

COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA

CARGO 1: ADMINISTRADOR

Prova Discursiva – Questão 1

Aplicação: 01/09/2024

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

1. A análise custo-benefício estima a relação entre o custo e o consequente benefício de cada alternativa analisada, sempre em valores monetários, ou seja, o benefício é estimado a partir de uma ótica puramente financeira, o que resulta numa análise mais robusta, uma vez que utiliza um padrão de medição objetivo, porém mais limitada, já que não leva em consideração nenhum aspecto que não seja o monetário. Já a análise custo-efetividade estima a relação entre o custo e o consequente benefício geral de cada alternativa analisada com base no resultado obtido, ou seja, na efetividade da alternativa analisada de acordo com os resultados atingidos. A vantagem da análise de custo-efetividade é que pode ser utilizada em intervenções nas quais não é coerente que a medição seja realizada, exclusivamente, por meio de valores monetários, como ocorre com os efeitos de uma política pública de saúde, por exemplo.
2. A principal diferença entre a análise custo-benefício e a análise custo-efetividade é a forma como o efeito da alternativa em questão é medido: no caso da análise custo-benefício, é medido em termos de valor monetário; no caso da análise custo-efetividade, é medido em termos de resultado da política pública.
3. No caso de uma política pública de combate à mortalidade materno-infantil, a melhor opção seria a análise de custo-efetividade, uma vez que os efeitos em termos de saúde não devem ser monetizados, principalmente porque não seria ético — ou mesmo possível — definir o valor de uma vida humana em termos monetários.

QUESITOS AVALIADOS

QUESITO 2.1 – Definição da análise custo-benefício

Conceito 0 – Não abordou o quesito ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o quesito apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o quesito de forma inconsistente ou apenas parcialmente correta.

Conceito 3 – Abordou o quesito de forma completa, correta e consistente.

QUESITO 2.2 – Definição da análise custo-efetividade

Conceito 0 – Não abordou o quesito ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o quesito apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o quesito de forma inconsistente ou apenas parcialmente correta.

Conceito 3 – Abordou o quesito de forma completa, correta e consistente.

QUESITO 2.3 – Principal diferença entre os dois enfoques analíticos

Conceito 0 – Não abordou o quesito ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o quesito apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o quesito de forma inconsistente ou apenas parcialmente correta.

Conceito 3 – Abordou o quesito de forma completa, correta e consistente.

QUESITO 2.4 – Enfoque mais adequado para a avaliação de uma política pública de combate à mortalidade materno-infantil

Conceito 0 – Não abordou o quesito ou respondeu, equivocadamente, que seria mais adequada a análise de custo-benefício.

Conceito 1 – Respondeu corretamente que seria mais adequada a análise de custo-efetividade, mas não mencionou que um efeito de saúde não pode ser medido em termos monetários.

Conceito 2 – Respondeu corretamente que seria mais adequada a análise de custo-efetividade, mencionando que um efeito de saúde não pode ser medido em termos monetários.

COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTOS DA PARAÍBA

CARGO 1: ADMINISTRADOR

Prova Discursiva – Questão 2

Aplicação: 01/09/2024

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

1. O processo de gestão do desempenho é fundamental para ajudar a organização a alcançar seus objetivos no tempo esperado, a melhorar o desempenho e a envolver os empregados, motivando-os a obter sucesso nos negócios. Para tanto, deve ser uma metodologia que visa alinhar tarefas e processos das organizações com o objetivo de melhorar a produtividade e os resultados. Em decorrência do desempenho alcançado, os colaboradores devem ser recompensados financeiramente, bem como obter desenvolvimento pessoal e profissional.
2. A capacitação de pessoas é primordial para que as organizações alcancem bons resultados, visto que pessoas dotadas de conhecimento agregam retornos positivos para as empresas. A capacitação e o desenvolvimento de pessoas estão relacionados ao incentivo ao autodesenvolvimento de colaboradores, para que possam agregar, em sua trajetória profissional, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes requeridas para melhores desempenhos. É, também, um processo cujo objetivo é preparar pessoas para assumir futuros cargos ou posições na organização.
3. A liderança é responsável por influenciar e impactar os colaboradores, seja gerenciando equipes, delegando tarefas ou participando ativamente para atingir os objetivos e as metas organizacionais. Os líderes devem ser capazes de promover engajamento e motivar os colaboradores para potencializarem suas competências e obterem melhores desempenhos pessoais e organizacionais.

QUESITOS AVALIADOS

QUESITO 2.1

Conceito 0 – Não abordou o tema ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o tema apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o tema de forma inconsistente.

Conceito 3 – Abordou o tema de forma consistente, mas cometeu algum erro conceitual.

Conceito 4 – Abordou o tema de forma adequada e consistente, mencionando tanto a perspectiva organizacional quanto a perspectiva dos colaboradores.

QUESITO 2.2

Conceito 0 – Não abordou o tema ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o tema apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o tema de forma inconsistente.

Conceito 3 – Abordou o tema de forma consistente, mas cometeu algum erro conceitual.

Conceito 4 – Abordou o tema de forma adequada e consistente, mencionando tanto a perspectiva organizacional quanto a perspectiva dos colaboradores.

QUESITO 2.3

Conceito 0 – Não abordou o tema ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Abordou o tema apenas de forma superficial, sem desenvolvê-lo.

Conceito 2 – Abordou o tema de forma inconsistente.

Conceito 3 – Abordou o tema de forma consistente, mas cometeu algum erro conceitual.

Conceito 4 – Abordou o tema de forma adequada e consistente, mencionando tanto a perspectiva organizacional quanto a perspectiva dos colaboradores.