

# **AVISO IMPORTANTE:** **Este é um Material de Demonstração**

Este arquivo representa uma prévia exclusiva da apostila.

Aqui, você poderá conferir algumas páginas selecionadas para conhecer de perto a qualidade, o formato e a proposta pedagógica do nosso conteúdo. Lembramos que este não é o material completo.

## **POR QUE INVESTIR NA APOSTILA COMPLETA?**



- × Conteúdo totalmente alinhado ao edital.
- × Teoria clara, objetiva e sempre atualizada.
- × Dicas práticas, quadros de resumo e linguagem descomplicada.
- × Exercícios comentados para fixação do aprendizado.
- × Bônus especiais que otimizam seus estudos.

Aproveite a oportunidade de intensificar sua preparação com um material completo e focado na sua aprovação:  
Acesse agora: [www.apostilasopcao.com.br](http://www.apostilasopcao.com.br)

Disponível nas versões impressa e digital, com envio imediato!

**Estudar com o material certo faz toda a diferença na sua jornada até a APROVAÇÃO.**





**GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO**

# **Analista - Gestão de Pessoas**

**Nº 01/2025**

**CÓD: OP-119MA-25  
7908403574957**

## ***Língua Portuguesa***

1. Leitura, interpretação e relação entre as ideias de textos de gêneros textuais diversos, fato e opinião, intencionalidade discursiva, análise de implícitos, subentendidos e efeitos de sentido de acordo com José Luiz Fiorin e Francisco Platão Savioli, ideias principais e secundárias, e recursos de argumentação de acordo com Eni Orlandi, Elisa Guimarães, Eneida Guimarães e Ingedore Villaça Koch .....	7
2. Linguagem e comunicação: situação comunicativa e variação linguística .....	14
3. Gêneros e tipos textuais, e intertextualidade: características e estrutura de acordo com Luiz Antônio Marcuschi .....	18
4. Coesão e coerência textuais de acordo com Ingedore Villaça Koch .....	22
5. Léxico: significação e substituição de palavras no texto, sinônimos, antônimos, parônimos e homônimos.....	25
6. Ortografia: emprego de letras, hífen e acentuação gráfica pelo sistema oficial vigente (inclusive Acordo Ortográfico vigente, conforme Decreto 6.583/2012) tendo como base o Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa e o dicionário online Aulete .....	27
7. Figuras de linguagem e suas relações de sentido na construção do texto nas perspectivas de Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra .....	30
8. Fonologia: relações entre fonemas e grafias, e relações entre vogais e consoantes nas perspectivas de Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra .....	33
9. Morfologia: classes de palavras e suas flexões, significados e empregos, estrutura e formação de palavras, e vozes verbais e sua conversão nas perspectivas de Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra .....	38
10. Sintaxe (funções sintáticas e suas relações no período simples e no período composto) e tipos de sintaxe: sintaxe de colocação nas perspectivas de Evanildo Bechara e Domingos Paschoal Cegalla, sintaxe de regência nominal e verbal (inclusive emprego do acento indicativo de crase) nas perspectivas de Celso Pedro Luft, Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra, e sintaxe de concordância verbal e nominal nas perspectivas de Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra; Coordenação e subordinação: emprego de conjunções, locuções conjuntivas e pronomes relativos .....	43
11. Pontuação: regras e implicações de sentido nas perspectivas de Evanildo Bechara, Domingos Paschoal Cegalla, e Celso Cunha e Lindley Cintra .....	47

## ***Políticas Públicas de Saúde***

1. Constituição Federal: Artigos 196, 197, 198, 199 e 200.....	61
2. Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990 e suas alterações – Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências .....	62
3. HumanizaSUS: Política Nacional de Humanização .....	73
4. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 330, de 4 de novembro de 2003 – Aplica os princípios e diretrizes para a norma operacional básica de recursos humanos para o SUS (NOB/RH-SUS) como política nacional de gestão do trabalho e da educação em saúde, no âmbito do SUS .....	76
5. Lei nº 10.741/2003 e suas alterações – Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências .....	76
6. Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009 – Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra .....	87
7. Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011 – Institui no âmbito do SUS a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT).....	91
8. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) .....	94
9. Portaria GM/MS nº 230, de 7 de março de 2023 – Institui o Programa Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Valorização das Trabalhadoras no SUS.....	112
10. Portaria GM/MS nº 1.526, de 11 de outubro de 2023 – Altera as Portarias de Consolidação GM/MS nºs 2, 3 e 6, de 28 de setembro de 2017, para dispor sobre a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Pessoa com Deficiência (PNAISPD) e Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência (RCPD) no âmbito do SUS.....	116

## **Conhecimentos Específicos**

### **Analista - Gestão de Pessoas**

1. Consultoria Interna de Recursos Humanos.....	131
2. Planejamento Estratégico .....	132
3. Liderança.....	138
4. Processo administrativo: planejamento, organização, direção e controle.....	140
5. Cultura e Clima Organizacional .....	146
6. Direito do Trabalho: CLT, súmulas e jurisprudência .....	151
7. Dimensionamento da Força de Trabalho: parâmetros, conceitos e cálculos.....	157
8. Gestão participativa em recursos humanos.....	158
9. Definição de assédio no serviço público .....	159
10. Assédios no trabalho: conceitos, tipos e características.....	159
11. Gestão de conflitos e trabalho em equipes .....	160
12. Comunicação Não-Violenta .....	163
13. Desenvolvimento Humano e Organizacional .....	165
14. Treinamento e Desenvolvimento.....	166
15. Cargos e Salários: desenho de cargos, descrição e análise de cargos, pesquisa salarial e remuneração .....	168
16. Cargos públicos: comissionados, efetivos, temporários .....	169
17. Processos Seletivos Públicos: concurso público e processo seletivo simplificado .....	170
18. Plano de carreira.....	171
19. Divisão e organização do trabalho .....	174
20. Gestão por competências; Benefícios de pessoal.....	177
21. Avaliação de desempenho.....	180
22. Sistemas de informações gerenciais .....	181
23. Gestão de Pessoas no setor público .....	183

# LÍNGUA PORTUGUESA

**LEITURA, INTERPRETAÇÃO E RELAÇÃO ENTRE AS IDEIAS DE TEXTOS DE GÊNEROS TEXTUAIS DIVERSOS, FATO E OPINIÃO, INTENCIONALIDADE DISCURSIVA, ANÁLISE DE IMPLÍCITOS, SUBENTENDIDOS E EFEITOS DE SENTIDO DE ACORDO COM JOSÉ LUIZ FIORIN E FRANCISCO PLATÃO SAVIOLI, IDEIAS PRINCIPAIS E SECUNDÁRIAS, E RECURSOS DE ARGUMENTAÇÃO DE ACORDO COM ENI ORLANDI, ELISA GUIMARÃES, ENEIDA GUIMARÃES E INGEDORE VILLAÇA KOCH**

A leitura e interpretação de gêneros textuais distintos são habilidades fundamentais para compreender a multiplicidade de sentidos produzidos em diferentes contextos comunicativos. Segundo Ingedore Villaça Koch, os gêneros textuais são formas de organização discursiva que atendem a propósitos sociais específicos, e sua identificação é essencial para uma interpretação adequada.

## ► O que são gêneros textuais?

Os gêneros textuais são estruturas textuais reconhecíveis que se desenvolvem e se transformam em resposta às necessidades comunicativas de uma comunidade. Esses gêneros são determinados pelas condições de produção, objetivos comunicativos, público-alvo e contexto histórico-social.

▪ **Exemplos de gêneros textuais:** carta, notícia, reportagem, poema, receita culinária, artigo científico, e-mails, posts em redes sociais, entre outros.

## Características dos gêneros textuais:

Cada gênero possui características próprias que orientam a forma como o leitor deve interpretá-lo. Essas características incluem:

### Finalidade comunicativa:

▪ A função do gênero textual define seu propósito principal.  
▪ **Ex.:** Uma receita culinária instrui o leitor a preparar um prato; um poema busca despertar emoções.

### Estrutura composicional:

▪ Refere-se à organização típica do gênero.  
▪ **Ex.:** Um e-mail apresenta geralmente um cabeçalho (destinatário e remetente), um corpo textual e uma saudação final.

### Estilo linguístico:

▪ Depende do nível de formalidade, da escolha lexical e das construções gramaticais.  
▪ **Ex.:** Um contrato apresenta linguagem formal e objetiva, enquanto uma conversa por mensagens utiliza uma linguagem mais informal.

## ► Estratégias de leitura e interpretação

Para interpretar corretamente textos de gêneros diversos, é necessário adotar algumas estratégias específicas:

### Identificar o gênero textual:

▪ Reconheça as marcas distintivas do gênero, como a diagramação (em anúncios), o uso de elementos gráficos (em infográficos) ou a segmentação em tópicos (em manuais de instrução).

### Compreender o contexto de produção e recepção:

▪ Analise o momento histórico, os valores culturais e as intenções do emissor para interpretar adequadamente o texto.  
▪ **Ex.:** Um editorial escrito durante uma crise política reflete uma perspectiva contextualizada daquela situação.

### Reconhecer elementos explícitos e implícitos:

▪ Identifique as informações claramente apresentadas (explícitas) e as que exigem inferências (implícitas), levando em conta o gênero textual.  
▪ **Ex.:** Em um texto publicitário, o apelo ao consumo pode ser indireto, por meio de associações emocionais.

### Exemplos práticos de leitura de gêneros textuais

▪ **Notícia:** Apresenta informações factuais, estrutura-se em título, subtítulo e corpo textual, e segue critérios de objetividade e imparcialidade.  
▪ **Artigo de opinião:** Tem como objetivo persuadir o leitor, utilizando argumentos subjetivos e juízos de valor.  
▪ **Memes e posts em redes sociais:** Combina elementos verbais e visuais, muitas vezes de forma humorística ou irônica, e depende de um contexto compartilhado para gerar efeito de sentido.

### A importância da leitura crítica

A leitura crítica permite ao leitor não apenas compreender o texto, mas também questionar as intenções do autor e os efeitos de sentido produzidos. Essa habilidade é crucial em um mundo repleto de informações, onde a interpretação inadequada pode levar à disseminação de fake news ou à má compreensão de mensagens.

A leitura e interpretação de gêneros textuais diversos demandam sensibilidade às especificidades de cada gênero, ao contexto em que o texto foi produzido e ao objetivo comunicativo. O domínio dessas habilidades fortalece a capacidade crítica e a competência textual, indispensáveis para a compreensão e produção de textos nos mais variados âmbitos.

**FATO E OPINIÃO: DISTINÇÃO E RELEVÂNCIA**

A distinção entre fato e opinião é um aspecto essencial da leitura crítica e da análise textual, sendo indispensável para a avaliação de informações e a construção de argumentos sólidos.

Esse tema é amplamente abordado por autores como José Luiz Fiorin e Francisco Platão Savioli, que destacam a importância de compreender a objetividade dos fatos e a subjetividade das opiniões, especialmente em contextos argumentativos e persuasivos.

**► O que é um fato?**

Um fato é uma informação objetiva, verificável e que representa um acontecimento ou situação da realidade. Sua principal característica é a possibilidade de comprovação, seja por meio de dados, registros documentais ou evidências concretas.

**▪ Exemplo:** “A Terra orbita ao redor do Sol.”

Este enunciado pode ser comprovado por estudos científicos e observações astronômicas.

**▪ Marcas linguísticas típicas de um fato:**

Uso de verbos no presente do indicativo para expressar constatações ou universalidades.

**▪ Ex.:** “O Brasil é o maior exportador de café do mundo.”**▪ Presença de dados e números.****▪ Ex.:** “Em 2023, o PIB global cresceu 2,9%.”**► O que é uma opinião?**

Uma opinião é uma manifestação subjetiva, baseada em crenças, valores, preferências ou interpretações individuais. Ao contrário do fato, a opinião não pode ser provada ou medida objetivamente, pois reflete um julgamento pessoal.

**▪ Exemplo:** “O café brasileiro é o melhor do mundo.”

Este enunciado expressa um juízo de valor, não passível de comprovação universal.

**▪ Marcas linguísticas típicas de uma opinião:**

Uso de adjetivos qualificativos e advérbios que expressam subjetividade.

**▪ Ex.:** “Este filme é incrivelmente emocionante.”

Presença de verbos de opinião ou crença, como “achar”, “acreditar”, “considerar”.

**▪ Ex.:** “Eu acho que essa proposta é injusta.”**► A relevância da distinção**

A distinção entre fato e opinião é vital em diversos contextos, como na interpretação de textos jornalísticos, na análise de discursos argumentativos e no combate à desinformação. Saber diferenciar essas categorias permite:

▪ **Avaliar a credibilidade da informação:** Textos factuais fornecem dados que podem ser verificados, enquanto textos opinativos expressam interpretações ou julgamentos.

▪ **Identificar vieses ideológicos:** Opiniões frequentemente carregam valores e interesses que podem influenciar a interpretação dos fatos.

Ex.: Em um artigo de opinião, o autor pode selecionar fatos que reforcem seu ponto de vista, omitindo outros que o contradigam.

▪ **Desenvolver uma leitura crítica:** Reconhecer quando um texto apresenta fatos ou opiniões evita interpretações equivocadas, especialmente em debates polêmicos ou em textos persuasivos.

**► Exemplos práticos de distinção****Notícia jornalística:**

▪ Fato: “A inflação acumulada em 2024 foi de 4,5%.”

▪ Opinião: “Esse índice de inflação demonstra uma recuperação lenta da economia.”

**Discurso publicitário:**

▪ Fato: “Este carro possui um motor de 200 cavalos.”

▪ Opinião: “Este é o melhor carro da categoria.”

**Como identificar e analisar fatos e opiniões****Verificar fontes:**

▪ Um fato deve ter respaldo em fontes confiáveis e verificáveis.

▪ Ex.: Dados fornecidos por instituições como IBGE ou ONU têm maior credibilidade.

**Reconhecer marcadores subjetivos:**

▪ Palavras como “excelente”, “terrível”, “justo” e “injusto” indicam opinião.

**Considerar o gênero textual:**

▪ Textos opinativos (editoriais, colunas de opinião) têm como objetivo persuadir, enquanto textos informativos (notícias, relatórios) priorizam a neutralidade.

**Contextualizar informações:**

▪ Um mesmo dado pode ser usado para apoiar diferentes interpretações, dependendo do contexto em que é apresentado.

Compreender a distinção entre fato e opinião é uma habilidade indispensável para interpretar textos de forma crítica, identificar intencionalidades e avaliar a validade das informações. Essa capacidade é particularmente relevante em uma sociedade marcada pela sobrecarga informacional e pelo risco de manipulação discursiva, tornando o leitor mais apto a participar ativamente do debate público e a formar opiniões fundamentadas.

**INTENCIONALIDADE DISCURSIVA E ANÁLISE DE IMPLÍCITOS**

A intencionalidade discursiva e a análise de implícitos são conceitos centrais para compreender as nuances de sentido que um texto pode produzir. Esses aspectos refletem escolhas estratégicas do emissor para persuadir, informar, emocionar ou influenciar o receptor, muitas vezes de maneira sutil.

# POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE

## CONSTITUIÇÃO FEDERAL: ARTIGOS 196, 197, 198, 199 E 200

### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

(...)

#### SEÇÃO II DA SAÚDE

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: (Vide ADPF 672)

I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo;

II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;

III - participação da comunidade.

§ 1º. O sistema único de saúde será financiado, nos termos do art. 195, com recursos do orçamento da seguridade social, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, além de outras fontes. (Parágrafo único renumerado para § 1º pela Emenda Constitucional nº 29, de 2000)

§ 2º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios aplicarão, anualmente, em ações e serviços públicos de saúde recursos mínimos derivados da aplicação de percentuais calculados sobre: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 29, de 2000)

I - no caso da União, a receita corrente líquida do respectivo exercício financeiro, não podendo ser inferior a 15% (quinze por cento); (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 86, de 2015)

II - no caso dos Estados e do Distrito Federal, o produto da arrecadação dos impostos a que se referem os arts. 155 e 156-A e dos recursos de que tratam os arts. 157 e 159, I, "a", e II, deduzidas as parcelas que forem transferidas aos respectivos Municípios; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 132, de 2023)

III - no caso dos Municípios e do Distrito Federal, o produto da arrecadação dos impostos a que se referem os arts. 156 e 156-A e dos recursos de que tratam os arts. 158 e 159, I, "b", e § 3º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 132, de 2023)

§ 3º Lei complementar, que será reavaliada pelo menos a cada cinco anos, estabelecerá: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 29, de 2000) Regulamento

I - os percentuais de que tratam os incisos II e III do § 2º; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 86, de 2015)

II - os critérios de rateio dos recursos da União vinculados à saúde destinados aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, e dos Estados destinados a seus respectivos Municípios, objetivando a progressiva redução das disparidades regionais; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 29, de 2000)

III - as normas de fiscalização, avaliação e controle das despesas com saúde nas esferas federal, estadual, distrital e municipal; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 29, de 2000)

IV - (revogado) . (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 86, de 2015)

§ 4º Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 51, de 2006)

§ 5º Lei federal disporá sobre o regime jurídico, o piso salarial profissional nacional, as diretrizes para os Planos de Carreira e a regulamentação das atividades de agente comunitário de saúde e agente de combate às endemias, competindo à União, nos termos da lei, prestar assistência financeira complementar aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, para o cumprimento do referido piso salarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 63, de 2010) Regulamento

§ 6º Além das hipóteses previstas no § 1º do art. 41 e no § 4º do art. 169 da Constituição Federal, o servidor que exerça funções equivalentes às de agente comunitário de saúde ou de agente de combate às endemias poderá perder o cargo em caso de descumprimento dos requisitos específicos, fixados em lei, para o seu exercício. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 51, de 2006)

§ 7º O vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias fica sob responsabilidade da União, e cabe aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios estabelecer, além de outros consectários e vantagens, incentivos, auxílios, gratificações e indenizações, a fim de valorizar o trabalho desses profissionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 120, de 2022)

§ 8º Os recursos destinados ao pagamento do vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias serão consignados no orçamento geral da União com dotação própria e exclusiva. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 120, de 2022)

§ 9º O vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias não será inferior a 2 (dois) salários mínimos, repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 120, de 2022)

§ 10. Os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias terão também, em razão dos riscos inerentes às funções desempenhadas, aposentadoria especial e, somado aos seus vencimentos, adicional de insalubridade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 120, de 2022)

§ 11. Os recursos financeiros repassados pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para pagamento do vencimento ou de qualquer outra vantagem dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias não serão objeto de inclusão no cálculo para fins do limite de despesa com pessoal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 120, de 2022)

§ 12. Lei federal instituirá pisos salariais profissionais nacionais para o enfermeiro, o técnico de enfermagem, o auxiliar de enfermagem e a parteira, a serem observados por pessoas jurídicas de direito público e de direito privado. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 124, de 2022)

§ 13. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, até o final do exercício financeiro em que for publicada a lei de que trata o § 12 deste artigo, adequarão a remuneração dos cargos ou dos respectivos planos de carreiras, quando houver, de modo a atender aos pisos estabelecidos para cada categoria profissional. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 124, de 2022)

§ 14. Compete à União, nos termos da lei, prestar assistência financeira complementar aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios e às entidades filantrópicas, bem como aos prestadores de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo sistema único de saúde, para o cumprimento dos pisos salariais de que trata o § 12 deste artigo. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 127, de 2022)

§ 15. Os recursos federais destinados aos pagamentos da assistência financeira complementar aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios e às entidades filantrópicas, bem como aos prestadores de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo sistema único de saúde, para o cumprimento dos pisos salariais de que trata o § 12 deste artigo serão consignados no orçamento geral da União com dotação própria e exclusiva. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 127, de 2022)

Art. 199. A assistência à saúde é livre à iniciativa privada.

§ 1º - As instituições privadas poderão participar de forma complementar do sistema único de saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos.

§ 2º É vedada a destinação de recursos públicos para auxílios ou subvenções às instituições privadas com fins lucrativos.

§ 3º É vedada a participação direta ou indireta de empresas ou capitais estrangeiros na assistência à saúde no País, salvo nos casos previstos em lei.

§ 4º A lei disporá sobre as condições e os requisitos que facilitem a remoção de órgãos, tecidos e substâncias humanas para fins de transplante, pesquisa e tratamento, bem como a coleta, processamento e transfusão de sangue e seus derivados, sendo vedado todo tipo de comercialização.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

(...)

**LEI Nº 8.080 DE 19 DE SETEMBRO DE 1990 E SUAS ALTERAÇÕES – DISPÕE SOBRE AS CONDIÇÕES PARA A PROMOÇÃO, PROTEÇÃO E RECUPERAÇÃO DA SAÚDE, A ORGANIZAÇÃO E O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS CORRESPONDENTES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**

**LEI Nº 8.080, DE 19 DE SETEMBRO DE 1990.**

*Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.*

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

**DISPOSIÇÃO PRELIMINAR**

Art. 1º Esta lei regula, em todo o território nacional, as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público ou privado.

# CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

## Analista - Gestão de Pessoas

### CONSULTORIA INTERNA DE RECURSOS HUMANOS

#### O QUE É A CONSULTORIA INTERNA DE RECURSOS HUMANOS?

A Consultoria Interna de RH é uma função estratégica exercida por profissionais de Recursos Humanos que atuam dentro da própria organização.

A Consultoria Interna de RH tem como objetivo de apoiar gestores e líderes no desenvolvimento de pessoas, resolução de problemas e melhoria dos processos de gestão de pessoas.

Ela funciona como uma ponte entre o RH e os setores da empresa, promovendo soluções personalizadas e alinhadas aos objetivos da organização.

#### ► **Objetivos principais:**

- Apoiar os gestores na tomada de decisões sobre pessoas.
- Traduzir as diretrizes estratégicas da empresa em ações práticas de RH.
- Atuar de forma consultiva e parceira, e não apenas como executora de rotinas.
- Desenvolver lideranças, engajar equipes e melhorar o clima organizacional.
- Resolver conflitos internos com uma visão sistêmica.

#### ► **Principais atividades do consultor interno de RH:**

- Analisar indicadores de desempenho humano (absenteísmo, turnover, produtividade etc.).
- Apoiar na gestão de clima organizacional e cultura.
- Aconselhar gestores em recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento.
- Ajudar a implementar políticas e programas de RH.
- Participar de reuniões estratégicas com as áreas de negócio.
- Diagnosticar necessidades de desenvolvimento por área.

Perfil do consultor interno de RH:

- Boa comunicação e escuta ativa.
- Capacidade analítica e visão estratégica.
- Conhecimento técnico em RH (R&S, T&D, Cargos e Salários, Avaliação de Desempenho etc.).
- Habilidade para mediar conflitos.
- Postura ética, imparcial e sigilosa.

#### ► **Diferença entre consultoria interna e consultoria externa de RH**

Característica	Consultoria Interna	Consultoria Externa
Vínculo com a empresa	É funcionário da própria organização	É contratado por tempo ou projeto
Conhecimento do negócio	Alto conhecimento da cultura e contexto	Conhecimento técnico, visão externa
Acesso à liderança	Contato direto e frequente	Limitado ao projeto contratado
Visão estratégica	Alinhada ao dia a dia da organização	Pode trazer benchmarking e inovação

#### MODELOS DE ATUAÇÃO DO CONSULTOR INTERNO

Por Unidade de Negócio (Business Partner):

- RH alocado a uma área específica da empresa, atuando como parceiro estratégico.

Por Projeto:

- RH envolvido em ações específicas (reestruturação, fusões, mudanças culturais etc.).



Por Especialidade:

▪ RH que atua como consultor em temas como cargos e salários, clima, desempenho etc.

► **Vantagens da consultoria interna de RH:**

▪ Alinhamento com a cultura e estratégia organizacional.  
 ▪ Respostas mais rápidas e personalizadas.  
 ▪ Fortalecimento da liderança e da autonomia dos gestores.  
 ▪ Desenvolvimento de soluções de longo prazo, não só emergenciais.

► **Desafios enfrentados:**

▪ Falta de valorização ou compreensão da função consultiva.  
 ▪ Resistência dos gestores às mudanças propostas.  
 ▪ Dificuldade em equilibrar o papel técnico com o papel político.  
 ▪ Manter a imparcialidade e credibilidade junto às lideranças.

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

— **Introdução**

O planejamento estratégico é uma prática essencial no campo da administração, responsável por orientar as organizações em direção ao alcance de suas metas de longo prazo. Ele funciona como um mapa, traçando o caminho que a organização deve seguir para se manter competitiva, adaptável e alinhada com suas missões e valores. Em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e incerto, o planejamento estratégico torna-se ainda mais crucial, permitindo que as organizações antecipem mudanças, aproveitem oportunidades e enfrentem desafios com maior eficiência.

Este processo envolve uma série de etapas interconectadas, desde a análise do ambiente até a implementação e avaliação das estratégias desenvolvidas. Cada uma dessas etapas desempenha um papel vital na construção de um plano que não só reflita a realidade da organização, mas também esteja preparado para as flutuações do mercado e do ambiente externo.

— **Análise do Ambiente**

A análise do ambiente é a etapa inicial e uma das mais críticas do planejamento estratégico. Ela envolve a coleta, o exame e a interpretação de informações tanto internas quanto externas que podem impactar o futuro da organização. O objetivo dessa análise é identificar fatores que influenciam a capacidade da organização de atingir seus objetivos e adaptar-se às mudanças do mercado e do ambiente.

**Análise do Ambiente Interno**

A análise do ambiente interno foca nos aspectos internos da organização, incluindo seus recursos, capacidades, processos e cultura organizacional. Esta etapa é crucial para identificar as forças e fraquezas da organização, informações que servirão como base para a formulação de estratégias.

▪ **Recursos Humanos:** Avaliar o talento, as competências e o engajamento dos colaboradores. Uma força de trabalho bem treinada e motivada pode ser uma vantagem competitiva significativa.

▪ **Recursos Financeiros:** Examinar a saúde financeira da organização, incluindo fluxo de caixa, endividamento e capacidade de investimento. A análise financeira ajuda a determinar até que ponto a organização pode financiar novas iniciativas.

▪ **Processos e Tecnologia:** Analisar a eficiência dos processos operacionais e o nível de tecnologia utilizada. Processos eficientes e tecnologia avançada são fundamentais para a otimização das operações e a inovação.

▪ **Cultura Organizacional:** Avaliar os valores, crenças e comportamentos que predominam na organização. Uma cultura forte e alinhada aos objetivos estratégicos pode promover a coesão interna e a eficácia na execução das estratégias.

Ferramentas como a análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats - Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) são amplamente utilizadas para identificar e categorizar esses elementos, fornecendo uma visão clara dos recursos internos disponíveis e das áreas que necessitam de melhorias.

**Análise do Ambiente Externo**

A análise do ambiente externo busca compreender os fatores fora do controle da organização, mas que exercem influência direta ou indireta sobre ela. Essa análise é fundamental para identificar oportunidades e ameaças que podem afetar o planejamento estratégico.

▪ **Ambiente Econômico:** Avaliar as condições econômicas gerais, como taxas de crescimento, inflação, níveis de desemprego e poder de compra dos consumidores. Mudanças na economia podem afetar a demanda por produtos e serviços e a capacidade da organização de financiar suas operações.

▪ **Ambiente Político e Legal:** Considerar a estabilidade política, a regulamentação governamental e as políticas fiscais. Mudanças políticas e novas leis podem criar novas oportunidades ou introduzir barreiras.

▪ **Ambiente Social e Cultural:** Observar as mudanças nos valores, atitudes e comportamentos da sociedade. Mudanças demográficas, como o envelhecimento da população ou novas preferências dos consumidores, podem criar novas demandas de mercado.

▪ **Ambiente Tecnológico:** Monitorar as inovações tecnológicas e o ritmo das mudanças tecnológicas. A adoção de novas tecnologias pode oferecer oportunidades de inovação e eficiência, mas também pode introduzir novos concorrentes.

▪ **Ambiente Competitivo:** Analisar o ambiente de concorrência, identificando os principais concorrentes, suas estratégias, produtos e serviços. Conhecer bem o cenário competitivo ajuda a organização a posicionar-se de maneira mais eficaz.

Uma ferramenta comum utilizada nessa fase é a análise PESTEL (Política, Econômica, Social, Tecnológica, Ecológica e Legal), que oferece uma estrutura para avaliar e categorizar as influências externas.

**Integração das Análises Interna e Externa**

A integração das análises interna e externa permite que a organização desenvolva uma visão holística de sua posição estratégica. Com base nos resultados da análise SWOT, a organização pode identificar como suas forças podem ser