

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

TRT 15

Analista Judiciário - Área Apoio Especializado - Especialidade Psicologia

Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições

MR047- 2018

DADOS DA OBRA

Título da obra: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Cargo: Analista Judiciário - Área Apoio Especializado - Especialidade Psicologia

(Baseado no Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições)

- Língua Portuguesa
- Regimento Interno do TRT da 15ª região
- Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ nº 230/2016 - Art. 19)
 - Lei nº 8.112/1990
 - Administração Pública
 - Conhecimentos Específicos

Autores

Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco

Camila Cury

Evelise Leiko Uyeda Akashi

Silvana Guimarães

Bruna Pinotti Garcia

Marcus Gazzola

Gestão de Conteúdos

Emanuela Amaral de Souza

Diagramação/ Editoração Eletrônica

Elaine Cristina

Igor de Oliveira

Camila Lopes

Thais Regis

Produção Editorial

Suelen Domenica Pereira

Julia Antoneli

Capa

Joel Ferreira dos Santos

SUMÁRIO

Língua Portuguesa

Interpretação de texto.....	83
Argumentação.....	111
Pressupostos e subentendidos.....	118
Níveis de linguagem.....	120
Articulação do texto: coesão e coerência.....	86
Termos da oração.....	63
Processos de coordenação e subordinação.....	63
Discurso direto e indireto.....	07
Tempos, modos e vozes verbais.....	07
Classes de palavras.....	07
Flexão nominal e verbal.....	124
Concordância nominal e verbal.....	52
Regência nominal e verbal.....	58
Ocorrência de Crase.....	71
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Equivalência e transformação de estruturas.....	04
Redação.....	91
Sintaxe.....	63

Regimento Interno do TRT da 15ª região

Do tribunal: Disposições Preliminares;	01
Organização do Tribunal;.....	01
Tribunal Pleno;	02
Órgão Especial;	02
Presidência do Tribunal;	03
Corregedoria;	06
Seções Especializadas;	07
Turmas e Câmaras;	08
Escola Judicial;	08
Serviços Administrativos: Pessoal Administrativo;	09
Gabinete dos Desembargadores do Trabalho.....	09

Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ nº 230/2016 - Art. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015)	01
Lei nº 11.126/2005	20
Constituição Federal.....	20
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000)	110
Decreto 5.296/2004.	113
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).	124
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994).....	125
Decreto 3.691/2000.	125
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).	125
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989)	126
Decreto 3.298/1999	130

SUMÁRIO

Lei nº 8.112/1990

Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União: disposições preliminares; provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; direitos e vantagens: vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, direito de petição; regime disciplinar: deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades; processo administrativo disciplinar..... 01

Administração Pública

Tipos de estrutura organizacional; processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação; 01
Princípios Básicos da Administração Pública; 03
Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos; 05
Simplificação, racionalização e avaliação dos serviços prestados aos usuários de serviços públicos - Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017; 07
Instrumentos para avaliação da gestão pública e Modelo de Excelência em Gestão Pública disponível no site: <http://www.gespublica.gov.br/>; gestão estratégica do Poder Judiciário brasileiro; 10
Ferramentas de análise para gestão e planejamento estratégico, tático e operacional; Balanced scorecard; 12
Gestão de projetos; 15
Gestão de processos; 18
Metodologias de avaliação de desempenho; governança e governabilidade; transparência e acesso à informação; indicadores de gestão; 21
Gestão por competências; 25
Processo decisório; 29
Gestão de conflitos; 35
Administração gerencial; gestão pública eficiente, eficaz e efetiva; 44
Resolução nº 49/2007 do Conselho Nacional de Justiça; 45
Técnicas de arquivamento: classificação, organização, arquivos correntes e protocolo. 45

Conhecimentos Específicos

Psicologia Clínica: Avaliação psicológica e psicodiagnóstico. Fundamentos e etapas da medida psicológica. 01
Instrumentos de avaliação: critérios de seleção, avaliação e interpretação dos resultados. Testes psicológicos. Tipos de testes: testes de habilidades; testes de personalidade; técnicas projetivas; testes psicomotores. Técnicas de entrevista. 05
Laudos, pareceres e relatórios psicológicos, estudo de caso, informação e avaliação psicológica 24
Teorias e técnicas psicoterápicas. Psicoterapia individual, grupal, de casal e de família, com crianças, adolescentes e adultos. 38
Psicopatologia. DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) e a Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10. 50
Tratamento e prevenção da dependência química: álcool, tabagismo, outras drogas e redução de danos. 72
Psicologia Organizacional: Gestão de pessoas nas organizações. 80
Sistemas modernos de gestão de recursos humanos. Novos conceitos 82
Ferramentas e metodologias de gestão e estilos de liderança. A negociação no contexto organizacional. 88
Gerenciamento da pluralidade nas empresas. 90
Planejamento estratégico da gestão de pessoas. 91
Competência interpessoal – As relações interpessoais na empresa – Estilos comportamentais. Gerenciamento de conflitos 93
Clima e cultura organizacional. 101
Psicodinâmica do trabalho e promoção de saúde do trabalhador. 104
Atuação dos profissionais de recursos humanos junto às equipes multidisciplinares e interdisciplinares voltadas para a saúde do trabalhador dentro e fora do mundo do trabalho. 109

SUMÁRIO

Prevenção da saúde dos trabalhadores nas organizações.	110
Ergonomia da atividade e psicopatologia do trabalho.	111
Relação entre trabalho, processos de subjetivação e processos de saúde e adoecimento relacionado ao trabalho.	116
Práticas grupais. Atuação do psicólogo na interface saúde/trabalho/educação.	122
Psicologia de grupo e equipes de trabalho: fundamentos teóricos e técnicos sobre grupos, conflitos no grupo e resolução de problemas.	124
Avaliação e gestão de desempenho.	127
Política de avaliação de desempenho individual e institucional.	131
Gestão do conhecimento e gestão por competências: abordagens e ferramentas.	132
Transformações no mundo do trabalho e mudanças nas organizações.	142
Análise e desenvolvimento organizacional. Suporte organizacional.	145
Liderança nas organizações.	146
Processo de comunicação na organização.	152
Grupos nas organizações: abordagens, modelos de intervenção e dinâmica de grupo.	157
Equipes de trabalho e desempenho organizacional em diferentes organizações.	164
Condições e organização do trabalho: trabalho prescrito, ambiente físico, processos de trabalho e relações socioprofissionais.	169
Carga de trabalho e custo humano: atividade, tarefa e condições de trabalho.	171
Trabalho, subjetividade e saúde psíquica.	175
Segurança no trabalho e saúde ocupacional.	177
Fatores psicossociais da DORT e outros distúrbios relacionados ao trabalho.	201
Análise de tarefa e desenho do trabalho.	207
Recrutamento de pessoal.	210
Seleção de pessoal: planejamento, técnicas, avaliação e controle de resultados; preditores em seleção: entrevistas, testes, dinâmicas de grupo, técnicas situacionais; apresentação de resultados: laudos, relatórios, listas de classificação.	216
Desligamento.	221
Política de desenvolvimento organizacional.	225
O novo conceito de treinamento e desenvolvimento para educação continuada.	230
Organizações de aprendizagem. O desafio de aprender e os conceitos de talento.	235
Competências múltiplas e múltiplas inteligências.	242
Desenvolvimento de pessoas como estratégia de gestão e a interação desta atividade com as demais funções do processo de gestão de pessoas.	244
Elaboração de projetos de desenvolvimento de pessoas: fases, procedimentos, diagnóstico, planejamento, execução, acompanhamento e avaliação.	244
Análise de cargos: objetivos e métodos.	246
Orientação, acompanhamento e readaptação profissionais. Entrevista de acompanhamento; realocação em outro posto de trabalho; reabilitação.	250
Rotação de pessoal e absenteísmo.	255
Pesquisa e intervenção nas organizações: planejamento, instrumentos (escalas, questionários, documentos, entrevistas, observações), procedimentos e análise.	255
O indivíduo e o contexto organizacional: variáveis individuais, grupais e organizacionais.	259
Comportamento humano no trabalho: motivação, satisfação e comprometimento.	261
Testes psicológicos. Tipos de testes: testes de habilidades; testes de personalidade; técnicas projetivas; testes psicомotores.	269
Ética profissional do psicólogo.	269

LÍNGUA PORTUGUESA

Letra e Fonema.....	01
Estrutura das Palavras.....	04
Classes de Palavras e suas Flexões.....	07
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Concordância Verbal e Nominal.....	52
Regência Verbal e Nominal.....	58
Frase, oração e período.....	63
Sintaxe da Oração e do Período.....	63
Termos da Oração.....	63
Coordenação e Subordinação.....	63
Crase.....	71
Colocação Pronominal.....	74
Significado das Palavras.....	76
Interpretação Textual.....	83
Tipologia Textual.....	85
Gêneros Textuais.....	86
Coesão e Coerência.....	86
Reescrita de textos/Equivalência de Estruturas.....	88
Estrutura Textual.....	90
Redação Oficial.....	91
Funções do “que” e do “se”.....	100
Variação Linguística.....	101
O processo de comunicação e as funções da linguagem.....	103

PROF. ZENAIDE AUXILIADORA PACHEGAS BRANCO

Graduada pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Adamantina. Especialista pela Universidade Estadual Paulista – Unesp

LETRA E FONEMA

A palavra *fonologia* é formada pelos elementos gregos *fono* ("som, voz") e *log, logia* ("estudo", "conhecimento"). Significa literalmente "estudo dos sons" ou "estudo dos sons da voz". Fonologia é a parte da gramática que estuda os sons da língua quanto à sua função no sistema de comunicação linguística, quanto à sua organização e classificação. Cuida, também, de aspectos relacionados à divisão silábica, à ortografia, à acentuação, bem como da forma correta de pronunciar certas palavras. Lembrando que, cada indivíduo tem uma maneira própria de realizar estes sons no ato da fala. Particularidades na pronúncia de cada falante são estudadas pela Fonética.

Na língua falada, as palavras se constituem de **fonemas**; na língua escrita, as palavras são reproduzidas por meio de símbolos gráficos, chamados de **letras** ou **grafemas**. Dá-se o nome de fonema ao menor elemento sonoro capaz de estabelecer uma distinção de significado entre as palavras. Observe, nos exemplos a seguir, os fonemas que marcam a distinção entre os pares de palavras:

amor – ator / morro – corro / vento – cento

Cada segmento sonoro se refere a um dado da língua portuguesa que está em sua memória: a imagem acústica que você – como falante de português – guarda de cada um deles. É essa imagem acústica que constitui o fonema. Este forma os significantes dos signos linguísticos. Geralmente, aparece representado entre barras: /m/, /b/, /a/, /v/, etc.

Fonema e Letra

- O fonema não deve ser confundido com a letra. Esta **é a representação gráfica do fonema**. Na palavra *sapo*, por exemplo, a letra "s" representa o fonema /s/ (lê-se *sê*); já na palavra *brasa*, a letra "s" representa o fonema /z/ (lê-se *zê*).

- Às vezes, o mesmo fonema pode ser representado por mais de uma letra do alfabeto. É o caso do fonema /z/, que pode ser representado pelas letras z, s, x: *zebra, casamento, exílio*.

- Em alguns casos, a mesma letra pode representar mais de um fonema. A letra "x", por exemplo, pode representar:

- o fonema /sê/: *texto*
- o fonema /zê/: *exibir*
- o fonema /che/: *enxame*
- o grupo de sons /ks/: *táxi*

- O número de letras nem sempre coincide com o número de fonemas.

<i>Tóxico</i> = fonemas:	/t/ó/k/s/i/c/o/	letras:	t ó x i c o
	1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6

<i>Galho</i> = fonemas:	/g/a/lh/o/	letras:	g a l h o
	1 2 3 4		1 2 3 4 5

- As letras "m" e "n", em determinadas palavras, não representam fonemas. Observe os exemplos: *compra, conta*. Nestas palavras, "m" e "n" indicam a nasalização das vogais que as antecedem: /õ/. Veja ainda: *nave*: o /n/ é um fonema; *dança*: o "n" não é um fonema; o fonema é /ã/, representado na escrita pelas letras "a" e "n".

- A letra h, ao iniciar uma palavra, não representa fonema.

<i>Hoje</i> = fonemas:	ho /j/ e /	letras:	h o j e
	1 2 3		1 2 3 4

Classificação dos Fonemas

Os fonemas da língua portuguesa são classificados em:

1) Vogais

As vogais são os fonemas sonoros produzidos por uma corrente de ar que passa livremente pela boca. Em nossa língua, desempenham o papel de núcleo das sílabas. Isso significa que em toda sílaba há, necessariamente, uma única vogal.

Na produção de vogais, a boca fica aberta ou entreaberta. As vogais podem ser:

- **Orais:** quando o ar sai apenas pela boca: /a/, /e/, /i/, /o/, /u/.

- **Nasais:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais.

/ã/: *fã, canto, tampa*

/ẽ/: *dente, tempero*

/ĩ/: *lindo, mim*

/õ/: *bonde, tombo*

/ũ/: *nunca, algum*

- **Átonas:** pronunciadas com menor intensidade: *até, bola*.

- **Tônicas:** pronunciadas com maior intensidade: *até, bola*.

Quanto ao timbre, as vogais podem ser:

- Abertas: *pé, lata, pó*

- Fechadas: *mês, luta, amor*

- Reduzidas - Aparecem quase sempre no final das palavras: *dedo* ("dedu"), *ave* ("avi"), *gente* ("genti").

2) Semivogais

Os fonemas /i/ e /u/, algumas vezes, não são vogais. Aparecem apoiados em uma vogal, formando com ela uma só emissão de voz (uma sílaba). Neste caso, estes fonemas são chamados de *semivogais*. A diferença fundamental entre vogais e semivogais está no fato de que estas não desempenham o papel de núcleo silábico.

Observe a palavra *papai*. Ela é formada de duas sílabas: *pa - pai*. Na última sílaba, o fonema vocálico que se destaca é o "a". Ele é a vogal. O outro fonema vocálico "i" não é tão forte quanto ele. É a semivogal. Outros exemplos: *saudade, história, série*.

3) Consoantes

Para a produção das consoantes, a corrente de ar expirada pelos pulmões encontra obstáculos ao passar pela cavidade bucal, fazendo com que as consoantes sejam verdadeiros "ruidos", incapazes de atuar como núcleos silábicos. Seu nome provém justamente desse fato, pois, em português, sempre consoam ("soam com") as vogais. Exemplos: /b/, /t/, /d/, /v/, /l/, /m/, etc.

Encontros Vocálicos

Os encontros vocálicos são agrupamentos de vogais e semivogais, sem consoantes intermediárias. É importante reconhecê-los para dividir corretamente os vocábulos em sílabas. Existem três tipos de encontros: o *ditongo*, o *tritongo* e o *hiato*.

1) Ditongo

É o encontro de uma vogal e uma semivogal (ou vice-versa) numa mesma sílaba. Pode ser:

- **Crescente:** quando a semivogal vem antes da vogal: *sé-rie* (i = semivogal, e = vogal)

- **Decrescente:** quando a vogal vem antes da semivogal: *pai* (a = vogal, i = semivogal)

- **Oral:** quando o ar sai apenas pela boca: *pai*

- **Nasal:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais: *mãe*

2) Tritongo

É a sequência formada por uma semivogal, uma vogal e uma semivogal, sempre nesta ordem, numa só sílaba. Pode ser oral ou nasal: *Paraguai* - Tritongo oral, *quão* - Tritongo nasal.

3) Hiato

É a sequência de duas vogais numa mesma palavra que pertencem a sílabas diferentes, uma vez que nunca há mais de uma vogal numa mesma sílaba: *saída* (sa-í-da), *poesia* (po-e-si-a).

Encontros Consonantais

O agrupamento de duas ou mais consoantes, sem vogal intermediária, recebe o nome de *encontro consonantal*. Existem basicamente dois tipos:

1-) os que resultam do contato consoante + "l" ou "r" e ocorrem numa mesma sílaba, como em: *pe-dra, pla-no, a-tle-ta, cri-se*.

2-) os que resultam do contato de duas consoantes pertencentes a sílabas diferentes: *por-ta, rit-mo, lis-ta*.

Há ainda grupos consonantais que surgem no início dos vocábulos; são, por isso, inseparáveis: *pneu, gno-mo, psi-có-lo-go*.

Dígrafos

De maneira geral, cada fonema é representado, na escrita, por apenas uma letra: *lixo* - Possui quatro fonemas e quatro letras.

Há, no entanto, fonemas que são representados, na escrita, por duas letras: *bicho* - Possui quatro fonemas e cinco letras.

Na palavra acima, para representar o fonema /xe/ foram utilizadas duas letras: o "c" e o "h".

Assim, o *dígrafo* ocorre quando duas letras são usadas para representar um único fonema (di = dois + grafo = letra). Em nossa língua, há um número razoável de dígrafos que convém conhecer. Podemos agrupá-los em dois tipos: consonantais e vocálicos.

REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 15ª REGIÃO

Do tribunal: Disposições Preliminares;	01
Organização do Tribunal;.....	01
Tribunal Pleno;	02
Órgão Especial;	02
Presidência do Tribunal;	03
Corregedoria;	06
Seções Especializadas;	07
Turmas e Câmaras;	08
Escola Judicial;	08
Serviços Administrativos: Pessoal Administrativo;	09
Gabinete dos Desembargadores do Trabalho.....	09

DO TRIBUNAL: DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

O Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região tem por objetivo estabelecer a forma como se organiza o Tribunal, as funções atribuídas a cada cargo, bem como regras procedimentais relativas aos processos de competência da Corte.

O art. 1º define quais são os órgãos do Tribunal:

Art. 1º São órgãos da Justiça do Trabalho da 15ª Região:

I - o Tribunal Regional do Trabalho;

II - os Juízes do Trabalho.

Art. 2º O Tribunal Regional do Trabalho, com sede em Campinas, Estado de São Paulo, tem sua jurisdição fixada no art. 1º, § 2º, da Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986.

Art. 3º As Varas do Trabalho têm sede e jurisdição fixadas em lei e estão administrativamente subordinadas ao Tribunal.

Parágrafo único. Após instalada a Vara, o Tribunal poderá alterar e estabelecer nova jurisdição, bem como transferir a sede de um Município para outro, de acordo com a necessidade de agilização da prestação jurisdicional, conforme previsto no art. 28 da Lei nº 10.770/2003.

O art. 2º define que a sede do TRT está situada no município de Campinas. Já no art. 3º consta que as Varas do Trabalho terão suas respectivas sedes e jurisdição fixadas pela lei. Isto significa que uma lei, diversa deste Regimento, deverá determinar o local em que serão situadas cada uma das Varas do Trabalho e sua jurisdição, ou seja, a definição de sua competência para julgamento de demandas de determinadas regiões.

Inclusive, destaque para o parágrafo único do art. 3º que preceitua que o Tribunal poderá alterar ou definir nova jurisdição ou transferir a sede de um município para outro de acordo com a necessidade de agilidade da prestação jurisdicional. Ou seja, se houver necessidade de que se agilize o julgamento de processos em dada região, o Tribunal tem competência para transferir o trabalho para uma outra vara para celeridade nos julgamentos.

#FicaDica:

Órgãos da Justiça do Trabalho: TRT e os Juízes do Trabalho.

FIQUE ATENTO!

Se houver necessidade para agilização dos trabalhos, o TRT poderá alterar, estabelecer uma nova jurisdição ou transferir a sede de um Município para outro.

DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL

Os arts. 4º a 21 trazem a forma como se organiza o Tribunal.

Art. 4º O Tribunal é composto por 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores do Trabalho, nomeados pelo Presidente da República, com atribuições e competência definidas na Constituição Federal, nas leis da República e neste Regimento.

Art. 5º São órgãos do Tribunal:

I - o Tribunal Pleno;

II - o Órgão Especial;

III - a Presidência;

IV - a Corregedoria;

V - as Seções Especializadas;

VI - as Turmas e respectivas Câmaras;

VII - a Escola Judicial.

VIII - a Ouvidoria.

Art. 6º Constituem cargos de direção do Tribunal os de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional.

Assim, é necessário lembrar que o TRT da 15ª Região é composto de 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores. O provimento destes cargos decorre de nomeação pelo Presidente da República e suas atribuições estão definidas pela CF, pelas leis e por este Regimento.

Os órgãos do Tribunal são: Tribunal Pleno, Órgão Especial; Presidência, Corregedoria, Seções Especializadas, Turmas e respectivas Câmaras, Escola Judicial e Ouvidoria.

O art. 11 preceitua que não poderão atuar em uma mesma Seção Especializada ou Turma do Tribunal: cônjuge, companheiro, parentes consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral até o terceiro grau. Veja a redação do dispositivo:

Art. 11. Não poderão ter assento na mesma Seção Especializada ou Turma do Tribunal, cônjuge, companheiro, parentes consanguíneos ou afins em linha reta, bem como em linha colateral, até o terceiro grau.

#FicaDica

O TRT da 15ª Região é composto de 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores.

DO TRIBUNAL PLENO

Art. 17. O Tribunal Pleno é constituído pela totalidade dos Desembargadores do Tribunal. Suas sessões serão dirigidas pelo Presidente e, nos casos de impedimento, sucessivamente, pelo Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional ou pelo Desembargador mais antigo e elegível, em exercício.

Art. 18. Para as deliberações do Tribunal Pleno, exigir-se-á quorum de metade mais um de seus membros, deduzidos os afastamentos legais e regimentais.

§ 1º Ocorrendo ausência de Desembargador do Trabalho por três vezes consecutivas, é do Pleno a competência para apreciar a falta.

§ 2º A Secretaria do Tribunal Pleno certificará na ata da sessão, o motivo da ausência informado pelo Desembargador, assim como as ocorridas por férias, licença-saúde ou a serviço do Tribunal.

Art. 19. As decisões do Tribunal Pleno serão tomadas pelo voto da maioria dos Desembargadores presentes.

O Tribunal Pleno é o órgão máximo do TRT da 15ª Região. Conforme preceitua o art. 17, é composto pela totalidade dos Desembargadores. Suas sessões são dirigidas pelo Presidente. Em caso de impedimento, sucessivamente serão exercidas pelo: Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional ou pelo Desembargador mais antigo e elegível, em exercício.

É necessário saber que as decisões do Pleno serão tomadas sempre pela maioria dos votos dos Desembargadores presentes.

As competências do Tribunal Pleno estão delimitadas no art. 20. Dividem-se em matéria judiciária e administrativa.

Caberá, dentre suas competências judiciárias, o julgamento das ações de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público; as ações rescisórias dos seus próprios acórdãos, os remédios constitucionais *habeas corpus* e mandados de segurança propostos contra seus próprios atos.

Já em relação à matéria administrativa, caberá ao Pleno a decisão sobre questões relativas a seu funcionamento, tais quais: aprovação e alteração do Regimento Interno; a eleição e posse dos membros de direção do Tribunal; eleição e posse dos membros do Órgão Especial, dentre outras.

#FicaDica

O Tribunal Pleno é composto por todos os desembargadores que fazem parte do TRT da 15ª Região.

FIQUE ATENTO!

As decisões tomadas pelo Pleno serão tomadas sempre pela maioria dos votos dos Desembargadores que estiverem presentes na sessão.

DO ÓRGÃO ESPECIAL

Art. 21-A. O Órgão Especial é composto pelo Presidente do Tribunal, além de 12 (doze) Desembargadores mais antigos e de 12 (doze) Desembargadores eleitos na forma do art. 21-B, facultada a renúncia até o momento da eleição.

Parágrafo único. Caso seja eleito para um dos cargos de direção do Tribunal Desembargador que não esteja dentre os 12 (doze) mais antigos considerados aptos a integrar o Órgão Especial, nos termos do caput, será ele desde logo considerado eleito para integrá-lo, promovendo-se a eleição por escrutínio secreto prevista no artigo 21-B apenas para os cargos remanescentes.

Art. 21-B. A eleição dos 12 (doze) membros do Órgão Especial ocorrerá mediante escrutínio secreto, em sessão ordinária do Tribunal Pleno, a ser realizada na primeira quinta-feira útil do mês de novembro dos anos pares, tomando posse os eleitos e prestando compromisso perante os demais Desembargadores integrantes da Corte, em sessão plenária reunida extraordinariamente, no dia 9 de dezembro dos anos pares, ou no primeiro dia útil seguinte, se for o caso.

(...)

Art. 21-C. Os mandatos dos cargos previstos no artigo 21-A serão de dois anos.

Art. 21-D. Para as deliberações do Órgão Especial, exigir-se-á quorum de 14 (quatorze) Desembargadores, deduzidos os afastamentos legais e regimentais.

(...)

Art. 21-E. O Órgão Especial será presidido pelo Presidente do Tribunal e, nos casos de impedimento ou ausência, sucessivamente pelo Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional e pelo Desembargador mais antigo e elegível que o componha, em exercício.

O Órgão Especial é composto pelo Presidente do Tribunal, pelos doze Desembargadores mais antigos e pelos Desembargadores eleitos em sessão ordinária no Tribunal Pleno.

Os membros do Órgão Especial terão mandatos de dois anos e para as tomadas de decisões é necessário o quorum de quatorze desembargadores.

#FicaDica

Os membros do Órgão Especial exercem mandatos por dois anos.

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015)	01
Lei nº 11.126/2005	20
Constituição Federal.....	20
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000).....	110
Decreto 5.296/2004.	113
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).	124
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994)	125
Decreto 3.691/2000.	125
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).	125
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989)	126
Decreto 3.298/1999	130

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

INCLUSÃO, DIREITOS E GARANTIAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146/2015)

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

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).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I PARTE GERAL TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência)

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos;

XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

CAPÍTULO II DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no caput deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

LEI Nº 8.112/1990

Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União: disposições preliminares; provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; direitos e vantagens: vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, direito de petição; regime disciplinar: deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades; processo administrativo disciplinar.....01

REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO: DISPOSIÇÕES PRELIMINARES; PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO; DIREITOS E VANTAGENS: VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO, VANTAGENS, FÉRIAS, LICENÇAS, AFASTAMENTOS, DIREITO DE PETIÇÃO; REGIME DISCIPLINAR: DEVERES E PROIBIÇÕES, ACUMULAÇÃO, RESPONSABILIDADES, PENALIDADES; PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.

REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO (LEI Nº 8.112/1990 E SUAS ALTERAÇÕES)

Das Disposições Preliminares

Título I

Capítulo Único

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei institui o **Regime Jurídico dos Servidores** Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a **pessoa legalmente investida em cargo público**.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de **atribuições e responsabilidades** previstas na estrutura organizacional que devem ser **cometidas a um servidor**.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por **lei**, com **denominação** própria e **vencimento** pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter **efetivo ou em comissão**.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços **gratuitos**, salvo os casos previstos em lei.

Por regime jurídico dos servidores deve-se entender o conjunto de regras referentes a todos os aspectos da relação entre o servidor público e a Administração. Envolve tanto questões inerentes à ocupação do cargo quanto direitos e deveres, entre outras.

Aplica-se na esfera federal, tanto para a Administração direta quanto para a indireta.

A lei criará o cargo público, que poderá ser efetivo, caso em que o ingresso se dará mediante concurso, ou em comissão, quando por uma relação de confiança o superior puder nomear seus funcionários enquanto estiver ocupando aquela posição de chefia.

Todo serviço público será remunerado pelos cofres públicos.

Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição

Título II

Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição

Basicamente, provimento é a ocupação do cargo por uma pessoa, transformando-a em servidora pública; enquanto vacância é o que se dá quando um cargo fica livre; remoção é o deslocamento do servidor; redistribuição é o deslocamento de um cargo para outro órgão; substituição é a mudança de uma pessoa que está ocupando cargo de chefia ou direção por outra.

Capítulo I

Do Provimento

Segundo Hely Lopes Meirelles, provimento "é o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular", podendo ser originário ou inicial se o agente não possui vinculação anterior com a Administração Pública; ou derivado, que pressupõe a existência de um vínculo com a Administração, o qual pode ser horizontal, sem ascensão na carreira, ou vertical, com ascensão na carreira.

Seção I

Disposições Gerais

Art. 5º São **requisitos** básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

Nacional é o que possui vínculo político-jurídico com um Estado, fazendo parte de seu povo na qualidade de cidadão.

II - o gozo dos direitos políticos;

Direitos políticos são os direitos garantidos ao cidadão que envolvem sua participação direta ou indireta nas decisões políticas do Estado. No Brasil, se encontram nos artigos 14 e 15 da Constituição Federal.

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

Ensino fundamental, ensino médio ou ensino superior, conforme a complexidade das funções do cargo.

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de **outros requisitos estabelecidos em lei**.

P. ex., 3 anos de atividade jurídica para cargos de membros do Ministério Público ou da Magistratura.

§ 2º Às pessoas **portadoras de deficiência** é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Cotas para deficientes.

§ 3º As universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas **estrangeiros**, de acordo com as normas e os procedimentos desta Lei.

Exceção ao inciso I do art. 5º.

Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante **ato da autoridade competente** de cada Poder.

Art. 7º A **investidura** em cargo público ocorrerá com a **posse**.

Por investidura entende-se a instalação formal em um cargo público, o que se dará quando a pessoa for empossada.

Art. 8º São **formas** de provimento de cargo público:

- I - **nomeação**;
 - II - **promoção**;
 - III e IV - (Revogados)
 - V - **readaptação**;
 - VI - **reversão**;
 - VII - **aproveitamento**;
 - VIII - **reintegração**;
 - IX - **recondução**.
- Detalhes adiante.

Seção II Da Nomeação

Art. 9º A nomeação far-se-á:

I - em caráter **efetivo**, quando se tratar de **cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira**;

II - em **comissão**, inclusive na condição de **interino**, para **cargos de confiança** vagos.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá **optar pela remuneração** de um deles durante o período da interinidade.

O cargo em comissão é temporário e não depende de concurso público. Se o servidor for nomeado para outro cargo em comissão poderá exercer ambos de maneira interina (temporária), mas somente poderá receber remuneração por um deles, o que optar.

Art. 10. A nomeação para cargo de **carreira** ou cargo **isolado** de provimento efetivo depende de **prévia habilitação em concurso público** de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos.

Seção III Do Concurso Público

Art. 11. O concurso será de **provas ou de provas e títulos**, podendo ser realizado em **duas etapas**, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do **valor** fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de **isenção** nele expressamente previstas.

Art. 12. O concurso público terá validade de **até 2 (dois) anos**, podendo ser **prorrogado uma única vez**, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em **edital**, que será publicado no **Diário Oficial da União** e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá **novo concurso** enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

No concurso de provas o candidato é avaliado apenas pelo seu desempenho nas provas, ao passo que nos concursos de provas e títulos o seu currículo em toda sua atividade profissional também é considerado.

O edital delimita questões como valor da taxa de inscrição, casos de isenção, número de vagas e prazo de validade.

Seção IV Da Posse e do Exercício

Art. 13. A posse dar-se-á pela **assinatura do respectivo termo**, no qual deverão constar as **atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos** inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de **trinta dias** contados da publicação do ato de provimento.

§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VIII, alíneas "a", "b", "d", "e" e "f", IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento.

§ 3º A posse poderá dar-se mediante **procuração específica**.

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por **nomeação**.

§ 5º No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Tipos de estrutura organizacional; processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação;	01
Princípios Básicos da Administração Pública;	03
Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos;	05
Simplificação, racionalização e avaliação dos serviços prestados aos usuários de serviços públicos - Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017;	07
Instrumentos para avaliação da gestão pública e Modelo de Excelência em Gestão Pública disponível no site: http://www.gespublica.gov.br/ ; gestão estratégica do Poder Judiciário brasileiro;	10
Ferramentas de análise para gestão e planejamento estratégico, tático e operacional; Balanced scorecard;	12
Gestão de projetos;	15
Gestão de processos;	18
Metodologias de avaliação de desempenho; governança e governabilidade; transparência e acesso à informação; indicadores de gestão;	21
Gestão por competências;	25
Processo decisório;	29
Gestão de conflitos;	35
Administração gerencial; gestão pública eficiente, eficaz e efetiva;	44
Resolução nº 49/2007 do Conselho Nacional de Justiça;	45
Técnicas de arquivamento: classificação, organização, arquivos correntes e protocolo.	45

TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL; PROCESSO ORGANIZACIONAL: PLANEJAMENTO, DIREÇÃO, COORDENAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO;

Benefícios de uma estrutura adequada.

- Identificação das tarefas necessárias;
- Organização das funções e responsabilidades;
- Informações, recursos, e feedback aos empregados;
- Medidas de desempenho compatíveis com os objetivos;
- Condições motivadoras.

Estrutura:

Toda empresa possui dois tipos de estrutura: Formal e informal.

Elaboração da estrutura organizacional

É o conjunto ordenado de responsabilidades, autoridades, comunicações e decisões das unidades organizacionais de uma empresa.

- Não é estática.
- É representada graficamente pelo organograma.
- É dinâmica.
- Deve ser delineada de forma a alcançar os objetivos institucionais.
- (Delinear = Criar, aprimorar).
- Deve ser planejada.

O Planejamento deve estar voltado para os seguintes objetivos:

- Identificar as tarefas físicas e mentais que precisam ser desempenhadas.
- Agrupar as tarefas em funções que possam ser bem desempenhadas e atribuir sua responsabilidade a pessoas ou grupos.
- Proporcionar aos empregados de todos os níveis:
 - ✓ Informação.
 - ✓ Recursos para o trabalho.
 - ✓ Medidas de desempenho compatíveis com objetivos e metas.
 - ✓ Motivação.

Tipos de estrutura organizacional

- ✓ Funcional.
- ✓ Clientes.
- ✓ Produtos.
- ✓ Territorial.
- ✓ Por projetos.
- ✓ Matricial.

Desenvolvimento, implantação e avaliação de estrutura organizacional.

No desenvolvimento considerar:

- ✓ Seus componentes.
- ✓ Condicionantes.
- ✓ Níveis de influência.
- ✓ Níveis de abrangência.

Implantação / Ajustes

- ✓ Participação dos funcionários
- ✓ Motivar

Avaliar

- ✓ Quanto ao alcance dos objetivos
- ✓ Influência dos aspectos formais e informais

Componentes da estrutura organizacional

- Sistema de responsabilidade, constituído por:

- ✓ Departamentalização;
- ✓ Linha e assessoria; e
- ✓ Especialização do trabalho.

- Sistema de autoridade, constituído por:

- ✓ Amplitude administrativa ou de controle;
- ✓ Níveis hierárquicos;
- ✓ Delegação;
- ✓ Centralização/descentralização.

- Sistema de comunicações (Resultado da interação das unidades organizacionais), constituída por:

- ✓ O que,
- ✓ Como,
- ✓ Quando,
- ✓ De quem,
- ✓ Para quem.

Condicionantes da estrutura organizacional.

São Quatro:

- ✓ Objetivos e estratégias,
- ✓ Ambiente,
- ✓ Tecnologia,
- ✓ Recursos humanos.

Níveis de influência da estrutura organizacional.

São três:

- ✓ Nível estratégico,
- ✓ Nível tático,
- ✓ Nível operacional.

Níveis de abrangência da estrutura organizacional.

Três níveis podem ser considerados quando do desenvolvimento e implantação da estrutura organizacional:

- ✓ Nível da empresa,
- ✓ Nível da UEN – Unidade Estratégica de Negócio
- ✓ Nível da Corporação.

Condicionantes da estrutura organizacional.

✓ Fator humano

A empresa funciona por meio de pessoas, a eficiência depende da qualidade intrínseca e do valor e da integração dos homens que ela organiza.

Ao desenvolver uma estrutura organizacional deve-se levar em consideração o comportamento e o conhecimento das pessoas que irão desempenhar funções.

Não podemos nos esquecer da MOTIVAÇÃO.

✓ Fator ambiente externo

Avaliação das mudanças e suas influências.

✓ Fator sistema de objetivos e estratégias

Quando os objetivos e estratégias estão bem definidos e claros, é mais fácil organizar. Sabe-se o que se espera de cada um.

✓ Fator tecnologia

Conhecimentos

Equipamentos

Implantação da estrutura organizacional

Três aspectos devem ser considerados:

- A mudança na estrutura organizacional.
- O processo de implantação; e
- As resistências que podem ocorrer.

Avaliação da estrutura organizacional

- Levantamento
- Análise
- Avaliação
- Políticas de avaliação de estruturas.

ORGANIZAÇÃO

A palavra organização pode assumir vários significados:

a) Organização como uma entidade social: Uma organização social dirigida para objetivos específicos e deliberadamente estruturada. A organização é uma entidade social porque é constituída por pessoas. É dirigida para objetivos porque é desenhada para alcançar resultados, como gerar lucros, proporcionar satisfação social, etc. É deliberadamente estruturada pelo fato que o trabalho é dividido e seu desempenho é atribuído aos membros da organização. Nesse sentido, a palavra organização significa qualquer empreendimento humano moldado intencionalmente para atingir determinados objetivos. Essa definição é aplicável a todos os tipos de organizações, sejam elas lucrativas ou não, como empresas,

bancos, financeiras, hospitais, clubes, igrejas etc. Dentro desse ponto de vista, a organização pode ser visualizada sob dois aspectos distintos:

• Organização formal: É a organização baseada em uma divisão de trabalho racional que especializa órgãos e pessoas em determinadas atividades. É, portanto, a organização planejada ou a organização que está definida no organograma, sacramentada pela direção e comunicada a todos por meio dos manuais de organização. É a organização formalizada oficialmente.

• Organização Informal: É a organização que emerge espontânea e naturalmente entre as pessoas que ocupam posições na organização formal e a partir dos relacionamentos humanos como ocupantes de cargos. Forma-se a partir das relações de amizade e do surgimento de grupos informais que não aparecem no organograma ou em qualquer outro documento formal.

b) Organização como função administrativa e parte integrante do processo administrativo: Nesse sentido, organização significa o ato de organizar, estruturar e integrar os recursos e os órgãos incumbidos de sua administração e estabelecer as relações entre eles e as atribuições de cada um. Trataremos da organização sob o segundo ponto de vista, ou seja, a organização como a segunda função administrativa e que depende do planejamento, da direção e do controle para formar o processo administrativo. Organizar consiste em:

- Determinar as atividades específicas necessárias ao alcance dos objetivos planejados (especialização).
- Agrupar as atividades em uma estrutura lógica (departamentalização).
- Designar as atividades às específicas posições e pessoas (cargos e tarefas).

DIREÇÃO

Está relacionada com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas e da aplicação dos recursos que compõem a organização.

Direção é a atividade consistente em conduzir e coordenar o pessoal na execução de um plano previamente elaborado. Assim, dirigir uma organização pública ou privada significa dominar a habilidade de conseguir que os seus subordinados executem as tarefas para as quais foram designados por força do cargo (setor público) ou por força do contrato de trabalho (setor privado).

Os meios normalmente utilizados para o desempenho de uma direção eficaz são: a) ordens e instruções, b) motivação, c) comunicação e d) liderança, sendo que um bom gestor sabe que os melhores resultados de gestão surgirão do uso combinado delas.

Ou seja, não basta dar ordens e instruções, é preciso saber motivar seus subordinados na execução das tarefas. E isso se faz, por exemplo, através de uma comunicação eficiente entre chefe e subordinado. É preciso dizer à equipe o motivo pelo qual aquele determinado trabalho é importante para a organização. Estes conceitos, apesar de simples, são comumente esquecidos pelos dirigentes de organizações públicas e privadas, trazendo-lhes sérios prejuízos financeiros e operacionais a curto prazo sem falar na perda da credibilidade do trabalho executado pelo gestor perante seus subordinados, pares e superiores.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Técnico Judiciário - Área Apoio Especializado - Especialidade Psicologia

Psicologia Clínica: Avaliação psicológica e psicodiagnóstico. Fundamentos e etapas da medida psicológica.	01
Instrumentos de avaliação: critérios de seleção, avaliação e interpretação dos resultados. Testes psicológicos. Tipos de testes: testes de habilidades; testes de personalidade; técnicas projetivas; testes psicomotores. Técnicas de entrevista.	05
Laudos, pareceres e relatórios psicológicos, estudo de caso, informação e avaliação psicológica.....	24
Teorias e técnicas psicoterápicas. Psicoterapia individual, grupal, de casal e de família, com crianças, adolescentes e adultos.	38
Psicopatologia. DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) e a Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10.	50
Tratamento e prevenção da dependência química: álcool, tabagismo, outras drogas e redução de danos.	72
Psicologia Organizacional: Gestão de pessoas nas organizações.....	80
Sistemas modernos de gestão de recursos humanos. Novos conceitos.....	82
Ferramentas e metodologias de gestão e estilos de liderança. A negociação no contexto organizacional.....	88
Gerenciamento da pluralidade nas empresas.....	90
Planejamento estratégico da gestão de pessoas.....	91
Competência interpessoal – As relações interpessoais na empresa – Estilos comportamentais. Gerenciamento de conflitos.....	93
Clima e cultura organizacional.....	101
Psicodinâmica do trabalho e promoção de saúde do trabalhador.....	104
Atuação dos profissionais de recursos humanos junto às equipes multidisciplinares e interdisciplinares voltadas para a saúde do trabalhador dentro e fora do mundo do trabalho.....	109
Prevenção da saúde dos trabalhadores nas organizações.....	110
Ergonomia da atividade e psicopatologia do trabalho.....	111
Relação entre trabalho, processos de subjetivação e processos de saúde e adoecimento relacionado ao trabalho.....	116
Práticas grupais. Atuação do psicólogo na interface saúde/trabalho/educação.....	122
Psicologia de grupo e equipes de trabalho: fundamentos teóricos e técnicos sobre grupos, conflitos no grupo e resolução de problemas.....	124
Avaliação e gestão de desempenho.....	127
Política de avaliação de desempenho individual e institucional.....	131
Gestão do conhecimento e gestão por competências: abordagens e ferramentas.....	132
Transformações no mundo do trabalho e mudanças nas organizações.....	142
Análise e desenvolvimento organizacional. Suporte organizacional.....	145
Liderança nas organizações.....	146
Processo de comunicação na organização.....	152
Grupos nas organizações: abordagens, modelos de intervenção e dinâmica de grupo.....	157
Equipes de trabalho e desempenho organizacional em diferentes organizações.....	164
Condições e organização do trabalho: trabalho prescrito, ambiente físico, processos de trabalho e relações socioprofissionais.....	169
Carga de trabalho e custo humano: atividade, tarefa e condições de trabalho.....	171
Trabalho, subjetividade e saúde psíquica.....	175
Segurança no trabalho e saúde ocupacional.....	177
Fatores psicossociais da DORT e outros distúrbios relacionados ao trabalho.....	201
Análise de tarefa e desenho do trabalho.....	207
Recrutamento de pessoal.....	210
Seleção de pessoal: planejamento, técnicas, avaliação e controle de resultados; preditores em seleção: entrevistas, testes, dinâmicas de grupo, técnicas situacionais; apresentação de resultados: laudos, relatórios, listas de classificação.....	216
Desligamento.....	221
Política de desenvolvimento organizacional.....	225
O novo conceito de treinamento e desenvolvimento para educação continuada.....	230
Organizações de aprendizagem. O desafio de aprender e os conceitos de talento.....	235
Competências múltiplas e múltiplas inteligências.....	242
Desenvolvimento de pessoas como estratégia de gestão e a interação desta atividade com as demais funções do processo de gestão de pessoas.....	244

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
Técnico Judiciário - Área Apoio Especializado - Especialidade Psicologia

Elaboração de projetos de desenvolvimento de pessoas: fases, procedimentos, diagnóstico, planejamento, execução, acompanhamento e avaliação.....	244
Análise de cargos: objetivos e métodos.....	246
Orientação, acompanhamento e readaptação profissionais. Entrevista de acompanhamento; realocação em outro posto de trabalho; reabilitação.....	250
Rotação de pessoal e absenteísmo.....	255
Pesquisa e intervenção nas organizações: planejamento, instrumentos (escalas, questionários, documentos, entrevistas, observações), procedimentos e análise.....	255
O indivíduo e o contexto organizacional: variáveis individuais, grupais e organizacionais.....	259
Comportamento humano no trabalho: motivação, satisfação e comprometimento.....	261
Testes psicológicos. Tipos de testes: testes de habilidades; testes de personalidade; técnicas projetivas; testes psicomo- tores.....	269
Ética profissional do psicólogo.....	269

**PSICOLOGIA CLÍNICA:
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E
PSICODIAGNÓSTICO.
- FUNDAMENTOS E ETAPAS DA MEDIDA
PSICOLÓGICA.**

**FUNDAMENTOS E ETAPAS DA MEDIDA
PSICOLÓGICA.**

A avaliação psicológica é um procedimento clínico que envolve um corpo organizado de princípios teóricos, métodos e técnicas de investigação tanto da personalidade como de outras funções cognitivas, tais como: entrevista e observações clínicas, testes psicológicos, técnicas projetivas e outros procedimentos de investigação clínica, como jogos, desenhos, o contar estórias, o brincar etc. A escolha das estratégias e dos instrumentos empregados é feita sempre de acordo com o referencial teórico, o objetivo (clínico, profissional, educacional, forense etc.) e a finalidade (diagnóstico, indicação de tratamento e/ou prevenção), conforme Ocampo et al. (2005), Arzeno (2003) e Trinca (1984a).

Nos últimos anos, o ensino e a prática da avaliação psicológica têm sido objetos de inúmeros estudos. Embora desenvolvidos sob diferentes enfoques, todos eles têm preocupações comuns como a qualidade da formação em avaliação psicológica, o conteúdo das disciplinas, o uso e a validação dos testes psicológicos, e a integração ensino-aprendizagem e aplicação destes à prática profissional.

Tais preocupações ganharam maior relevância com as crescentes críticas dirigidas aos testes psicológicos, entre elas, a falta de respaldo científico e o mau uso e elaboração de laudos psicológicos, que em geral "rotulam" e repetem jargões psicológicos sem fundamentação teórica (PATTO, 1998). Tudo isso levou o Conselho Federal de Psicologia (CFP) a criar, em 1997, a Câmara Interinstitucional de Avaliação Psicológica, com o objetivo de fazer um diagnóstico das condições de ensino na área, e, posteriormente, implantar um Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos usados no Brasil. Com a implantação desse sistema e entrada em vigor da Resolução no 02/2003, o CFP passou a recomendar somente o uso dos testes avaliados com parecer favorável da Comissão Consultiva. Os demais, com parecer desfavorável ou ainda não avaliados, continuam sendo usados apenas em pesquisa.

Embora essas medidas tenham sido cuidadas para dar maior cientificidade aos instrumentos, na opinião de alguns autores ocorre um fenômeno contraditório que diz respeito à desvalorização dos testes psicológicos nas práticas de avaliação. Por exemplo, Affonso (2005) comenta que, após a Resolução CRP no 02/2003 e divulgação da lista dos testes com condições de uso, docentes e profissionais tiveram que rever suas estratégias de diagnóstico e avaliação psicológica. Muitos cursos de Psicologia reduziram a oferta de disciplinas de testes psicológicos e técnicas projetivas e, também, alteraram o seu conteúdo para dar maior ênfase às técnicas de entrevistas e a outras áreas como a Psicologia Hospitalar, a Psicologia Jurídica etc.

É possível que essa medida tenha acentuado um processo que já vinha em curso, conforme aponta pesquisa realizada por Alves, Alchieri e Marques (2001) sobre o panorama geral do ensino das técnicas de exame psicológico no Brasil. Segundo essa pesquisa, a média geral dos cursos avaliados (64) é de 3,98 disciplinas, mas alguns têm apenas uma disciplina de testes e técnicas de avaliação psicológica.

Sabe-se que essa desvalorização dos testes psicológicos e, por extensão, da área de avaliação psicológica é consequência também das mudanças ocorridas nas demandas de intervenção e atuação da Psicologia, na atualidade, em razão de novos processos de subjetivação e de questões sociais e políticas que interferem diretamente na qualidade de vida e saúde da população e exigem de nossas teorias e práticas constantes revisões e atualizações. Como apontam Féres-Carneiro e Lo Bianco (2005), no âmbito da Psicologia Clínica isso resultou numa enorme expansão de abordagens teóricas – psicanalíticas, fenomenológico-existencial, cognitivas, comportamentais, sistêmicas, corporais etc.; no desenvolvimento de novas modalidades de intervenção – grupal, familiar, comunitária; e na atuação em outros settings – instituições públicas e privadas, hospitais, unidades de saúde etc.

Neste cenário, cresceram entre os alunos de Psicologia o ceticismo em relação aos testes psicológicos e o desinteresse pela área de avaliação psicológica. As críticas mais frequentes dos alunos é que os testes "rotulam" e não são confiáveis como instrumentos de diagnóstico e avaliação da personalidade, segundo apontam pesquisas. Daí a importância de envolver docentes e pesquisadores nessa discussão não só para resgatar o valor da área na formação profissional, mas, especialmente, para incorporar as recentes mudanças e oferecer aos alunos uma fundamentação teórica e técnica mais ampla que lhes permita trabalhar com criatividade e flexibilidade, com as inúmeras possibilidades de diagnóstico e avaliação, tendo em vista os diferentes contextos e necessidades.

Sabe-se que, além das questões apontadas, a forma como essas técnicas são ensinadas interfere no interesse dos alunos, na apreensão e aplicação prática destas. Infelizmente, há professores que continuam reproduzindo mecanicamente o ensino de testes e técnicas sem nenhum questionamento ou articulação com as novas práticas e demandas da Psicologia. Este trabalho de revisão teórica tem como objetivos realizar uma sistematização do desenvolvimento das práticas de diagnóstico e avaliação psicológica, destacando suas principais influências e modelos. Em seguida, a revisão focaliza duas estratégias diagnósticas amplamente utilizadas pela Psicologia Clínica: o psicodiagnóstico, procedimento clínico estruturado que utiliza testes psicológicos, e a entrevista clínica diagnóstica, que adota procedimentos menos estruturados de investigação da personalidade, como o jogo, o brincar livre e espontâneo, o desenhar e contar estórias.

O recorte prioriza práticas e técnicas fundamentadas nas abordagens psicanalítica e fenomenológica. Tal escolha não significa, de forma alguma, que tais abordagens sejam mais importantes que outras fundamentadas em outros referenciais teóricos. A intenção é mostrar algumas possibilidades de intervenção dentro do vasto campo da avaliação psicológica. Ao final, reafirma-se a importância de

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Técnico Judiciário - Área Apoio Especializado - Especialidade Psicologia

contextualizar e atualizar a discussão dessas questões nos cursos de graduação em Psicologia, de forma a incorporar as mudanças que se processaram na área e na Psicologia, nos últimos anos. No momento atual isso é particularmente importante, tendo em vista a reforma curricular em curso nas instituições formadoras, para aplicação das Diretrizes Curriculares instituídas pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Principais influências e modelos

A Psicologia, assim como o desenvolvimento de suas práticas de avaliação psicológica, foi, ao longo da história, influenciada por duas principais tradições filosóficas: o positivismo e o humanismo. O positivismo, corrente filosófica que tem Augusto Comte (1973) como principal representante, defende o conhecimento objetivo, por meio da neutralidade científica e da experimentação. Essa corrente de pensamento fundamenta o método científico adotado pelas ciências naturais que foi, durante muito tempo, considerado "o modelo de ciência". Na ótica positivista, o homem pode ser estudado como qualquer outro fenômeno da natureza, ou seja, pode ser tomado como um objeto de estudo observável e mensurável.

Apoiam-se nessa tradição as práticas de avaliação psicológica, identificadas com os modelos médico e psicométrico, que caracterizam a primeira fase de atuação profissional do psicólogo – práticas que valorizam o uso dos testes psicológicos, a eficiência e a objetividade do diagnóstico como forma de garantir a cientificidade da psicologia (TRINCA, 1984a; ANCONA-LOPEZ, 1984).

O modelo médico influenciou enormemente as práticas de avaliação psicológica, principalmente no início da expansão da Psicologia, quando os psicólogos atuavam, basicamente, como auxiliares do médico no diagnóstico diferencial de psicopatologias. Preocupados em avaliar com objetividade, para indicar o tratamento mais eficaz, os psicólogos incorporaram às suas práticas de avaliação características do modelo de diagnóstico médico, tais como: a ênfase nos sintomas, o uso da classificação nosológica e o emprego de testes (exames), para identificar determinadas características patológicas da personalidade do indivíduo.

O modelo psicométrico manteve a preocupação de avaliar com objetividade e neutralidade e inaugurou uma fase de maior prestígio da Psicologia, em que os testes psicológicos passaram a ser usados na classificação e medida da capacidade intelectual e aptidões individuais. A Psicometria ampliou a área de atuação da Psicologia – da clínica para as áreas escolar (diagnóstico de dificuldades de aprendizagem das crianças) e profissional (seleção de indivíduos para funções específicas). Com essa expansão, o psicólogo ganhou maior autonomia: os resultados dos testes deixaram de ser obrigatoriamente entregues ao médico ou a outros profissionais; os próprios psicólogos começaram a prestar orientação aos pais e professores e até mesmo aos médicos. No modelo psicométrico, tornou-se menos importante detectar e classificar os distúrbios psicopatológicos; a ênfase passou a ser dada à identificação das diferenças individuais e orientações específicas. Esse modelo foi muito valorizado

nos Estados Unidos, especialmente durante a Segunda Guerra Mundial, quando se atribuiu à Psicologia a função de selecionar indivíduos aptos e não-aptos para o exército, bem como avaliar os efeitos da guerra sobre os que retornavam (ANCONA-LOPEZ, 1984).

O humanismo apoia-se em correntes filosóficas que se contrapõem à visão positivista e questionam a aplicação do método das ciências naturais às ciências humanas. Defende que não é possível uma total separação entre o sujeito e o objeto de estudo, pois a subjetividade tem uma importância essencial: o sujeito está implicado com o seu objeto de estudo, ele constitui o objeto e é constituído por ele. Se todo o conhecimento é estabelecido pelo homem, não se pode negar a participação da sua subjetividade, portanto não é possível estudar o homem como um mero objeto fazendo parte do mundo, pois o mundo não passa de um objeto intencional para o sujeito que o pensa (ANCONA-LOPEZ, 1984).

Essa forma de pensar teve um papel marcante no desenvolvimento de uma Psicologia humanista, influenciada por vertentes teóricas ligadas principalmente à Fenomenologia e à Psicanálise que enfatizam a subjetividade, a intencionalidade, o sentido e o significado das experiências (e dos sintomas), o inconsciente e a relação entre sujeito e objeto de estudo.

Entre suas principais influências, estão Heidegger e Freud (FIGUEIREDO, 2004). Contra-pondo-se à visão reducionista da vertente positivista, a Psicologia humanista buscava uma compreensão global do homem, na apreensão do mundo e do seu significado. Sob esse influxo, passou-se a questionar os modelos de avaliação classificatória, baseados apenas nos testes psicológicos (estruturados e padronizados). Outras práticas de diagnóstico, mais identificadas com a Psicanálise e a Fenomenologia, foram surgindo dentro do chamado modelo psicológico, que deu origem ao psicodiagnóstico e a outros procedimentos de avaliação, como as entrevistas diagnósticas, com ou sem o uso de testes ou técnicas (estruturadas ou não) de investigação da personalidade.

O psicodiagnóstico inaugurou uma nova visão da avaliação psicológica, diferente da realizada pelos "testólogos" da Psicometria. Ao adotar uma perspectiva clínica, mais identificada com a teoria psicanalítica ou fenomenológica, distanciou-se da preocupação com a neutralidade e a objetividade, passando a enfatizar a importância da subjetividade e dos aspectos transferenciais e contra transferenciais presentes na relação. E o uso dos testes passou a ser complementado com outros procedimentos clínicos, com o objetivo de integrar os dados levantados nos testes e na história clínica, para obter uma compreensão global da personalidade.

No Brasil, o modelo de psicodiagnóstico, desenvolvido por Ocampo et al. (2005) e Arzeno (2003), tem norteado o trabalho de grande parte dos profissionais da área. Além dele, os modelos compreensivos e fenomenológico (ANCONA-LOPEZ, 1995; CUPERTINO, 1995; YEHIA, 1995) também são bastante utilizados. O psicodiagnóstico proposto por Cunha (2000) é outra referência, não incluída no recorte aqui feito, mas igualmente importante no contexto brasileiro.