



# TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA (TRE/BA)

# CONCURSO PÚBLICO

**CARGO 10**

**ANALISTA JUDICIÁRIO**

Área:

**APOIO ESPECIALIZADO**

Especialidade:

**PSICOLOGIA**

**CADERNO DE PROVAS - PARTE II**

**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS E DISCURSIVA**

**MANHÃ**

**LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.**

- 1 Nesta parte II do seu caderno de provas, confira atentamente os seus dados pessoais e os dados identificadores de seu cargo transcritos acima com o que está registrado em sua **folha de respostas** e em seu **caderno de texto definitivo da prova discursiva**. Confira também o seu nome, o número e nome de seu cargo em cada página numerada desta parte II de seu caderno de provas. Caso o caderno esteja incompleto, tenha qualquer defeito, ou apresente divergência quanto aos seus dados pessoais ou aos dados identificadores de seu cargo, solicite ao fiscal de sala mais próximo que tome as providências cabíveis, pois não serão aceitas reclamações posteriores nesse sentido.
- 2 Quando autorizado pelo chefe de sala, no momento da identificação, escreva, no espaço apropriado da folha de respostas, com a sua caligrafia usual, a seguinte frase:

*Eficiência é fazer bem feito e eficácia é fazer o que precisa ser feito.*

## OBSERVAÇÕES

- Não serão objeto de conhecimento recursos em desacordo com o estabelecido em edital.
- Informações adicionais: telefone 0(XX) 61 3448-0100; Internet – [www.cespe.unb.br](http://www.cespe.unb.br).
- É permitida a reprodução deste material apenas para fins didáticos, desde que citada a fonte.

## CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Quanto à ética profissional no psicodiagnóstico, julgue os itens subsequentes.

- 41 Em termos gerais, o Código de Ética profissional é uma teorização acerca das condutas a serem adotadas pelo psicólogo que se propõe a agir corretamente durante o psicodiagnóstico.
- 42 O Código de Ética orienta o psicólogo, respaldando-o, no que se refere ao conhecimento da área e ao diagnóstico do sujeito por ele atendido, propiciando um tratamento homogêneo àqueles que necessitam de apoio psicológico.
- 43 O Código de Ética adverte o psicólogo quanto à necessidade de considerar, no momento do diagnóstico, os aspectos sociais na etiologia dos transtornos psíquicos, como o sexo e a situação socioeconômica, que podem gerar variações diagnósticas.
- 44 Durante o psicodiagnóstico, o psicólogo deve reconhecer que a socialização das mulheres, que as conduz a assumir a responsabilidade pela vida socioafetiva da família, pode estar na origem de suas dificuldades de expressar raiva ou descontentamento.
- 45 Uma exigência ideal do ponto de vista ético, mas que dificilmente é colocada em prática, é a atualização profissional em relação ao conhecimento científico, assim como a familiarização com as técnicas e suas respectivas potencialidades e limites interpretativos no psicodiagnóstico.
- 46 O psicólogo, durante o psicodiagnóstico, por tratar da vida psíquica do ser humano, deve verificar se o paciente possui recursos psíquicos para abordar suas questões mais difíceis ou se ele está necessitando de psicofármacos.

Julgue os itens a seguir, a respeito de psicopatologia.

- 47 A anorexia mental tem grande prevalência em adolescentes e relaciona-se ao impasse de tornar-se adulto. Os adolescentes encontram, no emagrecimento provocado, satisfação da necessidade de controle e prazer narcísico advindo da manipulação do corpo, além do sentimento de poder e da negação da gravidade da situação.
- 48 É frequente encontrar sujeito com anorexia em famílias rígidas e encerradas em si mesmas. Normalmente, há, nesses casos, uma relação de extrema confiança com a mãe e uma convivência tão próxima que anula a vontade de independência desse sujeito, que é carente de afetos, excessivamente racional e apresenta tendência ao perfeccionismo.
- 49 A tentativa de suicídio está relacionada a um conjunto de fatores, como depressão severa, baixa tolerância a angústia ou a dores físicas, desejo de controlar os eventos ou de evitar confrontar-se a uma autoimagem desvalorizada. As tentativas repetidas de suicídio são uma prova de que o sujeito não quer, de fato, perder a vida, mas quer a atenção, não havendo riscos reais nesses casos.
- 50 Uma atuação ou *acting-out* é um comportamento que pode levar à concretização de um suicídio, por exemplo, quando o sujeito, inconscientemente, envolve-se em acidentes ou situações que colocam em risco sua própria vida, ou seja, quando, sem poder dar uma interpretação simbólica a sua angústia, o sujeito apresenta uma atuação com efeito de passagem ao ato.

Acerca das teorias e transtornos de personalidade, do psicodiagnóstico desses transtornos e das abordagens terapêuticas a eles aplicadas, julgue os itens de 51 a 60.

- 51 Um sujeito com personalidade antissocial desrespeita as normas, manipula os outros em proveito próprio e, sem sentir-se culpado, tem frequentes problemas legais e criminais. O sujeito obsessivo, ao contrário, é extremamente escrupuloso e respeitoso em relação às normas. A abordagem terapêutica para ambos os casos deve começar por um estudo completo da biografia do paciente.
- 52 A personalidade anancástica aproxima-se da personalidade antissocial no que se refere ao desrespeito às obrigações e normas sociais. As pessoas com esse tipo de personalidade são emocionalmente frias, formais e intelectualizadas, e, mesmo com a família, costumam ser reservadas e inflexíveis. Apesar disso, nas primeiras consultas psicológicas, mostram-se amáveis e cooperativas.
- 53 A personalidade depressiva manifesta-se por pessimismo, seriedade excessiva — sendo o sujeito incapaz de demonstrar alegria ou relaxamento —, passividade, indecisão e ceticismo. O sujeito é, normalmente, muito crítico e queixoso, desinvestido dos laços sociais e apresenta estados depressivos severos recidivantes. O trabalho terapêutico, nesse caso, deve-se basear nas crenças disfuncionais quando a autoestima parece ligada a uma devoção excessiva que leva o sujeito a negligenciar o prazer.
- 54 A personalidade *borderline* apresenta um padrão de relacionamento flutuante e confuso, variando rapidamente entre a idealização e o total desprezo, com comportamento impulsivo autodestrutivo, que pode levar ao suicídio. A psicoterapia de inspiração psicanalítica estabelece para os sujeitos com esse transtorno um contrato inicial destinado a limitar os comportamentos suicidas e aditivos, privilegiando o suporte psicológico e o aconselhamento em detrimento da interpretação da transferência.
- 55 Há na personalidade paranóide uma tendência à desconfiança, com insistentes suspeitas injustificadas relativas à fidelidade do parceiro conjugal, por exemplo. O sujeito que apresenta esse tipo de personalidade é hostil — dificilmente reconhece seus defeitos — e rancoroso, podendo romper definitivamente uma relação se julgar que foi insultado. Nesses casos, a intervenção terapêutica se aproxima da realizada para a depressão, com a reinterpretção dos eventos negativos, afirmação de si e treinamento ao convívio social.
- 56 A personalidade dependente, ou limítrofe, caracteriza-se pelo excessivo grau de dependência nos outros e pela constante busca de apoio emocional. O sujeito com personalidade desse tipo permite que tomem decisões importantes a respeito de sua vida e resigna-se com os maus tratos.
- 57 O sujeito com personalidade narcísica tem uma excelente opinião sobre si próprio, necessidade de admiração constante, intolerância a críticas, indiferença em relação aos outros e tendência a explorá-los. O sujeito narcísico é tão satisfeito consigo mesmo que nunca busca, por espontânea vontade, ajuda psicológica. Esse tipo de personalidade é uma das melhores indicações para a terapia cognitiva, depois das histriônicas, com a condição de que os comportamentos de exploração e as condutas aditivas não sejam preponderantes.

- 58 A personalidade esquizóide compartilha com a personalidade de evitação o retraimento social, caracterizado por uma incapacidade de formar relações pessoais ou de expressar emoções. O sujeito com personalidade esquizóide, devido à baixa expressividade emocional, não se perturba com elogios ou críticas.
- 59 A psicoterapia indicada para os sujeitos com personalidade ansiosa é frustrante, devido ao progresso muito lento e ínfimo, sendo necessário um reforço constante de estabelecimento de relação de confiança.
- 60 Com sujeitos que apresentam personalidade histriônica, que têm tendência à dramatização, a intervenção do terapeuta deve ser no sentido de cortar rapidamente as dramatizações. Além disso, é necessário evitar as mudanças de assunto e retomar os objetivos definidos, estando atento à sedução ou à hostilidade que lhe serão dirigidos.

Julgue os itens que se seguem, relativos ao papel do psicólogo na equipe de cuidados básicos à saúde.

- 61 O psicólogo da saúde incluído em equipes multidisciplinares exerce sua prática clínica com as pessoas da comunidade, auxiliando, ainda, no processo educacional dos agentes de saúde por meio de dinâmicas de grupos e debates acerca dos assuntos daquela comunidade.
- 62 A abordagem comportamental coleta e registra as contingências do programa de saúde, por meio de análises funcionais do comportamento, do mapeamento de estimulação aversiva e da falta de repertório comportamental, e oferece psicoterapia para a comunidade e para os membros do programa, com o objetivo de modificar comportamentos alvos.
- 63 O profissional com especialidade em psicologia do trabalho faz levantamentos acerca da estrutura e funcionamento do programa de cuidados básicos à saúde junto a médicos e coordenadores, pesquisa assuntos pertinentes à motivação dos técnicos e seleciona e capacita os agentes de saúde segundo as necessidades da comunidade.
- 64 A abordagem psicanalítica investiga dados pertinentes à relação dos indivíduos e suas influências nos conflitos, realiza psicoterapia especificamente grupal, baseada na psicodinâmica, identifica sintomas que indiquem aspectos da subjetividade do sujeito e promove grupos de reflexão entre membros do programa e da comunidade.
- 65 O psicólogo educacional planeja programas de educação em prevenção e promoção de saúde da criança —, relativos à educação sexual — e da mulher — nos cuidados com a gravidez e com os filhos — e delega aos agentes a atuação junto à comunidade, organizando atividades de lazer, eventos contra estresse e atividades relativas à qualidade de vida na terceira idade.
- 66 A abordagem psicodramática descreve como se dá a relação dos sujeitos como seres no mundo, procurando compreender não apenas a casualidade, mas também maneira como esta se estruturou, e promovendo reflexões críticas acerca de temas diversos entre membros do programa e da comunidade.
- 67 A abordagem fenomenológica promove debates em grupos, com a finalidade de construir melhores relações entre sujeitos inseridos em suas famílias e na comunidade, mediante de dinâmicas de grupos e outras técnicas de psicoterapia em grupo.

Com relação às formas de apresentação de resultados da avaliação psicológica, julgue os itens seguintes.

- 68 A declaração é um documento por meio do qual o psicólogo informa a ocorrência de fatos objetivos relacionados ao atendimento psicológico, a fim de afirmar comparecimentos, datas e horários da realização do acompanhamento psicológico, sem mencionar o registro de sintomas ou dos estados psicológicos.
- 69 O atestado restringe-se a prestar as informações solicitadas pelo requerente referentes ao estado psicológico, justificando faltas decorrentes da condição psicológica, solicitando afastamentos ou dispensa do trabalho. No atestado, devem constar, obrigatoriamente, o registro do sintoma e seu respectivo código da CID.
- 70 O relatório psicológico apresenta, de forma descritiva e interpretativa, os resultados e conclusões da avaliação psicológica e destina-se a subsidiar encaminhamentos, intervenções ou diagnósticos. Seu objetivo é apresentar uma avaliação geral, independentemente da solicitação específica do requerente.
- 71 O laudo psicológico diferencia-se do relatório psicológico por ter como objetivo subsidiar uma ação ou decisão. Por isso, o poder de interferir na vida das pessoas, influenciando, por exemplo, decisões judiciais relativas à guarda de filhos ou à adoção de crianças.
- 72 O parecer psicológico é uma manifestação técnica resumida acerca de uma questão focal do campo psicológico e, por isso, não se refere a diagnóstico. No parecer, quando não há respostas para determinado quesito, deve-se utilizar as expressões **sem elementos de convicção** ou **aguardar evolução**.
- 73 O sigilo das informações deve ser observado nas comunicações orais ou escritas com outros profissionais ou autoridades e somente será quebrado pelo próprio consentimento do seu jeito, por um dever legal, quando houver risco de suicídio, e em justas causas, para assegurar outro direito, como a vida e a saúde de outra pessoa.
- 74 O psicólogo pode utilizar, no texto do laudo, termos técnicos que definam o estado psicológico do sujeito avaliado, como, por exemplo, complexo de Édipo ou supereu. Não há, entretanto, obrigação de explicá-los, uma vez que cada especialidade possui seus próprios termos.
- 75 O laudo pericial, diferentemente do laudo psicológico, em uma avaliação clínica, apresenta dados extremamente objetivos, com precisão e clareza na discussão de seus achados, justificados por uma fundamentação teórica. O laudo é considerado um meio de prova e, portanto, constitui uma verdade absoluta a respeito do problema analisado.

Acerca de desempenho e competência profissionais, julgue os próximos itens.

- 76 Sob a perspectiva do desempenho humano no trabalho, competência individual é o conjunto de conhecimentos profissionais expressos em determinado contexto organizacional.
- 77 A descrição de competências individuais sob a forma de referenciais de desempenho pode ser aplicada tanto a processos de gestão de desempenho de indivíduos e equipes quanto a decisões em relação a salários.
- 78 Para avaliar o desempenho no trabalho, as competências são descritas sob a forma de comportamentos observáveis; para a formulação de ações de treinamento é necessário descrevê-las sob a forma de comportamentos desejados.

No lançamento do jornal de circulação interna, uma empresa familiar de médio porte comunicou substituições na diretoria, com a contratação de pessoas selecionadas externamente. Em seu pronunciamento de posse, o novo diretor de recursos humanos anunciou mudanças que ocorreriam na empresa: implementação de medidas de contenção de despesas, instituição de ponto eletrônico para controle da jornada de trabalho e instalação de grupo de estudos para rever o código de conduta e as políticas de benefícios da empresa.

Diante dessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

- 79** Um dos objetivos das medidas anunciadas é iniciar o processo de mudança cultural na empresa.
- 80** Em geral, o custo financeiro de um programa de mudança cultural é bastante elevado, pois requer planejamento de múltiplas ações e mobilização de todo o corpo funcional da empresa. Dessa forma, é mais viável implementar um programa de mudança cultural de curto prazo.
- 81** Infere-se do texto que uma das dificuldades da empresa relaciona-se ao seu clima organizacional.
- 82** Considerando que a troca de liderança com a inclusão de pessoas de fora, que não compartilham dos mesmos valores culturais e das tradições do grupo, tenha gerado resistência no corpo funcional, que emitiu comportamentos negativos em relação às ações propostas, é correto afirmar que a empresa não alcançou as mudanças pretendidas.

A respeito de cultura e clima organizacional, julgue os itens seguintes.

- 83** O principal método de aculturação dos novos empregados às práticas correntes da organização são os programas de inserção.
- 84** O clima organizacional é um fenômeno psicossocial, dinâmico e mutável.
- 85** Enquanto as mudanças na cultura organizacional requerem estratégias e ações de médio e longo prazos, as intervenções para mudanças no clima organizacional podem ocorrer de forma localizada.
- 86** Avaliações a respeito do clima organizacional que permitem a manifestação dos empregados acerca do ambiente de trabalho favorecem a comunicação intraorganizacional e o suprimento de informações aos gestores.

Julgue os itens de **87** a **91**, a respeito de recrutamento e seleção de pessoal.

- 87** O processo em que uma empresa, ao recrutar pessoas para compor sua equipe de trabalho, solicita que o candidato se cadastre, gratuitamente, utilizando os formulários disponibilizados no sítio da empresa, na Internet, constitui exemplo de recrutamento interno para organizar o banco de dados de candidatos, tendo como vantagens a agilidade para identificar profissionais e o baixo custo operacional do processo seletivo.
- 88** Se, em determinado processo seletivo o avaliador toma a parte pelo todo, ocorre o denominado erro de halo, que se refere à classificação do candidato pela aparência física e que cria uma ideia pré-concebida e embasa julgamentos em dados pouco relevantes.

- 89** Nos processos seletivos fundados nas competências desejáveis pela organização, a coleta de dados deve-se concentrar na comunicação de requisitos para o cargo.
- 90** O recrutamento de pessoas busca identificar e atrair grupos de candidatos que possuam competências para as posições oferecidas pela empresa.
- 91** Em um processo seletivo, estruturado em três etapas sequenciais, no qual o avaliador aplique testes de habilidades técnicas, testes de vivência grupal e questões previamente elaboradas, que permitam respostas abertas e mais abrangentes, os instrumentos de avaliação listados correspondem, respectivamente, a prova situacional, dinâmica de grupo e entrevista diretiva.

O mundo do trabalho contemporâneo compreende processos característicos do modo produtivo que vem sendo utilizado desde os últimos anos do século XX, incluindo as relações de trabalho instituídas dentro das novas práticas de gestão. Contudo, transformações intensas têm provocado impactos na dimensão social e também na dimensão humana individual, com consequências para o ambiente de trabalho, e evidenciam elementos indispensáveis para o psicólogo organizacional refletir sobre sua prática tradicional e buscar alternativas para o exercício profissional.

J. C. Zanelli *et al.* *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 476 (com adaptações).

Tendo como referência o texto acima, julgue os itens seguintes.

- 92** Infere-se do texto que o escopo da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho está circunscrito aos processos de seleção de pessoal, treinamento e avaliação de desempenho.
- 93** Se um profissional deseja verificar os efeitos de determinado treinamento no desempenho do trabalho de ex-treinandos, então ele deve requerer um conjunto de técnicas específicas que permita a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho como especialista e como pesquisador.
- 94** A psicologia organizacional destaca a influência da interação humana em ambientes organizacionais, com ênfase no comportamento no local de trabalho.

Com relação à avaliação de desempenho, julgue os itens subsequentes.

- 95** Para ser considerada ferramenta de gestão, a avaliação de desempenho deve restringir-se às dimensões intrínsecas do trabalho e às condições em que ele é executado.
- 96** A avaliação 360 graus é um método de avaliação de desempenho que utiliza a estratégia de múltiplos avaliadores, como superiores, subordinados, pares, fornecedores e clientes, sem, contudo, considerar as autoavaliações, por constituírem fatores críticos de favorecimento pessoal.
- 97** Avaliação de desempenho baseada em competências busca identificar as lacunas apresentadas pelo empregado em determinado período, a partir da comparação entre as competências previstas para a função e aquelas demonstradas no exercício das atividades.
- 98** Na fase de acompanhamento da avaliação de desempenho, pode ser utilizada a entrevista de aconselhamento para apontar potencialidades e indicar ações de capacitação.

Muitas empresas, independentemente do porte ou ramo do negócio, enfrentam percentuais significativos de ausências ao trabalho. Esse fato é alvo de ações específicas da área de gestão de pessoas, pois, quando um profissional se ausenta do trabalho, algum reflexo negativo pode ser sentido rapidamente. Acerca do absenteísmo, julgue os itens seguintes.

- 99 Absenteísmo corresponde a faltas ou atrasos ao trabalho, que podem ser legais, quando têm amparo na legislação, ou ilegais, quando se referem a ausências não justificadas e aos afastamentos por punição.
- 100 Mesmo as ausências não justificadas ao trabalho dão direito a recebimento de salários, mas podem resultar em falta leve, grave ou gravíssima, conforme as circunstâncias ou repetição.
- 101 Os programas de controle de ausências devem focalizar as causas do absenteísmo.
- 102 O absenteísmo, além de gerar custos diretos e indiretos, provoca perdas de produtividade e de motivação e as eventuais reposições de trabalhadores ausentes podem comprometer a qualidade dos serviços.
- 103 Custos de desligamento e substituição de empregados devem ser considerados com base nos índices de rotatividade de pessoal e podem representar percentual significativo do orçamento para despesas administrativas.
- 104 Entrevista de desligamento é um instrumento de pesquisa utilizado para identificar variáveis externas e internas que influenciam na rotatividade de pessoal.

Hoje, uma das principais preocupações dos gestores é dar qualidade de vida aos empregados. Seguindo uma tendência mundial, a cada dia, empresas brasileiras investem mais na saúde dos seus colaboradores. A aplicação de recursos no bem-estar dos funcionários, não por coincidência, sempre traz retornos lucrativos para as empresas. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, só de janeiro a agosto de 2009, cerca de 233 mil pessoas se afastaram do trabalho por período igual ou superior a 15 dias em decorrência de doenças. Entre elas, 9.780 estavam relacionadas a transtornos mentais e comportamentais, 4.942, a transtornos de humor; e 3.551, a episódios depressivos.

Correio Braziliense, 13/12/2009 (com adaptações).

Com relação ao assunto abordado no texto acima, julgue os itens de 105 a 110.

- 105 As empresas, cumprindo a obrigação de zelar pelo bem-estar de seus empregados, promovem ações visando cuidados com a saúde e a segurança no trabalho. Nesse contexto, os programas de qualidade de vida se apresentam como ações corporativas e sua promoção é da responsabilidade exclusiva do corpo gerencial da organização.
- 106 Cenários em que doenças do trabalho e licenças médicas se multiplicam apontam para a necessidade de intervenção no campo da qualidade de vida no trabalho.
- 107 Os exames médicos ocupacionais fazem parte dos programas de saúde das empresas, são de caráter obrigatório e têm periodicidade anual para mulheres acima de 40 anos e homens acima dos 45 anos.
- 108 Uma perspectiva de qualidade de vida no trabalho que se apoia em uma abordagem de natureza preventiva demanda investimentos na aquisição de seguro de vida em grupo para os empregados.

- 109 Benefícios corporativos, como plano de saúde e práticas relacionadas ao bem-estar, contribuem para a retenção de empregados e para a redução do absenteísmo.
- 110 Os procedimentos que contribuem para assegurar a saúde do trabalhador incluem as ações de ergonomia da atividade, cujo foco são as doenças do trabalho.

Acerca do regime jurídico dos servidores públicos, estabelecido na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens que se seguem.

- 111 Os substitutos dos servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e dos ocupantes de cargo em natureza especial devem ser indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, designados previamente pela chefia imediata do substituído.
- 112 As diárias são devidas ao servidor que se ausenta a serviço da sede da repartição para outro ponto do território nacional em caráter eventual ou transitório. Se o deslocamento em caráter eventual ou transitório se der para o exterior, o servidor fará jus ao recebimento de ajuda de custo.

No que se refere ao processo administrativo disciplinar, estabelecido na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsequentes.

- 113 É proibido ao servidor retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da sua repartição.
- 114 O servidor em gozo de licença para tratamento de assuntos particulares pode participar da gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, bem como exercer o comércio.
- 115 O rito sumário do processo administrativo disciplinar aplica-se apenas à apuração das irregularidades de acumulação ilícita de cargos públicos, abandono de cargo e inassiduidade habitual.

Em relação ao regimento interno do TRE/BA, estabelecido pela Resolução Administrativa n.º 3/1997, e a suas alterações procedidas pelas Resoluções Administrativas n.ºs 4/1, 5/5, 6/6, 6/8 e 8/8 de 1997, julgue os itens a seguir.

- 116 O julgamento dos feitos ocorre quando há o mínimo de cinco juízes, incluído, nesse *quorum*, o seu presidente.
- 117 Os processos conexos devem ser julgados simultaneamente, e os processos que tratam de uma mesma questão jurídica podem ser julgados simultaneamente.
- 118 O TRE/BA responde às consultas sobre matéria eleitoral formuladas em tese, por autoridade pública ou partido político, notadamente durante o processo eleitoral, visando assegurar o correto trâmite do pleito.
- 119 O juiz efetivo que servir por dois biênios consecutivos não pode voltar a integrar o TRE/BA na mesma classe, podendo fazê-lo apenas em classe diversa.
- 120 A eleição do presidente e do vice-presidente do TRE/BA ocorre por maioria absoluta de votos, e a escolha recai necessariamente sobre os juízes da classe de desembargador.

## PROVA DISCURSIVA

- Nesta prova, faça o que se pede, usando os espaços para rascunho indicados no presente caderno. Em seguida, transcreva o texto para o **CADERNO DE TEXTO DEFINITIVO DA PROVA DISCURSIVA**, nos locais apropriados, pois **não serão avaliados fragmentos de texto escritos em locais indevidos**.
- Qualquer fragmento de texto além da extensão máxima de **quarenta e cinco** linhas será desconsiderado.
- No **caderno de texto definitivo**, identifique-se apenas no cabeçalho da primeira página, pois **não será avaliado** texto que tenha qualquer assinatura ou marca identificadora fora do local apropriado.

Dois funcionários, A e B, da farmácia de um hospital estão sendo avaliados a fim de receber uma promoção ao cargo de supervisor de compras, ascendência prevista no plano de carreira da instituição. No decorrer do ano anterior, período da avaliação, A teve cinco faltas e seis atrasos, justificados por motivos de doença pessoal ou na família. B não faltou ao trabalho nesse período, tendo apenas um atraso decorrente de uma greve nos transportes. A é um funcionário muito atento às suas tarefas e tem o reconhecimento dos colegas, que o apelidaram de "erro zero" por causa de seu perfeccionismo. B reconhece que vem reincidindo no mesmo tipo de erro, embora se esforce em reduzir suas falhas. A e B são muito estudiosos e estão sempre levando em consideração os conhecimentos teóricos para aplicar na prática. A, por ser muito exigente, prefere trabalhar sozinho, mas se solicitado presta sua ajuda. B colabora e se envolve, além de suas obrigações, com os colegas ou chefes, resolvendo situações referentes às suas funções sem necessidade de comando superior. A tem pouca iniciativa e pode resolver alguns problemas, mas prefere aguardar as ordens de seus superiores. Com impecável sentido de organização, A supera as expectativas da sua função nesse aspecto se comparado a B. B tem grande facilidade de manter o planejamento e a organização em suas tarefas, cuja produtividade supera o esperado para sua função. Por essa razão, B destaca-se em seu grupo de trabalho, mesmo em relação a A, que é um pouco lento na sua produção, talvez por ter grande responsabilidade na condução de suas atividades, empenhando-se na execução das tarefas, assim como B, que também se esmera com responsabilidade na realização do trabalho e se preocupa em dar suporte aos colegas. Ambos são muito zelosos do patrimônio da empresa.

Com base nos dados da situação hipotética acima descrita, tendo em vista a tabela de quesitos e a pontuação seguinte, avalie os colaboradores A e B e estabeleça o provável resultado da avaliação de cada um deles.

quesito	empregado	
	A	B
assiduidade e pontualidade		
compromisso com a qualidade		
conhecimento		
cooperação e envolvimento		
iniciativa		
organização e planejamento		
produtividade e eficiência		
responsabilidade		
planejamento		

### Pontuação

excelente: 13 a 15      regular: 4 a 6  
 muito bom: 10 a 12      ruim: 1 a 3  
 bom: 8 e 9

De posse da avaliação dos empregados A e B, redija um texto dissertativo que estabeleça e justifique sua avaliação em cada um dos quesitos listados e esclareça se há as ações que devam ser adotadas para cada um desses quesitos em relação a cada um dos referidos empregados; em caso afirmativo, proponha, também de modo justificado, as ações a serem adotadas. Adicionalmente, indique qual empregado deve ser promovido e justifique sua indicação. Em seu texto, não reproduza a tabela de avaliação acima.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	