde (SUS).
- (B) Os serviços de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS), da rede própria ou conveniada, ficam obrigados a permitir a presença, junto à parturiente, de 1 (um) acompanhante durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato.
- (C) Os recursos financeiros do Sistema Único de Saúde (SUS) sempre serão depositados em conta única, em cada esfera de sua atuação, e movimentados sob fiscalização da Comissão Nacional de Incorporação de Tecnologias no SUS.
- (D) Os níveis de saúde expressam a organização política, cultural, social e econômica regional, tendo a saúde, como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.
- (E) O dever do Estado consiste na definição de políticas públicas e culturais que visem a mitigar os riscos de doenças e de respectivos agravos, bem como no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.