

CADERNO DE QUESTÕES



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

MISSÃO INSTITUCIONAL

Prestar assistência de excelência e referência com responsabilidade social, formar recursos humanos e gerar conhecimentos, atuando decisivamente na transformação de realidades e no desenvolvimento pleno da cidadania.

EDITAL N.º 03/2013 DE PROCESSOS SELETIVOS

PS 29 - ANALISTA I (Desenvolvimento de Pessoas)

Nome do Candidato: _____

Inscrição n.º: _____ - _____



Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul



HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

EDITAL N.º 03/2013 DE PROCESSOS SELETIVOS

GABARITO APÓS RECURSOS

PROCESSO SELETIVO 29

ANALISTA I (Desenvolvimento de Pessoas)

01.	E	11.	B	21.	D
02.	D	12.	C	22.	E
03.	C	13.	A	23.	B
04.	C	14.	A	24.	D
05.	C	15.	B	25.	ANULADA
06.	D	16.	E	26.	C
07.	A	17.	D	27.	B
08.	B	18.	C	28.	C
09.	C	19.	D	29.	A
10.	D	20.	C	30.	E



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

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 **30** (trinta) questões objetivas, assim distribuídas: questões **01 a 10**, valendo 0,20 ponto cada, e **11 a 30**, valendo 0,40 ponto cada.
- 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 deverá responder à Prova Escrita, utilizando caneta esferográfica de tinta azul, fabricada em material transparente. Não será permitido o uso de lápis, lapiseira/grafite e/ou borracha e de caneta que não seja de material transparente durante a realização da Prova.** (conforme subitem 7.15.2 do Edital de Abertura)
- 6 Preencha com cuidado a FOLHA DE RESPOSTAS, evitando rasuras. Eventuais marcas feitas nessa FOLHA, a partir do número 31, serão desconsideradas.
- 7 Durante a prova, não será permitida ao candidato qualquer espécie de consulta a livros, códigos, revistas, folhetos ou anotações, nem será permitido o uso de telefone celular, transmissor/receptor de mensagem ou similares e calculadora.
- 8 Ao terminar a prova, entregue a FOLHA DE RESPOSTAS ao Fiscal da sala.
- 9 A duração da prova é de **três (3) horas**, já incluído o tempo destinado ao preenchimento da FOLHA DE RESPOSTAS. Ao final desse prazo, a FOLHA DE RESPOSTAS será **imediatamente** recolhida.
- 10 **O candidato somente poderá se retirar da sala de Prova uma (1) hora 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.**
- 11 **O candidato que se retirar da sala de Prova, ao concluí-la, não poderá utilizar sanitários nas dependências do local de Prova.** (conforme subitem 7.15.7 do Edital de Abertura)
- 12 A desobediência a qualquer uma das recomendações constantes nas presentes instruções poderá implicar a anulação da prova do candidato.

Boa Prova!

01. Considerando a NR-32 (Norma Regulamentadora da Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde), é correto afirmar que:

- (A) no ambiente hospitalar, o uso de luva substitui o processo de lavagem de mãos.
- (B) os lavatórios devem ter sabonete líquido, álcool gel e toalha descartável.
- (C) os calçados devem proteger 1/3 do calcâneo e do dorso dos pés.
- (D) os materiais perfurocortantes devem ser descartados após serem reencapados.
- (E) o empregador deve vedar o uso de adornos nos postos de trabalho.

02. De acordo com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, é dever do Servidor Público:

- (A) em circunstâncias de morosidade no atendimento, encaminhar os usuários para a rede privada, a fim de agilizar o atendimento e evitar filas.
- (B) evitar fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes ou de terceiros, a não ser que esse ato não ocasione dano ao setor público e aos usuários que dele participam.
- (C) estar consciente de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos.
- (D) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal.
- (E) exercer suas atribuições, bem como as de seus superiores, sempre que se fizer necessário, com rapidez, perfeição e rendimento, procurando prioritariamente resolver ou pôr fim a situações procrastinatórias.

03. De acordo com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, é vedado ao Servidor Público:

- (A) exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos.
- (B) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações morais, ilegais ou aéticas, e denunciá-las.
- (C) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a esse Código de Ética ou ao Código de Ética de sua Profissão.
- (D) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei.
- (E) facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito.

04. Considere as afirmativas a seguir, a respeito da Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990.

- I - Essa lei regula, no território estadual, as ações e serviços de saúde, executados, isolada ou conjuntamente, em caráter exclusivamente permanente, por pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado.
- II - O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.
- III - A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços especializados, sendo que os níveis de saúde da população expressam a organização social e jurídica do país.
- IV - Dizem respeito também à saúde as ações que se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Quais estão corretas?

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

05. As ações e serviços públicos de saúde e os serviços privados contratados ou conveniados que integram o Sistema Único de Saúde (SUS) são desenvolvidos de acordo com as diretrizes previstas no artigo 198 da Constituição Federal Brasileira, obedecendo ainda a princípios previstos na Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990.

Considere os princípios abaixo.

- I - Integralidade de acesso aos serviços de saúde em todos os níveis da assistência pública e privada.
- II - Igualdade da assistência à saúde, sem preconceitos ou privilégios de qualquer espécie.
- III- Universalidade da assistência, entendida como um conjunto articulado e contínuo de ações e serviços especializados, em todos os níveis da rede básica do SUS.
- IV- Participação da comunidade.

Quais estão corretos?

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

06. O *Balanced Scorecard* (BSC) tem sido ampla e crescentemente utilizado nas organizações. Sobre o BSC é correto afirmar que

- (A) é um conjunto de planos de ação que permite acesso ao desempenho estratégico da organização.
- (B) entre suas contribuições estão a tradução e a visualização dos valores da organização que refletem a estratégia do negócio da empresa.
- (C) é decorrente da criação da rede de indicadores de *performance* que deve atingir os níveis tático e operacional da organização.
- (D) resume, em um único documento, indicadores de *performance* em quatro perspectivas: financeira, clientes, processos internos e aprendizado e crescimento.
- (E) estabelece o conjunto de indicadores de medidas de desempenho a partir das práticas das principais organizações com alta *performance*.

07. Assinale a alternativa correta com relação ao BSC.

- (A) A compreensão dos objetivos e da estratégia da empresa, por parte dos funcionários, tem como principais empecilhos discussões inconsistentes e informação e comunicação improdutivas.
- (B) A contratação de consultores externos, responsabilizando-os pelo processo de implantação do BSC, é uma estratégia para garantir a priorização das necessidades de gestão do corpo diretivo.
- (C) A organização, a fim de reforçar o foco de sua estratégia de longo prazo, deve priorizar uma ou mais perspectivas do BSC.
- (D) A implantação do projeto de BSC tem maior probabilidade de sucesso quando conduzida por grupo de especialistas em suas funções, que analisam em detalhes a estratégia como um todo.
- (E) O BSC é um projeto para desenvolver métricas de *performance*, que promove a mudança de comportamento das pessoas através do conhecimento das metas corporativas.

08. As faixas salariais estabelecem limites para os valores que os empregadores pagam por determinadas funções. Segundo Milkovich e Boudreau (2000), a variação mais usual para cada lado do ponto médio fica entre

- (A) 10% e 20%.
- (B) 20% e 30%.
- (C) 20% e 40%.
- (D) 30% e 40%.
- (E) 40% e 50%.

09. Conforme Milkovich e Boudreau (2000) em sua abordagem a respeito da remuneração individual dos empregados, analise as afirmativas abaixo.

- I - A progressão dentro das faixas pode basear-se na antiguidade ou na disciplina.
- II - Os custos com pessoal por unidade de resultados tendem a ser menores nos sistemas baseados na antiguidade dos empregados.
- III- Se a remuneração estiver vinculada à produtividade, os custos com pessoal por unidade de resultados tendem a crescer menos.

Quais estão corretas?

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

10. Considerando as “decisões dos planos de remuneração pelo desempenho” (Milkovich e Boudreau, 2000), relacione a coluna da direita com a da esquerda, associando cada plano a suas respectivas características.

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) Mérito | () Exigência de um mínimo de custos, qualidade e quantidade |
| (2) Participação nos Resultados | () Medidas no nível da equipe (custos, qualidade, quantidade) |
| (3) Participação nos Lucros | () Destaque às contribuições de toda a organização |
| | () Aumento dos custos fixos |
| | () Orçamento próprio |
| | () Índices financeiros no nível da empresa (retorno sobre investimentos, retorno sobre capital) |

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

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

11. A relação entre cultura e organizações é vista de diversas formas pelos especialistas e, dependendo da sua formação ou enfoque, as abordagens da cultura nas organizações são realizadas de um modo peculiar. Relacione os autores abaixo às suas respectivas perspectivas teóricas.

- | | |
|--------------|---|
| (1) Fleury | () Sua visão antropológica sistêmica aberta considera que a cultura está presente em toda organização, sem que haja uma cultura própria, específica. |
| (2) Dupuis | () Considera a cultura organizacional como resultado de uma dinâmica cultural maior da sociedade, na qual tal organização se insere. |
| (3) Frost | () Sua perspectiva integrativa retrata a cultura predominantemente em termos de consistência. |
| (4) Schein | () Distingue três tipos de postura como referência à investigação dos fenômenos culturais das organizações: postura empiricista, postura do antropólogo e postura do clínico ou terapeuta. |
| (5) Hofstede | () Enfatiza a cultura organizacional como o resultado da dinâmica de uma determinada organização. |

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

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

12. Assinale a alternativa que está de acordo com a visão de Carbone (*apud* Pires e Macêdo, 2006), quanto a características da organização pública que dificultam sua mudança.

- (A) Falta de controle dos procedimentos, gerando uma administração focada nas necessidades do país e do contribuinte.
 (B) Presença de comportamento empreendedor para modificar ou se opor ao modelo de produção vigente.
 (C) Constante promoção da punição àqueles indivíduos injustos, obtendo vantagens dos negócios do Estado.
 (D) Excessiva horizontalização da estrutura hierárquica e centralização do processo decisório.
 (E) Baixo controle da movimentação de pessoal e da distribuição de empregos, cargos e comissões, dentro da lógica dos interesses políticos dominantes.

13. De acordo com Luz (2003), no que se refere a clima organizacional, é correto afirmar que:

- (A) estratégias de avaliação do clima organizacional permitem à empresa conhecê-lo de forma concreta, enquanto indicadores permitem apenas que se façam suposições a seu respeito.
- (B) não há relação de causalidade entre clima e cultura organizacional.
- (C) a avaliação de desempenho é uma estratégia de avaliação do clima organizacional.
- (D) a entrevista de desligamento é um importante indicador do clima organizacional.
- (E) vitalidade organizacional é a variável que avalia a percepção dos funcionários quanto ao compromisso da empresa em relação à qualidade dos produtos, processos e serviços.

14. De acordo com Dutra (2007), podemos classificar os processos de gestão de pessoas, quanto à natureza de seus objetivos e parâmetros, em: movimentação, desenvolvimento e valorização. Associe os itens da segunda coluna a esses respectivos processos.

- | | |
|---------------------|-----------------|
| (1) Movimentação | () captação |
| (2) Desenvolvimento | () premiação |
| (3) Valorização | () desempenho |
| | () promoções |
| | () capacitação |
| | () carreira |

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

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

15. De acordo com Dutra (2007), no que se refere à relação entre competência e habilidade, é possível afirmar que:

- (A) competência caracteriza-se pela capacidade de a pessoa exercer tarefas, atividades ou funções.
- (B) competência significa agregação de valor por parte da pessoa para a organização e para o meio.
- (C) competência pode ser mensurada pela certificação de entidades legítimas.
- (D) competência resulta em entregas temporárias que integram somente o patrimônio de conhecimento individual.
- (E) o conceito de habilidade e competência está bem definido e consolidado nas empresas brasileiras.

16. A avaliação de desempenho presta-se ao exercício de diferentes funções administrativas, motivacionais e de comunicação. De acordo com Siqueira (2002), assinale com **V** (verdadeiro) ou **F** (falso) as aplicações da avaliação de desempenho.

- () Identificação dos pontos fortes e fracos dos funcionários e da organização
- () Desenvolvimento do conceito de “equipe de dois”
- () Apoio às pesquisas de clima organizacional
- () Gestão de crises nas equipes e nos processos operacionais

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

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

17. Considerando a avaliação de desempenho segundo Siqueira (2002), é correto afirmar que

- (A) uma das consequências dos maus comportamentos no trabalho é a inabilidade psicológica para aceitar e conviver com a mudança.
- (B) os maiores problemas da avaliação de desempenho são formulários mal planejados, fatores inadequados e prazos muito curtos.
- (C) fatores que contribuem para a avaliação de desempenho positiva de um funcionário são: efeito de halo, tempo de serviço e grau de instrução.
- (D) avaliação de desempenho é a crítica que deve ser feita na defasagem existente no comportamento do empregado entre a expectativa de desempenho definida com a organização e o seu desempenho real.
- (E) a avaliação de desempenho deve concentrar-se fundamentalmente nas dimensões insuficientes da *performance* do subordinado, para que ele possa desenvolvê-las e contribuir de forma mais efetiva para os resultados da organização.

18. Considere as afirmações abaixo de acordo com a visão de Block (2013) sobre consultoria.

- I - Consultoria descreve qualquer ação realizada em um sistema do qual se faz parte.
- II - Constituem-se exemplos gerais de ações de consultoria: conversa com alguém que está pedindo ajuda, levantamento de problemas, programa de treinamento.
- III- Aconselhar alguém que está na posição de fazer escolhas não é um ato de consultoria.
- IV- Existem três tipos de habilidades necessárias ao consultor para realizar um bom trabalho de consultoria: habilidade técnica, interpessoal e de consultoria.

Quais estão corretas?

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

19. Segundo Block (2013), existem quatro aspectos afetivos que estão sempre operando na interação consultor-cliente. Assinale a alternativa abaixo que corresponde a esses aspectos.

- (A) Responsabilidade, confiança, comprometimento e colaboração.
- (B) Responsabilidade, confiança, necessidades do consultor e empatia.
- (C) Necessidades do consultor, sentimentos, colaboração e empatia.
- (D) Responsabilidade, sentimentos, confiança e necessidades do consultor.
- (E) Empatia, comprometimento, colaboração e sentimentos.

20. Segundo Block (2013), todo problema que as pessoas ou organizações enfrentam tem níveis ou camadas, e à medida que atingimos camadas mais profundas, aproximamo-nos de causas e declarações do problema, com relação às quais podemos agir. Numere a coluna da direita de acordo com a da esquerda, associando cada camada ao seu padrão de manifestação.

- | | |
|-------------------------------|---|
| (1) Primeira camada (externa) | () Percepção do modo como os outros estão contribuindo para a necessidade de mudança. |
| (2) Segunda camada | () Declaração de como uma pessoa vê sua própria contribuição para a situação. |
| (3) Terceira camada | () Preocupação expressa em termos organizacionais ou de negócios sobre o problema apresentado. |

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

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

21. Qual das afirmativas abaixo **NÃO** corresponde à visão de Carvalho, Oliveira, Leite e Rohm (2009) sobre o papel de consultor?

- (A) O consultor deve ser, acima de tudo, um facilitador dos processos de mudança.
- (B) O consultor pode prestar serviços mais técnicos, apresentando e implementando conteúdos, processos e tecnologias na esfera da gestão de pessoas.
- (C) Existem intervenções de consultoria em gestão de pessoas que são prescritivas, além de catalíticas, e cabe ao cliente a decisão final.
- (D) O consultor pode ser visto como um prestador de serviços terceirizados, como por exemplo, uma pessoa a quem terceirizamos a folha de pagamento.
- (E) O consultor tem uma função educativa, de gestão e estratégica.

22. Considere as afirmações abaixo sobre consultoria, segundo a visão de Carvalho, Oliveira, Leite e Rohm (2009).

- I - Considera-se trabalho interno aquele realizado para clientes da própria empresa onde trabalha o consultor, e externo quando esse atende a várias empresas sem ter qualquer vínculo empregatício com nenhuma delas.
- II - Todo consultor deve possuir um conhecimento amplo e genérico sobre os comportamentos organizacionais, no que tange ao ambiente interno (clima, cultura, filosofia, etc.) e ao ambiente externo (variáveis ambientais, econômicas, de mercado, etc.).
- III - Não é imprescindível ao consultor o conhecimento técnico e especializado na área de sua formação.
- IV - A responsabilidade do consultor envolve aspectos relativos ao âmbito organizacional e também aqueles que se referem à necessidade do estabelecimento de uma maior sensibilidade, empatia e eficácia nos processos de comunicação.

Quais estão corretas?

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

23. Considerando os alicerces da elaboração e da definição de estratégias para o desenvolvimento e capacitação de pessoas, segundo Pacheco *et al.* (2005), assinale a alternativa **INCORRETA**.

- (A) Conhecimento da organização (visão sistêmica e cultura organizacional)
- (B) Paradigma industrial (aspectos técnico-operacionais)
- (C) Concorrência (ambiente)
- (D) Alinhamento às demandas do negócio
- (E) Propósitos corporativos (objetivos estratégicos)

24. A partir do entendimento de que a Educação Corporativa (EC) é um processo que sistematiza, agiliza, cria e propicia condições de efetivação das diretrizes e do desenvolvimento do negócio, conforme Pacheco *et al.* (2005), compreende-se que a revisão de valores culturais e das estratégias da organização são aspectos fundamentais para implantar a EC. Tendo em vista essas considerações, onde deve estar o foco da organização? Assinale a alternativa **INCORRETA**.

- (A) No cliente.
- (B) No desenvolvimento.
- (C) Nas competências.
- (D) Nos custos.
- (E) Nos projetos institucionais.

25. _____ é uma ação educacional, sendo uma estratégia muito usada para enfrentar problemas de desenvolvimento dos serviços de saúde. Desenvolve-se sob influência de grande variedade de condições institucionais, políticas, ideológicas e culturais. Por ser parte essencial da estratégia e da cultura institucional, seu desenho requer uma análise estratégica da cultura institucional dos serviços de saúde em que se insere (Davini, 2009).

- (A) Capacitação
- (B) Treinamento
- (C) Aprendizagem individual
- (D) Aprendizagem organizacional
- (E) Autodesenvolvimento

26. Após uma reunião de equipe, os técnicos procuram as líderes do turno de trabalho, queixando-se da postura de uma colega e de seus efeitos nesse grupo. Nada foi dito sobre essa insatisfação no espaço da reunião. Diante dessa demanda, as líderes do turno respondem convocando nova reunião, com a finalidade de proporcionar um espaço para que os técnicos pudessem dar um *feedback* para a colega em questão. Em outras palavras, para que pudessem dizer à colega o que estava incomodando o grupo quanto ao seu posicionamento. A chefia da unidade toma ciência da situação a partir de seus efeitos: exposta à escuta das percepções desses colegas sobre si, a funcionária adoece e afasta-se do trabalho. Analisando a cena narrada, qual tática as líderes de turno escolheram para lidar com esse conflito, segundo Moscovici (2008)?

- (A) Apaziguamento.
- (B) Repressão.
- (C) Confrontação.
- (D) Negociação.
- (E) Evasão.

27. Qual afirmativa abaixo indica efeitos de um processo mal conduzido de desenvolvimento de equipe, de acordo com Moscovici (2008)?

- (A) Os membros deliberam, aprendem e sofrem juntos.
- (B) Os membros refletem mais sobre o conteúdo expresso numa situação de conflito, e menos sobre o processo grupal e o contexto.
- (C) Os membros refletem mais sobre suas escolhas e experiências.
- (D) Os membros passam a ter maiores condições de ajudar a empresa a desenvolver todo o seu potencial.
- (E) O grupo e cada um de seus membros passam a ter mais condições de assumir a responsabilidade por seus destinos.

28. "Ao longo do tempo, o conceito de liderança vem passando por transformações, em função do contexto cultural, social e ambiental dos pesquisadores" (Cavalcanti *et al.*, 2006). Sobre as definições de liderança, é correto afirmar:

- (A) na Teoria dos Traços, a ênfase está na relação entre líder e liderado, que se dá a partir de qualidades pessoais inatas do primeiro (traços físicos, intelectuais, sociais e direcionados para a tarefa).
- (B) a Teoria dos Estilos de Liderança enfatiza a figura do líder e suas qualidades pessoais (autocrático, democrático, *laissez-faire*, orientado para a tarefa ou para pessoas) no exercício da influência.
- (C) as Teorias Contingenciais enfatizam aspectos que cercam o processo de liderança (líder, liderados e contexto da liderança), sem deixar de focar os diferentes tipos de comportamento do líder.
- (D) as Teorias do Caminho-Objetivo e da Liderança Situacional têm como semelhança o foco voltado aos seguidores, considerando seu grau de motivação e de integração com o líder.
- (E) o Modelo de Participação do Líder é centrado na figura do líder, identificando quatro tipos de comportamento por parte deste: determinar, persuadir, compartilhar e delegar.

29. "As abordagens contemporâneas de liderança ampliam a percepção do papel do líder, que passa a considerar os aspectos _____ de sua gestão" (Cavalcanti *et al.*, 2006).

A palavra que completa adequadamente a lacuna da frase acima é

- (A) intangíveis
- (B) tangíveis
- (C) mensuráveis
- (D) políticos
- (E) éticos

30. Um gestor tem a responsabilidade pela implantação de um grande projeto em sua área. Ele avalia que, apesar do seu grupo de funcionários ter condições técnicas de desenvolver o projeto, este não tem sido priorizado pela equipe, as tarefas distribuídas não são executadas e os prazos não são cumpridos. Diante disso, o gestor busca apoio junto à área de Gestão de Pessoas e, tendo como referência Cavalcanti *et al.* (2006), reavalia a situação, considerando os seguintes aspectos para provocar motivação do grupo, **EXCETO**

- (A) o significado que cada indivíduo percebe em relação ao seu trabalho.
- (B) a alocação dos indivíduos às tarefas e a definição dos parâmetros das mesmas.
- (C) a diversidade e a subjetividade de cada indivíduo da equipe.
- (D) a frustração no ambiente de trabalho.
- (E) a estratégia de recompensa frente ao bom desempenho.