

Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco, Bruna Pinotti Garcia, Evelise Akashi, Guilherme Cardoso
Ovídio Lopes da Cruz Netto, Ricardo Razaboni, Rodrigo Gonçalves, Silvana Guimarães

Advocacia-Geral da União

AGU

Administrador

Volume I

Todos os direitos autorais desta obra são protegidos pela Lei nº 9.610, de 19/12/1998.
Proibida a reprodução, total ou parcialmente, sem autorização prévia expressa por escrito da editora e do autor. Se
você conhece algum caso de "pirataria" de nossos materiais, denuncie pelo sac@novaconcursos.com.br.

OBRA

Advocacia-Geral da União

Administrador

AUTORES

Língua Portuguesa - Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco
Noções de Informática - Ovidio Lopes da Cruz Netto
Raciocínio Lógico - Evelise Akashi
Conhecimentos Gerais - Leticia Veloso
Noções de Direito Constitucional - Guilherme Cardoso
Noções de Direito Administrativo - Bruna Pinotti Garcia
Noções de Direito Penal - Ricardo Razaboni
Administração Pública - Silvana Guimarães
Noções de Gestão de Pessoas nas Organizações - Silvana Guimarães
Aprendizagem Organizacional - Silvana Guimarães
Administração Financeira e Orçamentária - Silvana Guimarães
Ética e Conduta Pública - Bruna Pinotti Garcia
Legislação Relativa à AGU - Rodrigo Gonçalves
Legislação de Inclusão e Acessibilidade - Bruna Pinotti Garcia

PRODUÇÃO EDITORIAL/REVISÃO

Suelen Domenica Pereira
Elaine Cristina
Emanuela Amaral

DIAGRAMAÇÃO

Elaine Cristina
Ana Luíza Cesário
Thais Regis

CAPA

Joel Ferreira dos Santos

Publicado em 09/2018



www.novaconcursos.com.br

sac@novaconcursos.com.br

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.	01
Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.	01
Domínio da ortografia oficial.	05
Emprego das letras.	05
Emprego da acentuação gráfica.	05
Domínio dos mecanismos de coesão textual.	17
Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual.	17
Emprego/correlação de tempos e modos verbais.	19
Domínio da estrutura morfossintática do período.	35
Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração.	35
Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração.	35
Emprego dos sinais de pontuação.	49
Concordância verbal e nominal.	53
Emprego do sinal indicativo de crase.	62
Colocação dos pronomes átonos.	65
Reescritura de frases e parágrafos do texto.	76
Substituição de palavras ou de trechos de texto.	76
Retextualização de diferentes gêneros e níveis de formalidade.	76
Correspondência oficial (conforme Manual de Redação da Presidência da República).	84
Adequação da linguagem ao tipo de documento.	84
Adequação do formato do texto ao gênero.	84
Hora de Praticar.....	99

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

Conceitos e modos de utilização de aplicativos para edição de textos, planilhas e apresentações.	01
Ambiente Microsoft Office.	01
Sistema operacional e ambiente Windows.	01
Edição de textos, planilhas e apresentações em ambiente Windows.	01
Utilização dos recursos de tabelas dinâmicas, fórmulas, funções e macros no Excel.	01
Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet.	01
Sistema operacional e ambiente Linux.	01
Conceitos e modos de utilização de ferramentas e aplicativos de navegação de correio eletrônico, de grupos de discussão, de busca e pesquisa.	50
Conceitos básicos e modos de utilização de tecnologias, ferramentas, aplicativos e procedimentos associados à Internet e intranet.	58
Conceitos de tecnologia de informação: sistemas de informações e conceitos básicos de Segurança da Informação.	67
Hora de praticar.	77

RACIOCÍNIO LÓGICO

Princípio da Regressão ou Reversão.	01
Lógica dedutiva, argumentativa e quantitativa.	04
Lógica matemática qualitativa, sequências lógicas envolvendo números, letras e figuras.	06
Geometria básica.	12
Álgebra básica e sistemas lineares.	28
Calendários.	46
Numeração.	50
Razões especiais.	58
Análise combinatória e probabilidade.	62
Progressões Aritmética e Geométrica.	66

SUMÁRIO

Conjuntos.	66
As relações de pertinência.	66
Inclusão e igualdade.	66
Operações entre conjuntos, união, interseção e diferença.	66
Comparações.	66

CONHECIMENTOS GERAIS

Tópicos relevantes e atuais de diversas áreas, tais como segurança, transportes, política, economia, sociedade, educação, saúde, cultura, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável e ecologia, suas inter-relações e suas vinculações históricas.01

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Emendas Constitucionais e Emendas Constitucionais de Revisão: princípios fundamentais.	01
Os poderes do Estado e as respectivas funções: Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário.	04
Normas constitucionais.	05
A aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas.	05
Princípios fundamentais da CF/88.	10
Direitos e garantias fundamentais.	10
A organização político-administrativa do Estado: das competências da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.	35
A Administração Pública na CF/88.	35
As funções essenciais à Justiça.	51
Hora de Praticar.	57

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Ato administrativo: conceito, requisitos, atributos, classificação, espécies e invalidação.	01
Anulação e revogação.	01
Prescrição.	01
Controle da administração pública: controle administrativo, controle legislativo e controle judiciário.	10
Agentes administrativos: investidura e exercício da função pública.	19
Direitos e deveres dos servidores públicos.	19
Regimes jurídicos.	19
Processo administrativo: conceito, princípios, fases e modalidades.	19
Poderes da administração: vinculado, discricionário, hierárquico, disciplinar e regulamentar.	25
Princípios básicos da administração.	30
Responsabilidade civil da administração.	30
Improbidade administrativa.	30
Serviços públicos: conceito, classificação, regulamentação, formas e competência de prestação.	53
Organização administrativa: noções gerais.	65
Administração direta e indireta, centralizada e descentralizada.	65
Lei nº 8.112/90 e alterações.	77
Lei nº 8.666/93, arts. 1º a 6º, 20 a 26 e 54 a 80, e alterações.	119
Disposições Gerais: Princípios e Definições.	119
Licitações e Contratos.	199
Licitação: modalidades, limites e dispensa.	119
Contratos: Disposições Preliminares, Formalização, Alteração, Execução, Inexecução e Rescisão.	119
Pregão Eletrônico.	119
Lei nº 9.784/99: o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.	144
Hora de praticar.	156

ÍNDICE

LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.	01
Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.	01
Domínio da ortografia oficial.	05
Emprego das letras.	05
Emprego da acentuação gráfica.	05
Domínio dos mecanismos de coesão textual.	17
Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual.	17
Emprego/correlação de tempos e modos verbais.	19
Domínio da estrutura morfossintática do período.	35
Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração.	35
Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração.	35
Emprego dos sinais de pontuação.	49
Concordância verbal e nominal.	53
Emprego do sinal indicativo de crase.	62
Colocação dos pronomes átonos.	65
Reescrita de frases e parágrafos do texto.	76
Substituição de palavras ou de trechos de texto.	76
Retextualização de diferentes gêneros e níveis de formalidade.	76
Correspondência oficial (conforme Manual de Redação da Presidência da República).	84
Adequação da linguagem ao tipo de documento.	84
Adequação do formato do texto ao gênero.	84
Hora de Praticar.....	99

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS. RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS.

1. Interpretação Textual

Texto – é um conjunto de ideias organizadas e relacionadas entre si, formando um todo significativo capaz de produzir interação comunicativa (capacidade de codificar e decodificar).

Contexto – um texto é constituído por diversas frases. Em cada uma delas, há uma informação que se liga com a anterior e/ou com a posterior, criando condições para a estruturação do conteúdo a ser transmitido. A essa interligação dá-se o nome de *contexto*. O relacionamento entre as frases é tão grande que, se uma frase for retirada de seu contexto original e analisada separadamente, poderá ter um significado diferente daquele inicial.

Intertexto - comumente, os textos apresentam referências diretas ou indiretas a outros autores através de citações. Esse tipo de recurso denomina-se *intertexto*.

Interpretação de texto - o objetivo da interpretação de um texto é a identificação de sua ideia principal. A partir daí, localizam-se as ideias secundárias (ou fundamentações), as argumentações (ou explicações), que levam ao esclarecimento das questões apresentadas na prova.

Normalmente, em uma prova, o candidato deve:

- **Identificar** os elementos fundamentais de uma argumentação, de um processo, de uma época (neste caso, procuram-se os verbos e os advérbios, os quais definem o tempo).
- **Comparar** as relações de semelhança ou de diferenças entre as situações do texto.
- **Comentar**/relacionar o conteúdo apresentado com uma realidade.
- **Resumir** as ideias centrais e/ou secundárias.
- **Parafrasear** = reescrever o texto com outras palavras.

Condições básicas para interpretar

Fazem-se necessários: conhecimento histórico-literário (escolas e gêneros literários, estrutura do texto), leitura e prática; conhecimento gramatical, estilístico (qualidades do texto) e semântico; capacidade de observação e de síntese; capacidade de raciocínio.

Interpretar/Compreender

Interpretar significa:

Explicar, comentar, julgar, tirar conclusões, deduzir.

Através do texto, infere-se que...

É possível deduzir que...

O autor permite concluir que...

Qual é a intenção do autor ao afirmar que...

Compreender significa:

Entendimento, atenção ao que realmente está escrito.

O texto diz que...

É sugerido pelo autor que...

De acordo com o texto, é correta ou errada a afirmação...

O narrador afirma...

Erros de interpretação

- **Extrapolação** (“viagem”) = ocorre quando se sai do contexto, acrescentando ideias que não estão no texto, quer por conhecimento prévio do tema quer pela imaginação.
- **Redução** = é o oposto da extrapolação. Dá-se atenção apenas a um aspecto (esquecendo que um texto é um conjunto de ideias), o que pode ser insuficiente para o entendimento do tema desenvolvido.
- **Contradição** = às vezes o texto apresenta ideias contrárias às do candidato, fazendo-o tirar conclusões equivocadas e, conseqüentemente, errar a questão.

Observação:

Muitos pensam que existem dois modos de se ver um texto: um por meio da ótica do escritor e outro, por meio da ótica do leitor. Pode ser que existam, mas em uma prova de concurso, o que deve ser levado em consideração é o que o autor diz e nada mais.

Coesão - é o emprego de mecanismo de sintaxe que relaciona palavras, orações, frases e/ou parágrafos entre si. Em outras palavras, a coesão dá-se quando, através de um pronome relativo, uma conjunção (NEXOS), ou um pronome oblíquo átono, há uma relação correta entre o que se vai dizer e o que já foi dito.

São muitos os erros de coesão no dia a dia e, entre eles, está o mau uso do pronome relativo e do pronome oblíquo átono. Este depende da regência do verbo; aquele, do seu antecedente. Não se pode esquecer também de que os pronomes relativos têm, cada um, valor semântico, por isso a necessidade de adequação ao antecedente.

Os pronomes relativos são muito importantes na interpretação de texto, pois seu uso incorreto traz erros de coesão. Assim sendo, deve-se levar em consideração que existe um pronome relativo adequado a cada circunstância, a saber:

que (neutro) - relaciona-se com qualquer antecedente, mas depende das condições da frase.

qual (neutro) idem ao anterior.

quem (pessoa)

cujo (posse) - antes dele aparece o possuidor e depois o objeto possuído.

como (modo)

onde (lugar)

quando (tempo)

quanto (montante)

Exemplo:

Falou tudo QUANTO queria (correto)

Falou tudo QUE queria (errado - antes do QUE, deveria aparecer o demonstrativo O).

Dicas para melhorar a interpretação de textos

- Leia todo o texto, procurando ter uma visão geral do assunto. *Se ele for longo, não desista! Há muitos candidatos na disputa, portanto, quanto mais informação você absorver com a leitura, mais chances terá de resolver as questões.*
- Se encontrar palavras desconhecidas, não interrompa a leitura.
- Leia o texto, pelo menos, duas vezes – *ou quantas forem necessárias.*
- *Procure fazer inferências, deduções (chegar a uma conclusão).*
- **Volte ao texto quantas vezes precisar.**
- **Não permita que prevaleçam suas ideias sobre as do autor.**
- Fragmente o texto (parágrafos, partes) para melhor compreensão.

- **Verifique, com atenção e cuidado, o enunciado de cada questão.**
- O autor defende ideias e você deve percebê-las.
- Observe as relações interparágrafos. Um parágrafo geralmente mantém com outro uma relação de continuação, conclusão ou falsa oposição. Identifique muito bem essas relações.
- Sublinhe, em cada parágrafo, o tópico frasal, ou seja, a ideia mais importante.
- **Nos enunciados, grife palavras como “correto” ou “incorreto”, evitando, assim, uma confusão na hora da resposta – o que vale não somente para Interpretação de Texto, mas para todas as demais questões!**
- Se o foco do enunciado for o tema ou a ideia principal, leia com atenção a introdução e/ou a conclusão.
- Olhe com especial atenção os pronomes relativos, pronomes pessoais, pronomes demonstrativos, etc., chamados *vocábulos relatores*, porque remetem a outros vocábulos do texto.

SITES

<http://www.tudosobreconcursos.com/materiais/portugues/como-interpretar-textos>

<http://portuguesemfoco.com/pf/09-dicas-para-melhorar-a-interpretacao-de-textos-em-provas>

<http://www.portuguesnarede.com/2014/03/dicas-para-voce-interpretar-melhor-um.html>

<http://vestibular.uol.com.br/cursinho/questoes/questao-117-portugues.htm>



EXERCÍCIO COMENTADO

1. (PCJ-MT - Delegado Substituto Superior- Cespe-2017)

Texto CG1A1AAA

A valorização do direito à vida digna preserva as duas faces do homem: a do indivíduo e a do ser político; a do ser em si e a do ser com o outro. O homem é inteiro em sua dimensão plural e faz-se único em sua condição social. Igual em sua humanidade, o homem desiguale-se, singulariza-se em sua individualidade. O direito é o instrumento da fraternização racional e rigorosa.

O direito à vida é a substância em torno da qual todos os direitos se conjugam, se desdobram, se somam para que o sistema fique mais e mais próximo da ideia concretizável de justiça social.

Mais valeria que a vida atravessasse as páginas da Lei Maior a se traduzir em palavras que fossem apenas a revelação da justiça. Quando os descaminhos não conduzirem a isso, competirá ao homem transformar a lei na vida mais digna para que a convivência política seja mais fecunda e humana.

Cármen Lúcia Antunes Rocha. Comentário ao artigo 3.º. In: 50 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948-1998: conquistas e desafios. Brasília: OAB, Comissão Nacional de Direitos Humanos, 1998, p. 50-1 (com adaptações).

Compreende-se do texto CG1A1AAA que o ser humano tem direito

- A. de agir de forma autônoma, em nome da lei da sobrevivência das espécies.
- B. de ignorar o direito do outro se isso lhe for necessário para defender seus interesses.
- C. de demandar ao sistema judicial a concretização de seus direitos.
- D. à institucionalização do seu direito em detrimento dos direitos de outros.
- E. a uma vida plena e adequada, direito esse que está na essência de todos os direitos.

O ser humano tem direito a uma vida digna, adequada, para que consiga gozar de seus direitos – saúde, educação, segurança – e exercer seus deveres plenamente, como prescrevem todos os direitos: (...) O direito à vida é a substância em torno da qual todos os direitos se conjugam (...).

GABARITO OFICIAL: E

2. (PCJ-MT - Delegado Substituto Superior- Cespe-2017)

Texto CG1A1BBB

Segundo o parágrafo único do art. 1.º da Constituição da República Federativa do Brasil, “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” Em virtude desse comando, afirma-se que o poder dos juízes emana do povo e em seu nome é exercido. A forma de sua investidura é legitimada pela compatibilidade com as regras do Estado de direito e eles são, assim, autênticos agentes do poder popular, que o Estado polariza e exerce. Na Itália, isso é constantemente lembrado, porque toda sentença é dedicada (intestata) ao povo italiano, em nome do qual é pronunciada.

Cândido Rangel Dinamarco. A instrumentalidade do processo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987, p. 195 (com adaptações).

Conforme as ideias do texto CG1A1BBB,

- A. o Poder Judiciário brasileiro desempenha seu papel com fundamento no princípio da soberania popular.
- B. os magistrados do Brasil deveriam ser escolhidos pelo voto popular, como ocorre com os representantes dos demais poderes.
- C. os magistrados italianos, ao contrário dos brasileiros, exercem o poder que lhes é conferido em nome de seus nacionais.
- D. há incompatibilidade entre o autogoverno da magistratura e o sistema democrático.
- E. os magistrados brasileiros exercem o poder constitucional que lhes é atribuído em nome do governo federal.

A questão deve ser respondida segundo o texto: (...) “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” Em virtude desse comando, afirma-se que o poder dos juízes emana do povo e em seu nome é exercido (...).

GABARITO OFICIAL: A

3. (PCJ-MT - Delegado Substituto Superior- Cespe-2017 - adaptada) No texto CG1A1BBB, o vocábulo 'emana' foi empregado com o sentido de

- A. trata.
- B. provém.
- C. manifesta.
- D. pertence.
- E. cabe.

Dentro do contexto, "emana" tem o sentido de "provém".

GABARITO OFICIAL: B

1. Tipologia e Gênero Textual

A todo o momento nos deparamos com vários textos, sejam eles verbais ou não verbais. Em todos há a presença do discurso, isto é, a ideia intrínseca, a essência daquilo que está sendo transmitido entre os interlocutores. Estes interlocutores são as peças principais em um diálogo ou em um texto escrito.

É de fundamental importância sabermos classificar os textos com os quais travamos convivência no nosso dia a dia. Para isso, precisamos saber que existem tipos textuais e gêneros textuais.

Comumente relatamos sobre um acontecimento, um fato presenciado ou ocorrido conosco, expomos nossa opinião sobre determinado assunto, descrevemos algum lugar que visitamos, fazemos um retrato verbal sobre alguém que acabamos de conhecer ou ver. É exatamente nessas situações corriqueiras que classificamos os nossos textos naquela tradicional **tipologia**: *Narração, Descrição e Dissertação*.

As tipologias textuais se caracterizam pelos aspectos de ordem linguística

Os tipos textuais designam uma sequência definida pela natureza linguística de sua composição. São observados aspectos lexicais, sintáticos, tempos verbais, relações lógicas. Os tipos textuais são o *narrativo, descritivo, argumentativo/dissertativo, injuntivo e expositivo*.

A) Textos narrativos – constituem-se de verbos de ação demarcados no tempo do universo narrado, como também de advérbios, como é o caso de *antes, agora, depois*, entre outros: *Ela entrava em seu carro quando ele apareceu. Depois de muita conversa, resolveram...*

B) Textos descritivos – como o próprio nome indica, descrevem características tanto físicas quanto psicológicas acerca de um determinado indivíduo ou objeto. Os tempos verbais aparecem demarcados no presente ou no pretérito imperfeito: *"Tinha os cabelos mais negros como a asa da graúna..."*

C) Textos expositivos – Têm por finalidade explicar um assunto ou uma determinada situação que se almeje desenvolvê-la, enfatizando acerca das razões de ela acontecer, como em: *O cadastramento irá se prorrogar até o dia 02 de dezembro, portanto, não se esqueça de fazê-lo, sob pena de perder o benefício.*

D) Textos injuntivos (instrucional) – Trata-se de uma modalidade na qual as ações são prescritas de forma sequencial, utilizando-se de verbos expressos no imperativo, infinitivo ou futuro do presente: *Misture todos os ingredientes e bata no liquidificador até criar uma massa homogênea.*

E) Textos argumentativos (dissertativo) – Demarcam-se pelo predomínio de operadores argumentativos, revelados por uma carga ideológica constituída de argumentos e contra-argumentos que justificam a posição assumida acerca de um determinado assunto: *A mulher do mundo contemporâneo luta cada vez mais para conquistar seu espaço no mercado de trabalho, o que significa que os gêneros estão em complementação, não em disputa.*

Gêneros Textuais

São os textos materializados que encontramos em nosso cotidiano; tais textos apresentam características sócio-comunicativas definidas por seu estilo, função, composição, conteúdo e canal. Como exemplos, temos: *receita culinária, e-mail, reportagem, monografia, poema, editorial, piada, debate, agenda, inquérito policial, fórum, blog, etc.*

A escolha de um determinado gênero discursivo depende, em grande parte, da situação de produção, ou seja, a finalidade do texto a ser produzido, quem são os locutores e os interlocutores, o meio disponível para veicular o texto, etc.

Os gêneros discursivos geralmente estão ligados a esferas de circulação. Assim, na *esfera jornalística*, por exemplo, são comuns gêneros como *notícias, reportagens, editoriais, entrevistas* e outros; na *esfera de divulgação científica* são comuns gêneros como *verbete de dicionário* ou de *enciclopédia, artigo* ou *ensaio científico, seminário, conferência*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Português linguagens: volume 1 / Wiliam Roberto Cereja, Thereza Cochar Magalhães. – 7.ª ed. Reform. – São Paulo: Saraiva, 2010.

Português – Literatura, Produção de Textos & Gramática – volume único / Samira Yousseff Campedelli, Jésus Barbosa Souza. – 3.ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2002.

SITE

<http://www.brasilecola.com/redacao/tipologia-textual.htm>

ÍNDICE

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

Conceitos e modos de utilização de aplicativos para edição de textos, planilhas e apresentações.	01
Ambiente Microsoft Office.	01
Sistema operacional e ambiente Windows.	01
Edição de textos, planilhas e apresentações em ambiente Windows.	01
Utilização dos recursos de tabelas dinâmicas, fórmulas, funções e macros no Excel.	01
Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet.	01
Sistema operacional e ambiente Linux.	01
Conceitos e modos de utilização de ferramentas e aplicativos de navegação de correio eletrônico, de grupos de discussão, de busca e pesquisa.	50
Conceitos básicos e modos de utilização de tecnologias, ferramentas, aplicativos e procedimentos associados à Internet e intranet.	58
Conceitos de tecnologia de informação: sistemas de informações e conceitos básicos de Segurança da Informação.	67
Hora de praticar.	77

CONCEITOS E MODOS DE UTILIZAÇÃO DE APLICATIVOS PARA EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS E APRESENTAÇÕES. AMBIENTE MICROSOFT OFFICE. SISTEMA OPERACIONAL E AMBIENTE WINDOWS. EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS E APRESENTAÇÕES EM AMBIENTE WINDOWS. UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DE TABELAS DINÂMICAS, FÓRMULAS, FUNÇÕES E MACROS NO EXCEL. CONCEITOS BÁSICOS, FERRAMENTAS, APLICATIVOS E PROCEDIMENTOS DE INTERNET. SISTEMA OPERACIONAL E AMBIENTE LINUX.

Editor de Texto

O Microsoft Word é um processador de texto que cria textos de diversos tipos e estilos, como por exemplo, ofícios, relatórios, cartas, enfim, todo conteúdo de texto que atende às necessidades de um usuário doméstico ou de uma empresa.

O Microsoft Word é o processador de texto integrante dos programas Microsoft Office: um conjunto de softwares aplicativos destinados a uso de escritório e usuários domésticos, desenvolvidos pela empresa Microsoft.

Os softwares da Microsoft Office são proprietários e compatíveis com o sistema operacional Windows.

Word 2003

As versões do Microsoft Word era quase sempre a mesma, e todas elas oriundas do WordPad, a versão 2003 foi a última versão a moda antiga, vamos dizer assim, ela era formada por menus e uma barra de ferramentas fixa mais voltada para a parte de formatação de texto, e as demais funções ficavam dadas em menus, conforme mostra a figura 4.

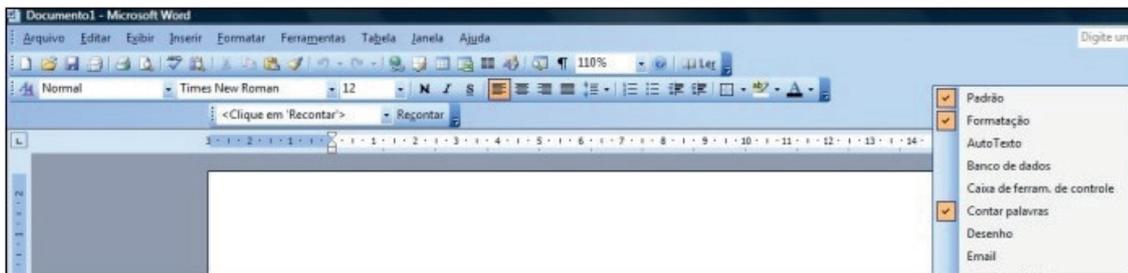


Figura 4: Tela do Microsoft Word 2003

Também é possível personalizar a sua barra de ferramentas clicando com o botão direito e selecionando novos painéis, que vão desde Contagem de Palavras e Desenho até Visual Basic e Formulários. O problema é que, conforme você adiciona novas funções, a interface começa a ficar cada vez mais carregada e desorganizada.

Uma das características foi a mudança do logotipo do Office duas ferramentas que estrearam no Office 2003, foram: InfoPath e o OneNote. O OneNote é uma caderneta eletrônica de anotações e organizador que toma notas como aplicação do texto, notas manuscritas ou diagramas, gráficos e de áudio gravado, o Office 2003 foi a primeira versão a usar cores e ícones do Windows XP.

Word 2007

O Word 2007 certamente é um marco nas atualizações, pois ele trouxe a grande novidade das abas, e conseqüentemente o fim dos menus, e ao clicar em cada aba, abre uma barra de ferramenta pertinente a aquela aba, a figura 5 mostra a guia início e suas respectivas ferramentas, diferente de antes que tínhamos uma barra de ferramentas fixa. Devido ao costume das outras

versões no início a versão 2007 foi muito criticada, outra mudança significativa foi a mudança da extensão do arquivo que passou de DOC para DOCX.



Figura 5: Guia Início do Microsoft Word 2007

Na guia início é onde se encontra a maioria das funções da antiga interface do Microsoft Word. Ou seja, aqui você pode mudar a fonte, o tamanho dela, modificar o texto selecionado (com negrito, itálico, sublinhado, riscado, sobreposto etc.), deixar com outra cor, criar tópicos, alterar o espaçamento, mudar o alinhamento e dar estilo. Tudo isso agora é dividido em grandes painéis.



#FicaDica

Definitivamente, a versão do Microsoft Word 2007 trouxe muito mais organização e padrões em relação às versões anteriores. Todas as funções ficaram categorizadas e mais fáceis de encontrar, bastando se acostumar com a interface.

A melhor parte é que não fica tudo bagunçado, e que as ferramentas mudam conforme as escolhas das abas.

Word 2010, 2013 e detalhes gerais

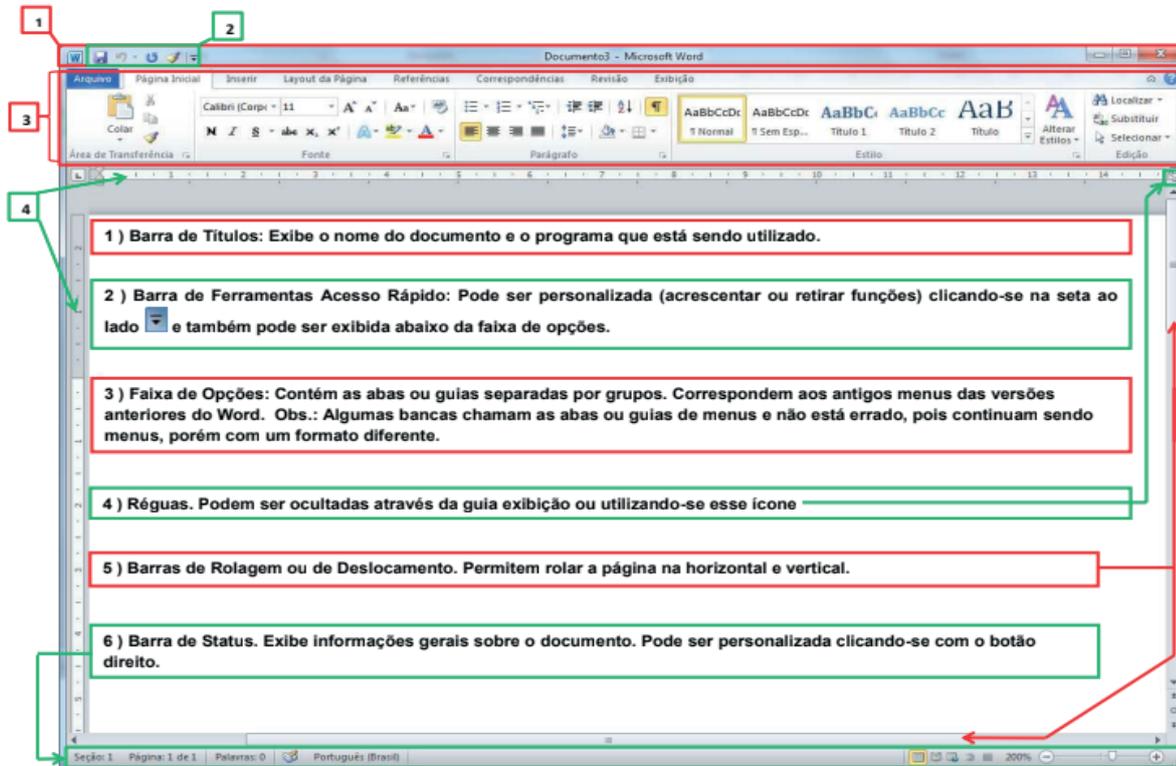


Figura 6: Tela do Microsoft Word 2010

As guias foram criadas para serem orientadas por tarefas, já os grupos dentro de cada guia criam subtarefas para as tarefas, e os botões de comando em cada grupo possui um comando.

As extensões são fundamentais, desde a versão 2007 passou a ser DOCX, mas vamos analisar outras extensões que podem ser abordadas em questões de concursos na Figura 7.

Documento do Word	*.docX	Modelo do Word 97-2003	*.dot
Documento Habilitado para Macro do Word	*.docM	PDF	*.pdf
Modelo do Word	*.dotX	Texto OpenDocument	*.odt
Modelo Habilitado para Macro do Word	*.dotM	Formato Rich Text	*.rtf
Documento do Word 97-2003	*.doc	Texto sem Formatação	*.txt

Figura 7: Extensões de Arquivos ligados ao Word



#FicaDica

As guias envolvem grupos e botões de comando, e são organizadas por tarefa. Os Grupos dentro de cada guia quebram uma tarefa em subtarefas. Os Botões de comando em cada grupo possuem um comando ou exibem um menu de comandos.

Existem guias que vão aparecer apenas quando um determinado objeto aparecer para ser formatado. No exemplo da imagem, foi selecionada uma figura que pode ser editada com as opções que estiverem nessa guia.

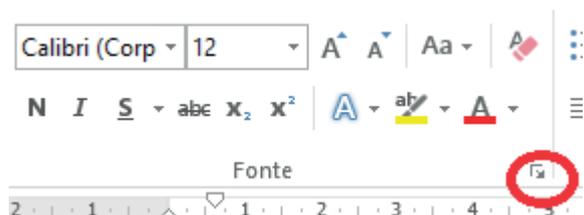


Figura 8: Indicadores de caixa de diálogo

Indicadores de caixa de diálogo – aparecem em alguns grupos para oferecer a abertura rápida da caixa de diálogo do grupo, contendo mais opções de formatação.

As régua orientam na criação de tabulações e no ajuste de parágrafos, por exemplo.

Determinam o recuo da primeira linha, o recuo de deslocamento, recuo à esquerda e permitem tabulações esquerda, direita, centralizada, decimal e barra.

Para ajustar o recuo da primeira linha, após posicionar o cursor do mouse no parágrafo desejado, basta pressionar o botão esquerdo do mouse sobre o “Recuo da primeira linha” e arrastá-lo pela régua.

Para ajustar o recuo à direita do documento, basta selecionar o parágrafo ou posicionar o cursor após a linha desejada, pressionar o botão esquerdo do mouse no “Recuo à direita” e arrastá-lo na régua.

Para ajustar o recuo, deslocando o parágrafo da esquerda para a direita, basta selecioná-lo e mover, na régua, como explicado anteriormente, o “Recuo deslocado”.

Podemos também usar o recurso “Recuo à esquerda”, que move para a esquerda, tanto a primeira linha quanto o restante do parágrafo selecionado.

Com a régua, podemos criar tabulações, ou seja, determinar onde o cursor do mouse vai parar quando pressionarmos a tecla Tab.

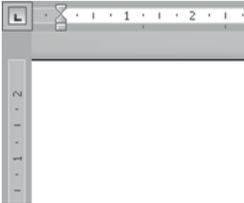


Figura 9: Réguas

Grupo edição:

Permite localizar palavras em um documento, substituir palavras localizadas por outras ou aplicar formatações e selecionar textos e objetos no documento.

Para localizar uma palavra no texto, basta clicar no ícone Localizar, digitar a palavra na linha do localizar e clicar no botão Localizar Próxima.

A cada clique será localizada a próxima palavra digitada no texto. Temos também como realçar a palavra que desejamos localizar para facilitar a visualização da palavra localizada.

Na janela também temos o botão “Mais”. Neste botão, temos, entre outras, as opções:

- Diferenciar maiúscula e minúscula: procura a palavra digitada na forma que foi digitada, ou seja, se foi digitada em minúscula, será localizada apenas a palavra minúscula e, se foi digitada em maiúscula, será localizada apenas a palavra maiúscula.
- Localizar palavras inteiras: localiza apenas a palavra exatamente como foi digitada. Por exemplo, se tentarmos localizar a palavra casa e no texto tiver a palavra casaco, a parte “casa” da palavra casaco será localizada, se essa opção não estiver marcada. Marcando essa opção, apenas a palavra casa, completa, será localizada.
- Usar caracteres curinga: com esta opção marcada, usamos caracteres especiais. Por exemplo, é possível usar o caractere curinga asterisco (*) para procurar uma sequência de caracteres (por exemplo, “t*o” localiza “tristonho” e “término”).

Veja a lista de caracteres que são considerados curinga, retirada do site do Microsoft Office:

Para localizar	digite	exemplo
Qualquer caractere único	?	s?o localiza salvo e sonho.
Qualquer sequência de caracteres	*	t*o localiza tristonho e término.
O início de uma palavra	<	<(org) localiza organizar e organização, mas não localiza desorganizado.
O final de uma palavra	>	(do)> localiza medo e cedo, mas não localiza domínio.
Um dos caracteres especificados	[]	v[ie]r localiza vir e ver
Qualquer caractere único neste intervalo	[-]	[r-t]ã localiza rã e sã. Os intervalos devem estar em ordem crescente.
Qualquer caractere único, exceto os caracteres no intervalo entre colchetes	[!x-z]	F[!a-m]rro localiza forro, mas não localiza ferro.
Exatamente <i>n</i> ocorrências do caractere ou expressão anterior	{ <i>n</i> }	ca{2}tinga localiza caatinga, mas não catinga.
Pelo menos <i>n</i> ocorrências do caractere ou expressão anterior	{ <i>n</i> ,}	ca{1,}tinga localiza catinga e caatinga.

ÍNDICE

RACIOCÍNIO LÓGICO

Princípio da Regressão ou Reversão.	01
Lógica dedutiva, argumentativa e quantitativa.	04
Lógica matemática qualitativa, seqüências lógicas envolvendo números, letras e figuras.	06
Geometria básica.	12
Álgebra básica e sistemas lineares.	28
Calendários.	46
Numeração.	50
Razões especiais.	58
Análise combinatória e probabilidade.	62
Progressões Aritmética e Geométrica.	66
Conjuntos.	66
As relações de pertinência.	66
Inclusão e igualdade.	66
Operações entre conjuntos, união, interseção e diferença.	66
Comparações.	66

PRINCÍPIO DA REGRESSÃO OU REVERSÃO.

1 – Princípio da regressão

Este princípio tem como objetivo resolver determinados problemas de forma não algébrica, mas utilizando uma técnica baseada em raciocínio lógico, conhecida como **princípio da regressão** ou **reversão**.

Esta técnica consiste em determinar um valor inicial pedido pelo problema a partir de um valor final dado. Utiliza-se para resolução dos problemas as operações matemáticas básicas com suas respectivas reversões.

1.1. Fundamento da regressão

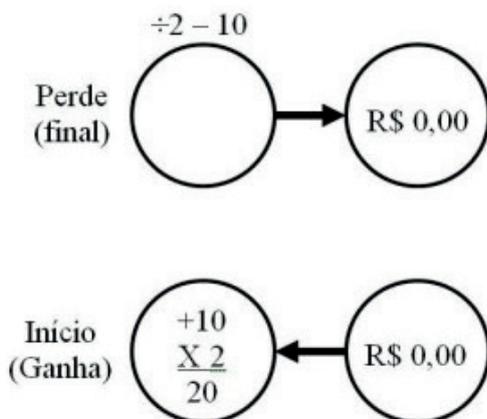
Utilizando as quatro operações fundamentais, podemos obter uma construção quantitativa lógica fundamentada no princípio da regressão, cujo objetivo é obter o valor inicial do problema proposto através da operação inversa

Soma ⇔ a regressão é feita pela **subtração**.
Subtração ⇔ a regressão é feita pela **soma**.
Multiplicação ⇔ a regressão é feita pela **divisão**.
Divisão ⇔ a regressão é feita pela **multiplicação**.

Veja o exemplo abaixo:

1 – Uma pessoa gasta metade do seu capital mais R\$ 10,00, ficando sem capital algum. Quanto ela possuía inicialmente?

Solução:



No problema acima, a pessoa gastou em dinheiro (–

R\$ 10,00), ou seja, houve uma perda. Pelo princípio da regressão, iremos supor que ele recuperará o dinheiro, para que possamos chegar à situação inicial (+ R\$ 10,00). Posteriormente, ele gasta metade do seu capital (÷2). Para voltarmos a situação inicial devemos multiplicar por 2 o valor em dinheiro que ele possuía. Logo, $2 \times R\$ 10,00 = R\$ 20,00$.

2 – Um indivíduo fez uma promessa a São Sebastião, se este dobrar o seu dinheiro, ele doará R\$ 20,00 para a igreja, no final da 3ª dobra, nada mais lhe restará, quanto possuía o indivíduo inicialmente?

14,50

15,50

16,50

17,50

18,50

Solução:

a) Solução Algébrica

Valor que possuía inicialmente: x

1º dobra: $2x - 20$

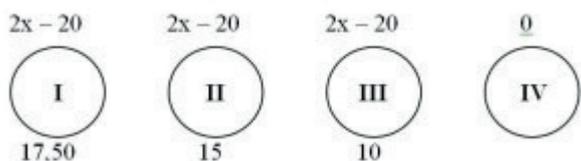
2º dobra: $2(2x - 20) - 20$

3º dobra: $2[2(2x - 20) - 20] - 20 = 0$

Resolvendo a equação encontramos $x = 17,50$

Resposta: Inicialmente o indivíduo possui R\$17,50

b) Solução pelo método da regressão



Pelo método da regressão, vamos abordar o problema do final para o início, ou seja, partiremos do passo IV até o passo I.

IV) Se no final restou 0, significa que todo o dinheiro foi doado.

III) No terceiro passo, ele dobrou o capital que tinha e deu 20 reais para a igreja, fazendo a regressão, podemos dizer

se ele deu 20 reais para a igreja (representar - 20), então, ele os possuía inicialmente 20 (representar +20). Como ele dobrou o capital, temos agora que reduzi-lo a metade $(20 \div 2) = 10$. Conclusão: na terceira etapa ele possuía 10 reais, que dobrados originaram 20 reais. Como doou 20 reais, ficou com nada no quarto passo.

II) No segundo passo, ele já possuía 10 reais, mas doou 20 para a igreja (-20) e ao recuperá-lo ficou com $10 + 20 = 30$. Como ele dobrou o capital, temos agora que reduzi-lo a metade $(30 \div 2) = 15$. Conclusão: na segunda etapa ele possuía 15 reais, que dobrados originaram 30 reais. Como doou 20 reais, ficou com 10 no terceiro passo.

I) Inicialmente, ele possuirá os 15 reais mais 20 reais que serão recuperados, ou seja, 35 reais e reduzir o capital pela metade $(35 \div 2) = 17,50$.

Resposta: Inicialmente, possuía R\$ 17,50.

Gabarito: D

Explicações do item 2,3,4 .

Tabela verdade e equivalência lógica, negação e validade de um argumento.

Regras de Inferência

Diagramas de Euler-Venn

O candidato deve ficar atento, após o entendimento da tabela verdade, este deve saber aplicar as regras de inferência, diagramas de Venn, equivalência e negação, assim ele verificará que não existe lógica pelas frases ou suas interpretações, veja o modelo abaixo (caso 1 e 2).

Caso 1: validade de um argumento

Um argumento é válido caso satisfaça duas condições:

I – A proposição 1, a proposição 2 e a conclusão (p_1 , p_2 , C), têm pelo menos uma linha verdadeira quando construída a sua tabela-verdade.

II – $(p_1 p_2) \rightarrow C$ é tautológica, caso contrário, temos um **sofisma**.

Nota: argumento possui 3 premissas no mínimo e uma conclusão e silogismo 2 premissas e uma conclusão, assim de início chamarei o silogismo de argumento sem o rigor da definição, pois a preocupação é quanto a validade, e percebe que não há correlação com o português, mas sim com a estrutura.

Exemplo:

Verifique se o argumento (silogismo) abaixo é válido:

Premissa 1 (P_1): $p \vee q$

Premissa 2 (P_2): $\sim q$

Conclusão (C): p

Condição I: P_1 , P_2 e C devem ter pelo menos uma linha da tabela-verdade toda verdadeira.

$P_1: p \vee q$	$P_2: \sim q$	C: p
V	F	V
V	V	V
V	F	F
F	V	F

Condição II: $(p_1 p_2) \rightarrow C$ deve ser tautológica

$(p \vee q) \wedge \sim q$	\rightarrow	p
F	V	V
V	V	V
F	V	F
F	V	F

Resposta: O argumento é válido, pois satisfaz as duas condições.

1) Verifique se os argumentos abaixo são válidos:

() p_1 : hoje é sábado ou domingo.

p_2 : hoje não é sábado.

C: hoje é domingo.

Solução:

Construindo a tabela, temos:

$p_1: p \vee q$	$p_2: \sim p$	C: q
V	F	V
V	F	F
V	V	V
F	V	F

De acordo com a tabela, podemos garantir que o argumento é válido, pois existe pelo menos uma linha toda verdadeira (V, V, V) e a verdade das premissas (V, V) garante a verdade da conclusão (V).

Gabarito: V, pois o argumento é válido.

() É correto o raciocínio lógico dado pela seqüência de proposições seguintes:

Se Célia tiver um bom currículo, então ela conseguirá um bom emprego.

Ela conseguiu um bom emprego.

Portanto, Célia tem um bom currículo.

Solução:

$p_1: p \rightarrow q$	$p_2: q$	C: p
V	V	V
F	F	V
V	V	F
V	F	F

Neste caso, a primeira condição é satisfeita, ou seja, temos uma linha toda verdadeira (V, V, V). No entanto, a verdade das premissas, além de garantir a verdade da conclusão, também garantiu a sua falsidade, havendo assim uma contradição (também conhecido como princípio do terceiro excluído).

Exemplo:

p_1	p_2	C
V	V	V
V	V	F

A conclusão não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo, logo o argumento não é válido.

Gabarito: F

Caso 2

13.5 DIAGRAMS DE VENN- EULLER -EXPRESSÕES CATEGÓRICAS

As expressões categóricas são:

- TODO
- ALGUM
- NENHUM

NOTA: Deve ficar claro que a negação destas expressões não tem nenhuma relação com a gramática, língua Portuguesa ou relação com o seu antônimo como todo, nenhum ou coisa do gênero, na verdade a negação destas expressões tem relação direta com a cisão topológica do diagrama, podendo ainda ser associada à mecânica dos fluidos no que se refere a volume de controle, para não entramos no contexto da física será feito apenas uma abordagem topológica da estrutura.

Caso 1: Negação da expressão Nenhum

A estrutura abaixo foi cobrada na prova da BR da banca Cesgranrio, a princípio tinha várias respostas possíveis, mas devido à topologia da estrutura uma terá a preferência, vejamos:

Qual a negação da proposição: “Nenhum rondoniense é casado”

i) deve ficar claro que a negação de nenhum não é todo ou pelo menos um ou qualquer associação que se faça com o português, a topologia da estrutura nos fornecerá várias respostas, vejamos:

Possíveis negações: Negar a frase é na verdade verificar os possíveis deslocamentos dos círculos.

I) pelo menos 1 rondoniense é casado

II) algum rondoniense é casado

III) existe rondoniense casado

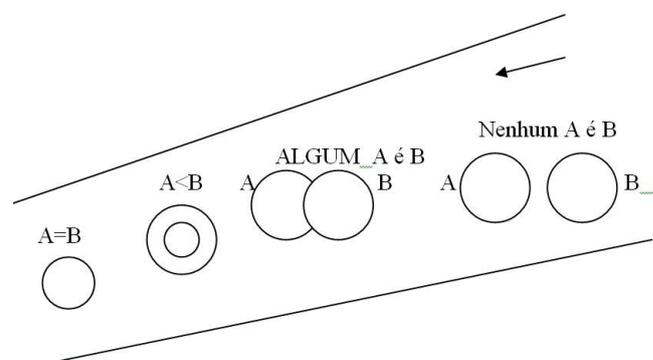
IV) Todo rondoniense é casado

V) Todo casado é rondoniense

Definir:

A = Rondoniense

B = Casado



CONCLUSÃO: Topologicamente o pelo menos 1 é a condição mínima de existência; algum e existe estão no mesmo nível de importância e o todo é a última figura sendo assim topologicamente possível mas a última, em termos de importância .

LÓGICA DEDUTIVA, ARGUMENTATIVA E QUANTITATIVA.

Raciocínio Lógico Matemático

Os estudos matemáticos ligados aos fundamentos lógicos contribuem no desenvolvimento cognitivo dos estudantes, induzindo a organização do pensamento e das ideias, na formação de conceitos básicos, assimilação de regras matemáticas, construção de fórmulas e expressões aritméticas e algébricas. É de extrema importância que em matemática utilize-se atividades envolvendo lógica, no intuito de despertar o raciocínio, fazendo com que se utilize do potencial na busca por soluções dos problemas matemáticos desenvolvidos e baseados nos conceitos lógicos.

A lógica está presente em diversos ramos da matemática, como a probabilidade, os problemas de contagem, as progressões aritméticas e geométricas, as sequências numéricas, equações, funções, análise de gráficos entre outros. Os fundamentos lógicos contribuem na resolução ordenada de equações, na percepção do valor da razão de uma sequência, na elucidação de problemas aritméticos e algébricos e na fixação de conteúdos complexos.

A utilização das atividades lógicas contribui na formação de indivíduos capazes de criar ferramentas e mecanismos responsáveis pela obtenção de resultados em Matemática. O sucesso na Matemática está diretamente conectado à curiosidade, pesquisa, deduções, experimentos, visão detalhada, senso crítico e organizacional e todas essas características estão ligadas ao desenvolvimento lógico.

Raciocínio Lógico Dedutivo

A dedução é uma inferência que parte do universal para o mais particular. Assim considera-se que um raciocínio lógico é dedutivo quando, de uma ou mais premissas, se conclui uma proposição que é conclusão lógica da(s) premissa(s). A dedução é um raciocínio de tipo mediato, sendo o silogismo uma das suas formas clássicas. Iniciaremos com a compreensão das sequências lógicas, onde devemos deduzir, ou até induzir, qual a lei de formação das figuras, letras, símbolos ou números, a partir da observação dos termos dados.

Humor Lógico



Orientações Espacial e Temporal

Orientação espacial e temporal verifica a capacidade de abstração no espaço e no tempo. Costuma ser cobrado em questões sobre a disposições de dominós, dados, baralhos, amontoados de cubos com símbolos especificados em suas faces, montagem de figuras com subfiguras, figuras fractais, dentre outras. Inclui também as famosas sequências de figuras nas quais se pede a próxima. Serve para verificar a capacidade do candidato em resolver problemas com base em estímulos visuais.

ÍNDICE

CONHECIMENTOS GERAIS

Tópicos relevantes e atuais de diversas áreas, tais como segurança, transportes, política, economia, sociedade, educação, saúde, cultura, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável e ecologia, suas inter-relações e suas vinculações históricas..... 01

TÓPICOS RELEVANTES E ATUAIS DE DIVERSAS ÁREAS, TAIS COMO SEGURANÇA, TRANSPORTES, POLÍTICA, ECONOMIA, SOCIEDADE, EDUCAÇÃO, SAÚDE, CULTURA, TECNOLOGIA, ENERGIA, RELAÇÕES INTERNACIONAIS, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E ECOLOGIA, SUAS INTER-RELAÇÕES E SUAS VINCULAÇÕES HISTÓRICAS.

Atualidades – Temas mensais

1 - Febre amarela

Desde 2016, algumas regiões do Brasil têm enfrentado um surto de febre amarela, mas foi em 2018 que a crise se intensificou, com aumento de casos da doença. A febre amarela é transmitida por mosquitos silvestres, que ocorre em áreas de florestas e matas. Na área urbana, o mosquito transmissor é o *Aedes aegypti*.

A única forma de se prevenir é recorrer à vacinação, disponível nos postos de saúde, por meio do Sistema Único de Saúde (SUS). Segundo dados do Ministério da Saúde, entre de 1º julho de 2017 a 28 de fevereiro, foram 723 casos e 237 óbitos. Em 2017, houve 576 casos e 184 óbitos. Por isso, uma das indicações segundo especialistas na área da saúde, é evitar áreas rurais, caso a pessoa ainda não esteja vacinado. A vacina dura cerca de 10 anos.

As áreas mais atingidas pela febre amarela são os Estados de Minas Gerais, Espírito Santo, Bahia e São Paulo. De acordo com os especialistas, os índices atuais apontam que a atual situação supera o surto dos anos 80. Os principais sintomas da doença são febre, dor de cabeça, dores musculares, fadiga, náuseas, vômitos, entre outros.



#FicaDica

Um dos pontos de mais destaque na mídia, quando se trata de febre amarela, é a falta de vacinas nos postos de saúde, devido à alta procura pela vacina, em janeiro de 2018. Na ocasião, as vacinas foram fracionadas para conter a alta demanda pelo serviço, por parte da população.



FIQUE ATENTO!

As provas em concursos públicos podem tratar sobre a alta procura pela vacina, motivada pela escassez, em meio à euforia popular em se vacinar, por conta dos índices de mortes. Vale também manter atenção quanto às formas de transmissão e de que a vacina, de fato, é melhor forma de se prevenir.

2 - Questão das armas nos EUA

Historicamente, os Estados Unidos têm políticas mais flexíveis de porte armas para os cidadãos, uma questão bastante inserida na cultura do país, diferentemente de nações como o Brasil.

Contudo, com os altos índices de ataques e tiroteios em escolas e outros locais publicados, na maioria das vezes crimes causados por civis com porte de armas, tem suscitado a discussão sobre endurecer o acesso às armas, com políticas menos flexíveis.

No governo de Barack Obama (2009-2017), essas discussões foram intensificadas. O então presidente demonstrava ser favorável à implantação de medidas mais rígidas, mas encontrou grande resistência de seus oponentes no Partido Republicano.

No atual governo de Donald Trump, que assumiu em 2017, essa discussão é tida pela Casa Branca como um assunto que pode esperar, por não se tratar de prioridade para o atual governo. A camada da sociedade norte-americana inclinada a leis mais rígidas, defende que haja restrição na venda de armas.



#FicaDica

É importante ressaltar que a questão das armas é um tema que divide a sociedade dos Estados Unidos. Camadas da sociedade, desde ONGs e pessoas da esfera política, defendem o controle das armas como forma de minimizar os ataques recentes. Porém quem é contra a ideia, acredita que o momento é propício para armar ainda mais a população.

**FIQUE ATENTO!**

Não é difícil de imaginar que algumas questões previstas em concursos relacionem o tema a Donald Trump, que claramente se mostrou favorável a ao direito de armar a população. Além disso, é possível que seja relacionado ainda a polêmica de envolve a indústria de armas, ou seja, para os críticos da flexibilidade de armamento, manter as atuais leis interessa esse mercado milionário, que vive um bom momento em 2018.

3 - Guerra comercial - China e EUA

De um lado os gigantes norte-americanos, de outro a poderosa China. O embate comercial entre as duas potências tem influenciado o mercado de outros países. Em resumo, ambas as nações implementaram no final do primeiro semestre de 2018 políticas mais rígidas e restrições de produtos dos dois países no mercado interno do oponente.

A primeira polêmica começou com imposição de tarifas dos EUA sobre cerca de US\$ 34 bilhões em produtos da China, em julho de 2018. A justificativa da Casa Branca é que a medida fortalece o mercado interno. A nação ainda acusou a China de roubo de propriedade intelectual de produtos norte-americanos.

O governo chinês retaliou e aplicou taxas compatíveis em relação a centenas de produtos dos Estados Unidos, o que representa também cerca de US\$ 34 bilhões. Esse cenário trouxe a maior guerra comercial de todos os tempos.

As medidas afetam a exportações de diversos produtos no mundo, desde petróleo, gás e outros produtos refinados. Numa economia globalizada, embates como esse causam turbulência no mercado.

**#FicaDica**

Antes das medidas, o presidente dos Estados Unidos, Donald Trump, já havia anunciado a necessidade de rever as políticas comerciais com a China dando sinais de que seria rígido quanto às taxas. Nesse mesmo cenário, os chineses defenderam políticas mais favoráveis à integração, em um mundo o qual vigora economias globalizadas.

**FIQUE ATENTO!**

É importante manter atenção quanto à influência desse tema em relação ao Brasil. Há quem defenda que a situação favorece a comercialização de commodities para o mercado chinês.

4 - Crise na Venezuela

Pelo menos há quatro ou cinco anos, a Venezuela tem enfrentado instabilidade econômica, principalmente pelo desabastecimento de produtos básicos para consumo diário

e crescente pobreza populacional. Também é preciso considerar que a queda no valor do preço do petróleo contribuiu para o empobrecimento do país, levando em conta de que se trata da principal economia da nação.

Os conflitos políticos também ganharam espaço, em meio a protestos violentos entre manifestantes contrários e favoráveis ao governo de Nicolás Maduro, o atual presidente do país. A rivalidade entre os grupos se intensificou após a morte de Hugo Chávez e chegada de Maduro ao poder.

Em 2018, a situação econômica se agravou trazendo mais miséria à população e busca por melhores condições de vida em outros países, especialmente o Brasil. A quantidade diária de venezuelanos que chegaram ao país, a partir de Roraima, tem suscitado conflitos na região, com crescimento de hostilidade da população em relação aos vizinhos sul-americanos.

**#FicaDica**

A crise venezuelana é complexa e traz muitas narrativas, mas é preciso considerar um tema de muito destaque em 2018: a imigração. A chegada maciça de venezuelanos ao Brasil enfatiza mais um cenário de xenofobia em território nacional, em meio à rejeição da população de Roraima à chegada dos imigrantes.

**FIQUE ATENTO!**

Pode haver questões de atualidades com enunciados que requerem atenção e interpretação de texto. Uma boa compreensão do enunciado pode ser fundamental para chegar à resposta correta.

5 - Fake news nas eleições presidenciais

Em tempos de novas tecnologias e redes sociais, o fenômeno *fake news* ganha espaço e torna-se um desafio para o mundo, à medida que a propagação de notícias falsas se espalha facilmente. A circulação desse tipo de informação não é algo novo, esteve sempre presente na história da humanidade, e no passado não havia como checar dados facilmente.

Nos dias atuais, conviver com as notícias falsas tende a ser danoso, por promover alienação e desinformação entre a população. Muitos são os casos de mensagens falsas que circulam no WhatsApp sobre supostos ações ou medidas políticas diversas que geram desconforto às pessoas.

E em ano eleitoral, vigora a demanda por minimizar os efeitos da *fake news*, para que não haja comprometimento quanto aos processos democráticos. Em 2017, em plena eleição dos Estados Unidos, onde culminou na eleição de Donald Trump, circulou informações falsas que favoreceram a campanha do republicano, diante da oponente, Hillary Clinton, do Partido Republicano.

No Brasil, a situação não é diferente. Em tempos de pleito, sempre circula nas redes sociais notícias falsas reforçadas em correntes e posts que priorizam a propagação de inverdades.



#FicaDica

Nos últimos anos, gigantes como Google e Facebook são acusados de não criarem limites para bloquearem a onda de fake news. Porém em 2018, o Facebook anunciou a compra de uma startup empenhada em combater as notícias falsas na rede.



FIQUE ATENTO!

E na batalha contra as notícias falsas surgem diversas agências de notícias no mundo especializadas em checar a procedência das informações (fact-checking). No Brasil, um dos nomes mais conhecidos é a Agência Lupa, a primeira empresa do gênero.

6 – Desmatamento atinge recordes em 2018

Pesquisa divulgada em setembro de 2018, pelo Instituto Ibope Inteligência, cita que 27% dos brasileiros acreditam que o desmatamento é a maior ameaça para o meio ambiente. As informações são da Agência Brasil.

Além desse estudo, um relatório da revista *Science* mostra que o desmatamento não tem reduzido quando se trata de espaço para produção de commodities. Esses produtos, em geral, requerem grande espaço para cultivo.

Porém em entrevista à BBC, o analista de dados Philip Curtis, colaborador da organização não governamental The Sustainability Consortium, afirma que os commodities não podem ser culpados. Levando em conta que a produção desses produtos é necessária para suprir o aumento populacional.

Cerca de 27% do desmatamento é causado pela produção de commodities. Além disso, 26% dos impactos ambientais se referem ao manejo comercial florestal, e 24% corresponde à agricultura, com produção de produtos para subsistência.



#FicaDica

O estudo cita ainda que incêndios florestais correspondem a 23% dos danos. No caso, a urbanização chega a menos de 1%.



FIQUE ATENTO!

Nos países ao Norte e mais desenvolvidos, o desmatamento é causado principalmente por incêndios florestais. Na porção mais ao Sul, entre as nações em desenvolvimento, a produção de commodities e a agricultura têm impacto no desmatamento.

7 - EUA e questão imigratória

Historicamente, os Estados Unidos têm mantido políticas rígidas quando se trata de imigração, num combate à entrada ilegal de estrangeiros no país, em busca de uma vida melhor. Com a eleição do republicano Donald Trump, em 2017, a política imigratória tem sido endurecida, o que trouxe críticas por parte da comunidade internacional em relação às medidas adotadas.

Um dos momentos mais tensos quanto às políticas de imigração no país ocorreu quando o governo Trump decidiu separar crianças pequenas de seus pais, na situação em que ocorre detenção de adultos ao atravessar a fronteira de forma ilegal. A medida faz parte do programa “Tolerância Zero”, que busca reduzir o índice de imigrações ilegais no país.

Essa prática que separa pais e crianças foi duramente criticada por entidades e organizações internacionais. A justificativa do governo quanto à ação era de que não seria possível abrigar as crianças junto aos pais, nos centros de detenção federal reservados aos adultos. Por isso, os menores foram encaminhados a abrigos.

Além disso, as instalações foram consideradas precárias para receber as crianças, na opinião de críticos da medida. Após a repercussão negativa desse caso, a Casa Branca voltou atrás quanto à separação das famílias, mas críticas prevalecem quanto à tolerância zero.



#FicaDica

A política de imigração nos Estados Unidos demonstra uma tendência por parte de nações ricas quanto aos imigrantes, em meio à intolerância que pode culminar em xenofobia. Na Europa, por exemplo, destino de milhões de imigrantes de várias partes do planeta, a aversão ao estrangeiro, sobretudo em relação a países pobres e marginalizados, tem aumentado significativamente.



FIQUE ATENTO!

Quando se fala de imigração e xenofobia, é importante ressaltar que mesmo mantendo historicamente uma cultura que recebe todos, o Brasil tem registrado casos dessa natureza nos últimos anos, como hostilização e preconceitos em relação a haitianos, bolivianos e venezuelanos.

8 - Facebook: crise e perda de popularidade

A rede social mais popular do mundo sempre foi vista como um dos maiores fenômenos dos últimos anos, capaz de faturar como nenhuma empresa e atrair uma multidão para navegar em suas páginas. E essa reputação imbatível enfrentou pela primeira vez momentos tensos que culminaram no comprometimento da credibilidade da plataforma.

Tudo começou quando a rede social de Mark Zuckerberg foi acusada de ter facilitado o vazamento de dados de usuários sem autorização. Na prática, a empresa britânica Cam-

bridge Analytica coletou informações de perfis na rede social em 2014. E por meio disso, as pessoas receberam mensagens e posts de caráter eleitoral, durante o pleito em 2016, nos Estados Unidos.

A situação trouxe crise ao Facebook com perda de valores das ações da empresa no mercado financeiro. E além disso, a rede social teve de enfrentar perda de popularidade e comprometimento de sua reputação.

Zuckerberg prestou depoimento no congresso dos Estados Unidos e Parlamento Europeu em 2018. Em ambas as situações, ele foi duramente criticado pelo caso e acusado de ter negligenciado a situação, o que comprometeu e expôs a privacidade de milhões de usuários em todo mundo. O co-fundador da rede social se desculpou pela situação e prometeu investir e priorizar medidas para proteger os dados dos usuários.



#FicaDica

O caso do Facebook põe em discussão a segurança dos usuários e garantia de que seus dados e privacidade sejam resguardados. E o desafio para as empresas e a sociedade é criar mecanismos que minimizam acessos indevidos e sem autorização na internet.



FIQUE ATENTO!

Pode haver questões com abordagem da crise enfrentada pelo Facebook, que minou sua reputação diante da opinião pública, mas também é preciso se atentar a questões sobre privacidade, vazamentos e violações nas redes.

9 - Inteligência artificial cada vez mais presente na sociedade

Num mundo cada vez mais conectado e imerso nas redes sociais, as inovações tecnológicas estabelecem novas configurações nas relações sociais e de trabalho. A inteligência artificial se constitui num mecanismo que traz mudanças nas formas como as pessoas se relacionam e nas funções que exercem.

No campo profissional, por exemplo, a inteligência artificial – por meio de máquinas ou robôs –, já realiza de forma automatizada funções anteriormente exercidas por pessoas. Hoje, por exemplo, softwares e máquinas realizam relatórios e análises que eram feitas por profissionais preparados para essa função.

Outro exemplo é o uso de atendentes virtuais em chats de relacionamento com clientes. A GOL Linhas Aéreas mantém uma atendente-robô em sua página para esclarecer dúvidas mais frequentes do usuários.

Uma das questões mais complexas quando se fala nessa tecnologia, é a perda de profissões que passam a ser exercidas por máquinas. Num futuro nem tão distante assim a tendência é essa. E de certa forma, as carreiras profissionais vão se adaptando à tecnologia e passam por transformações intensas para saber lidar com essas mudanças.



#FicaDica

Em julho de 2018, uma equipe de cientistas estrangeiros assinou um acordo em que se comprometiam a não criar máquinas e robôs que possam ameaçar a vida e integridade da raça humana.



FIQUE ATENTO!

Inteligência artificial é um tema bem contemporâneo e está ligado à realidade das pessoas, à medida que interfere nas atividades profissionais e formas de se relacionar. Por isso, é um assunto bem relevante.

10 - Cuba aprova projeto reforma constitucional

A aprovação do projeto da reforma constitucional em Cuba, em 22 de julho de 2018, representa um processo de mudança significativa na ilha depois de décadas. Um dos pontos destaque é a substituição do termo comunismo por construção do socialismo, a ser citado na Constituição do país. Além disso, fica estabelecido o reconhecimento da propriedade privada e medidas que podem viabilizar a união entre homossexuais.

O país hoje é governado por Miguel Díaz- Canel. Raul Castro ficou no poder entre 2008 a 2018, sucedendo Fidel Castro, seu irmão que esteve no poder entre 1976 e 2008.

O conteúdo aprovado passará por consulta popular até novembro de 2018, depois o projeto será discutido novamente com atualizações impostas pela consulta popular. Em seguida, o objetivo é levar a medida para aprovação e referendo com participação dos cidadãos, por meio de voto.



#FicaDica

No governo de Barack Obama, Cuba e Estados Unidos vivenciaram uma aproximação histórica depois de décadas de afastamento e hostilidade entre as nações. O presidente estadunidense prometeu melhorar a relação entre os países e encerrar o embargo econômico sofrido por Havana.



FIQUE ATENTO!

A reaproximação dos países aconteceu por mediação do Papa Francisco, que teria articulado internamente para promover um encontro entre Obama e Raul Castro, que estava no poder na época, em 2016.

11 - Intervenção na Segurança no Rio de Janeiro

Uma das medidas mais celebradas pelo governo de Michel Temer, a intervenção na segurança pública no Rio de Janeiro tem provocado polêmicas desde sua implantação, decretada em fevereiro de 2018.

ÍNDICE

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Emendas Constitucionais e Emendas Constitucionais de Revisão: princípios fundamentais.....	01
Os poderes do Estado e as respectivas funções: Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário.	04
Normas constitucionais.	05
A aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas.	41
Princípios fundamentais da CF/88.	46
Direitos e garantias fundamentais.	46
A organização político-administrativa do Estado: das competências da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.	71
A Administração Pública na CF/88.	71
As funções essenciais à Justiça	87
Hora de Praticar.....	91

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, EMENDAS CONSTITUCIONAIS E EMENDAS CONSTITUCIONAIS DE REVISÃO: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.

O Direito Constitucional é ramo complexo e essencial ao jurista no exercício de suas funções, afinal, a partir dele que se delinea toda a estrutura do ordenamento jurídico nacional. Basicamente, é um ramo do Direito Público apto a expor, interpretar e sistematizar os princípios e normas fundamentais do Estado. Pode-se dizer, ainda, que é a ciência positiva das constituições.

Embora, para o operador do Direito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 seja o aspecto fundamental do estudo do Direito Constitucional, impossível compreendê-la sem antes situar a referida Carta Magna na teoria do constitucionalismo, conforme estudado nos últimos dois tópicos.

O objeto do direito constitucional é a Constituição Política do Estado. Por isso mesmo, a principal noção que cerca esse objeto constitucional é a de supremacia da Constituição.

Para entender qual objeto do direito constitucional, é preciso estudar os conceitos possíveis de Constituição, que é delicado, pois de forma pacífica a doutrina compreende que este conceito pode ser visto sob diversas perspectivas. Sendo assim, Constituição é muito mais do que um documento escrito que fica no ápice do ordenamento jurídico nacional estabelecendo normas de limitação e organização do Estado, mas tem um significado intrínseco sociológico, político, cultural e econômico.

- Constituição no sentido sociológico

O sentido sociológico de Constituição foi definido por Ferdinand Lassale, segundo o qual toda Constituição que é elaborada tem como perspectiva os fatores reais de poder na sociedade. Neste sentido, aponta Lassale¹: “Colhem-se estes fatores reais de poder, registram-se em uma folha de papel, [...] e, a partir desse momento, incorporados a um papel, já não são simples fatores reais do poder, mas que se erigiram em direito, em instituições jurídicas, e quem atentar contra eles atentará contra a lei e será castigado”. Logo, a Constituição, antes de ser norma positivada, tem seu conteúdo delimitado por aqueles que possuem uma parcela real de poder na sociedade. Claro que o texto constitucional não explicitamente trará estes fatores reais de poder, mas eles podem ser depreendidos ao se observar favorecimentos implícitos no texto constitucional.

1 LASSALLE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001

- Constituição no sentido político

Carl Schmitt² propõe que o conceito de Constituição não está na Constituição em si, mas nas decisões políticas tomadas antes de sua elaboração. Sendo assim, o conceito de Constituição será estruturado por fatores como o regime de governo e a forma de Estado vigentes no momento de elaboração da lei maior. A Constituição é o produto de uma decisão política e variará conforme o modelo político à época de sua elaboração.

- Constituição no sentido material

Pelo conceito material de Constituição, o que define se uma norma será ou não constitucional é o seu conteúdo e não a sua mera presença no texto da Carta Magna. Em outras palavras, determinadas normas, por sua natureza, possuem caráter constitucional. Afinal, classicamente a Constituição serve para limitar e definir questões estruturais relativas ao Estado e aos seus governantes.

- Constituição no sentido formal

A Constituição no sentido formal é definida exclusivamente pelo modo como a norma é inserida no ordenamento jurídico, isto é, tudo o que constar na Constituição Federal em sua redação originária ou for inserido posteriormente por emenda constitucional é norma constitucional, independentemente do conteúdo.

- Constituição no sentido jurídico

Corresponde à noção relacionada ao conceito de supremacia constitucional, que será aprofundado adiante.

Quanto às **fontes do Direito Constitucional**, podem ser apontadas:

- DIREITO NATURAL, que é fonte legitimadora de todo e qualquer preceito de direito positivo.
- CONSTITUIÇÃO POLÍTICA, a qual representa a vontade soberana do povo manifestada através do poder constituinte, constituindo a fonte direta e principal, no campo da positividade jurídica.
- COSTUMES E TRADIÇÕES, que são as regras firmadas no decorrer da evolução social, servindo como roteiro necessário ao legislador constituinte.
- JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS, que é muito importante nos países de Constituição escrita, onde o mais alto órgão do Poder Judiciário exerce a função de intérprete máximo e guardião da Constituição.
- DOUTRINA, correspondente ao pensamento dos juristas, que tem desempenhado papel de alta relevância na formação e na transformação do direito em geral.

2 SCHMITT, Carl. **Teoría de La Constitución**. Presentación de Francisco Ayala. 1. ed. Madrid: Alianza Universidad Textos, 2003.

O **Direito Constitucional se relaciona com outros ramos do Direito** principalmente porque é o ponto de partida de todos eles, devido à sua supremacia. Ao longo da Constituição, estão normas que servem de base para inúmeras áreas jurídicas: penal, civil, administrativo, trabalhista, tributário, etc.



#FicaDica

O direito constitucional é o ramo do Direito Público apto a expor, interpretar e sistematizar os princípios e normas fundamentais do Estado. Seu objeto é a Constituição política do Estado. Suas fontes são o direito natural, a Constituição Política, os costumes, a jurisprudência e a doutrina. É ponto de partida de todos ramos do Direito, que devem obedecê-lo.



EXERCÍCIO COMENTADO

1. (PGE/PI - Procurador do Estado Substituto - CESPE/2014)

Acerca das fontes normativas integrantes do ordenamento jurídico do Estado brasileiro, assinale a opção correta.

- Conflitos entre leis ordinárias e leis complementares têm de ser resolvidos necessariamente em favor das leis complementares.
- Embora as leis orgânicas municipais estejam sujeitas às constituições dos respectivos estados-membros, estas últimas não têm o poder de disciplinar assunto considerado de interesse local.
- Decreto autônomo do governador de um estado federado deve ater-se aos limites do poder regulamentar.
- Conflitos entre leis estaduais e leis municipais têm de ser sanados necessariamente em favor das leis estaduais.
- Todas as normas da CF são de observância obrigatória para estados e municípios, devendo ser necessariamente observadas pelas respectivas leis fundamentais.

Resposta: Alternativa B". Nos termos do artigo 30, I, CF, "Compete aos Municípios: I - legislar sobre assuntos de interesse local". Trata-se de competência legislativa dos municípios que se submetem à Constituição estadual, mas que não podem por ela serem regulamentadas. Por seu turno, "A" está incorreta porque não há hierarquia entre leis complementares e leis ordinárias, tudo é uma questão de matéria reservada a casa

qual; "C" está incorreta porque o decreto autônomo não se sujeita aos limites do poder regulamentar; "D" está incorreta porque conflitos entre leis estaduais e leis municipais devem ser resolvidos em matéria de competência legislativa; "E" está incorreta porque a relação de compatibilidade não é absoluta.

As emendas constitucionais podem ser elaboradas a qualquer tempo; ou seja, o Poder Constituinte Derivado poderá se manifestar a qualquer momento, alterando a Constituição. Basta que sejam observados os limites constitucionais ao poder de reforma.

A aprovação das emendas constitucionais é feita em sessão bicameral, ou seja, cada uma das Casas do Congresso Nacional atuará separadamente na discussão e votação dessa espécie normativa. Como consequência, as emendas constitucionais são promulgadas pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

O procedimento de revisão constitucional está previsto no art. 3º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Art. 3º – A revisão constitucional será realizada após cinco anos, contados da promulgação da Constituição, pelo voto da maioria dos membros.

O Poder Constituinte Originário, previu que a revisão constitucional ocorreria 5 anos após a promulgação, ou seja, em 1993.

Estava prevista a realização de plebiscito destinado a escolher a forma de governo e o sistema de governo a ser adotado pelo Brasil. O objetivo do Poder Constituinte Originário, era ampliar a modificação do texto constitucional caso fosse necessário adequá-lo a uma Monarquia ou a um sistema parlamentarista.

O resultado do plebiscito foi pela manutenção de uma República presidencialista, fazendo a revisão constitucional perder boa parte da sua relevância. Alguns autores chegaram, inclusive, a dizer que a revisão constitucional tornou-se desnecessária com o resultado do plebiscito.

A revisão constitucional é destinada à alteração global e geral do texto constitucional, por meio de formalidades mais simples do que as exigidas, pela reforma constitucional. Em decorrência dessa previsão constitucional, em 1993/1994 foram aprovadas seis emendas constitucionais de revisão.

Fonte: <https://www.estudegratis.com.br/dicas/emenda-constitucional-revisao-constitucional>



#FicaDica

Atualmente a Constituição Federal possui em torno de 99 Emendas Constitucionais.

1. Fundamentos da República Federativa do Brasil

Em seu art. 1º, a CF estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, que são as bases, as regras fundamentais sob as quais está alicerçado o Estado brasileiro, que são: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. O Parágrafo único do art. 1º da CF prevê, ainda, o *princípio democrático*, segundo o qual todo poder emana do povo, que o exercerá *diretamente*, por meio dos chamados *instrumentos da democracia participativa* (ação popular, plebiscito, referendo e iniciativa popular das leis), e *indiretamente*, por meio de representantes eleitos para tanto (Presidente da República, Prefeitos, Governadores de Estados e parlamentares). A CF adotou, portanto, o sistema híbrido de democracia participativa, que reúne a democracia direta e a democracia indireta ou representativa.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I – a soberania*
- II – a cidadania*
- III – a dignidade da pessoa humana*
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*
- V – o pluralismo político.*

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

2. Separação dos poderes

A Constituição de 1988 adotou a teoria da tripartição das funções estatais, idealizada por Montesquieu, que, por sua vez, se inspirou em lições de Aristóteles e de John Locke. Assim, em seu art. 2º, a CF estabelece que são poderes harmônicos e independentes entre si o Executivo, o Legislativo e o Judiciário: “Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.” O princípio da separação dos poderes é uma das cláusulas pétreas da CF, não podendo ser retirado (abolido) do seu texto por meio de emenda constitucional (art. 60, §4º, III, da CF).

3. Objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil

O art. 3º da CF prevê os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que são as metas que o Estado brasileiro se propõe a atingir. São elas:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária*
- II – garantir o desenvolvimento nacional*

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

4. Princípios das relações internacionais

O art. 4º da CF contempla os princípios orientadores das relações internacionais do Estado brasileiro, nos seguintes termos:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I – independência nacional*
- II – prevalência dos direitos humanos*
- III – autodeterminação dos povos*
- IV – não intervenção*
- V – igualdade entre os Estados*
- VI – defesa da paz*
- VII – solução pacífica dos conflitos*
- VIII – repúdio ao terrorismo e ao racismo*
- IX – cooperação entre os povos para o progresso da humanidade*
- X – concessão de asilo político.*

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.



EXERCÍCIO COMENTADO

1. (PC-SC Agente de Polícia Civil Nível Médio FEPESE 2017)

Com base na Constituição Federal, a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

1. a autonomia.
2. a cidadania.

3. a dignidade da pessoa humana.

4. o pluralismo político.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

- a) São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 3.
- b) São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 4.
- c) São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.
- d) São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.
- e) São corretas as afirmativas 1, 2, 3 e 4.

Resposta: Letra D - Segundo o art. 1º da CF, são fundamentos da República Federativa do Brasil: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

2. (TRE-TO Técnico Judiciário Nível Médio CESPE 2017)

Em determinado seminário sobre os rumos jurídicos e políticos do Oriente Médio, dois professores debateram intensamente sobre a atual situação política da Síria. Hugo, professor de relações internacionais, defendeu que o Brasil deveria realizar uma intervenção militar com fins humanitários. José, professor de direito constitucional, argumentou que essa ação não seria possível conforme os princípios constitucionais que regem as relações internacionais da República Federativa do Brasil. Nessa situação hipotética, com base na Constituição Federal de 1988 (CF),

- a) Hugo está correto, pois a intervenção humanitária é um dos princípios constitucionais que rege as relações internacionais do Brasil.
- b) José está correto, pois a não intervenção e a solução pacífica dos conflitos são princípios constitucionais que orientam as relações internacionais do Brasil.
- c) Hugo está errado, pois a defesa da paz e dos direitos humanos não são princípios constitucionais que regem as relações internacionais do Brasil.
- d) Hugo está correto, pois a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos constitucionais do estado brasileiro e uma das causas que autorizam a intervenção militar do Brasil em outros Estados soberanos.
- e) José está errado, pois a declaração de guerra é ato político discricionário e unilateral do presidente da República, não estando sujeito a limites jurídicos.

Resposta: Letra B - Segundo o art. 4º da CF são princípios das relações internacionais da República Federativa do Brasil: a independência nacional; a prevalência dos direitos humanos; a autodeterminação dos povos; a não intervenção; a igualdade entre os Estados; a defesa da paz; a solução pacífica dos conflitos; o repúdio ao terrorismo e ao racismo; a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade e a concessão de asilo político.

3. (MPE-RN Técnico do Ministério Público Estadual Nível Médio COMPERVE 2017)

Os objetivos fundamentais da república brasileira são metas que o Estado deve promover com força vinculante e imediata, servindo como norte a ser seguido em toda e qualquer atividade estatal. Nessa acepção, a Constituição Federal aponta, expressamente, como objetivo fundamental a promoção:

- a) do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo e cor.
- b) de uma sociedade livre, justa e solidária com repúdio ao racismo e ao terrorismo.
- c) da erradicação da miséria e da marginalização e da redução da desigualdade nacional.
- d) da autodeterminação dos povos e dos direitos humanos.

Resposta: Letra A - Esta questão cobrou a literalidade do art. 3º da CF, estando as alternativas b e c erradas em razão da troca de uma palavra e a d porque traz um princípio das relações internacionais da República Federativa do Brasil, e não um objetivo.

OS PODERES DO ESTADO E AS RESPECTIVAS FUNÇÕES: PODER EXECUTIVO, PODER LEGISLATIVO E PODER JUDICIÁRIO.

A separação de Poderes é inerente ao modelo do Estado Democrático de Direito, impedindo a monopolização do poder e, por conseguinte, a tirania e a opressão. Resta garantida no artigo 2º da Constituição Federal com o seguinte teor: "Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o **Legislativo**, o **Executivo** e o **Judiciário**". Se, por um lado, o Estado é uno, até mesmo por se legitimar na soberania popular; por outro lado, é necessária a divisão de funções das atividades estatais de maneira equilibrada, o que se faz pela divisão de Poderes.

O constituinte afirma que estes poderes são independentes e harmônicos entre si. Independência significa que cada qual possui poder para se autogerir, notadamente pela ca-

ÍNDICE

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Ato administrativo: conceito, requisitos, atributos, classificação, espécies e invalidação.....	01
Anulação e revogação.....	01
Prescrição.....	01
Controle da administração pública: controle administrativo, controle legislativo e controle judiciário.	10
Agentes administrativos: investidura e exercício da função pública.....	19
Direitos e deveres dos servidores públicos.	19
Regimes jurídicos.	19
Processo administrativo: conceito, princípios, fases e modalidades.....	19
Poderes da administração: vinculado, discricionário, hierárquico, disciplinar e regulamentar.	25
Princípios básicos da administração.	30
Responsabilidade civil da administração.	30
Improbidade administrativa.	30
Serviços públicos: conceito, classificação, regulamentação, formas e competência de prestação.....	53
Organização administrativa: noções gerais.	65
Administração direta e indireta, centralizada e descentralizada.	65
Lei nº 8.112/90 e alterações.	77
Lei nº 8.666/93, arts. 1º a 6º, 20 a 26 e 54 a 80, e alterações.....	119
Disposições Gerais: Princípios e Definições.	119
Licitações e Contratos.....	199
Licitação: modalidades, limites e dispensa.....	119
Contratos: Disposições Preliminares, Formalização, Alteração, Execução, Inexecução e Rescisão.....	119
Pregão Eletrônico.	119
Lei nº 9.784/99: o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.	144
Hora de praticar.....	156

ATO ADMINISTRATIVO: CONCEITO, REQUISITOS, ATRIBUTOS, CLASSIFICAÇÃO, ESPÉCIES E INVALIDAÇÃO. ANULAÇÃO E REVOGAÇÃO. PRESCRIÇÃO.

Conceitos, requisitos, elementos, pressupostos, classificação e espécies

Conceitos e pressupostos

O ato administrativo é uma espécie de fato administrativo e é em torno dele que se estrutura a base teórica do direito administrativo.

Por seu turno, “a expressão **atos da Administração** traduz sentido amplo e indica todo e qualquer ato que se origine dos inúmeros órgãos que compõem o sistema administrativo em qualquer dos Poderes. [...] Na verdade, **entre os atos da Administração se enquadram atos que não se caracterizam propriamente como atos administrativos**, como é o caso dos atos privados da Administração. Exemplo: os contratos regidos pelo direito privado, como a compra e venda, a locação etc. No mesmo plano estão os atos materiais, que correspondem aos fatos administrativos, noção vista acima: são eles atos da Administração, mas não configuram atos administrativos típicos. Alguns autores aludem também aos atos políticos ou de governo”¹.

Com efeito, a expressão atos da Administração é mais ampla. Envolve, também, os atos privados da Administração, referentes às ações da Administração no atendimento de seus interesses e necessidades operacionais e instrumentais agindo no mesmo plano de direitos e obrigações que os particulares. O regime jurídico será o de direito privado. Ex.: contrato de aluguel de imóveis, compra de bens de consumo, contratação de água/luz/internet. Basicamente, envolve os interesses particulares da Administração, que são secundários, para que ela possa atender aos interesses primários – no âmbito destes interesses primários (interesses públicos, difusos e coletivos) é que surgem os atos administrativos, que são atos públicos da Administração, sujeitos a regime jurídico de direito público.

Os atos administrativos se situam num plano superior de direitos e obrigações, eis que visam atender aos interesses públicos primários, denominados difusos e coletivos. Logo, são atos de regime público, sujeitos a pressupostos de existência e validade diversos dos estabelecidos para os atos jurídicos no Código Civil, e sim previstos na Lei de Ação Popular e na Lei de Processo Administrativo Federal. Ao invés de autonomia da vontade, haverá a obrigatoriedade do cumprimento da lei e, portanto, a administração só poderá agir nestas hipóteses desde que esteja expressa e previamente autorizada por lei².

1 CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2015.

2 BALDACCI, Roberto Geists. **Direito administrativo**. São Paulo: Prima Cursos Preparatórios, 2004.



#FicaDica

Atos da Administração ≠ Atos administrativos.
Atos privados da Administração = atos da Administração → regime jurídico de direito privado.

Atos públicos da Administração = atos administrativos → regime jurídico de direito público.

Fato e ato administrativo

Fato administrativo é a “atividade material no exercício da função administrativa, que visa a efeitos de ordem prática para a Administração. [...] Os fatos administrativos podem ser voluntários e naturais. Os fatos administrativos voluntários se materializam de duas maneiras: 1^a) por **atos administrativos, que formalizam a providência desejada pelo administrador através da manifestação da vontade**; 2^a) por condutas administrativas, que refletem os comportamentos e as ações administrativas, sejam ou não precedidas de ato administrativo formal. Já os fatos administrativos naturais são aqueles que se originam de fenômenos da natureza, cujos efeitos se refletem na órbita administrativa. Assim, quando se fizer referência a fato administrativo, deverá estar presente unicamente a noção de que ocorreu um evento dinâmico da Administração”³.

Requisitos ou elementos

- 1) **Competência:** é o poder-dever atribuído a determinado agente público para praticar certo ato administrativo. A pessoa jurídica, o órgão e o agente público devem estar revestidos de competência. A competência é sempre fixada por lei.
 - 2) **Finalidade:** é a razão jurídica pela qual um ato administrativo foi abstratamente criado pela ordem jurídica. A lei estabelece que os atos administrativos devem ser praticados visando a um fim, notadamente, a satisfação do interesse público. Contudo, embora os atos administrativos sempre tenham por objeto a satisfação do interesse público, esse interesse é variável de acordo com a situação. Se a autoridade administrativa praticar um ato fora da finalidade genérica ou fora da finalidade específica, estará praticando um ato viciado que é chamado “desvio de poder ou desvio de finalidade”.
 - 3) **Forma:** é a maneira pela qual o ato se revela no mundo jurídico. Usualmente, adota-se a forma escrita. Eventualmente, pode ser praticado por sinais ou gestos (ex.: trânsito). A forma é sempre fixada por lei.
 - 4) **Motivo (vontade):** vontade é o querer do ato administrativo e dela se extrai o motivo, que é o acontecimento real que autoriza/determina a prática do ato administrativo.
- 3 CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 28. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2015.

trativo. É o ato baseado em fatos e circunstâncias, que o administrador por escolher, mas deve respeitar os limites e intenções da lei. Nem sempre os atos administrativos possuem motivo legal. Nos casos em que o motivo legal não está descrito na norma, a lei deu competência discricionária para que o sujeito escolha o motivo legal (o motivo deve ser oportuno e conveniente). A teoria dos Motivos Determinantes afirma que os motivos alegados para a prática de um ato administrativo ficam a ele vinculados de tal modo que a prática de um ato administrativo mediante a alegação de motivos falsos ou inexistentes determina a sua invalidade.

5) Objeto (conteúdo): é o que o ato afirma ou declara, manifestando a vontade do Estado. A lei não fixa qual deve ser o conteúdo ou objeto de um ato administrativo, restando ao administrador preencher o vazio nestas situações. O ato é branco/indefinido. No entanto, deve se demonstrar que a prática do ato é oportuna e conveniente.

Obs.: Quando se diz que a escolha do motivo e do objeto do ato é discricionária não significa que seja arbitrária, pois deve se demonstrar a oportunidade e a conveniência.

Mérito = oportunidade + conveniência



#FicaDica

Para memorizar, note que os requisitos do ato administrativo se apresentam sob o mnemônico ComFiFoMOB:
 COMpetência
 Finalidade
 FOрма
 Motivo
 Objeto

Competência administrativa: conceito e critérios de distribuição

A Constituição Federal fixa atribuições para as diversas esferas do Poder Executivo. Entretanto, seria impossível impor que um único órgão as exercesse por completo. Por isso, tais atribuições são distribuídas entre os diversos órgãos que compõem a Administração Pública. **Esta divisão das atribuições entre os órgãos da Administração Pública é conhecida como competência.**

Conceitua Carvalho Filho⁴ que “competência é o círculo definido por lei dentro do qual podem os agentes exercer legitimamente sua atividade”, afirmando ainda que a competência administrativa pode ser colocada em plano diverso da competência legislativa e jurisdicional.

A competência é pressuposto essencial do ato administrativo, devendo sempre ser **fixada por lei ou pela Constituição Federal**. Vale ressaltar, no entanto, que a lei e a CF

⁴ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2010.

fixam as competências primárias, que abrangem o órgão como um todo; podendo existir atos internos de organização que fixam as divisões de competências dentro dos órgãos, em seus diversos segmentos.

A competência se reveste de dois atributos essenciais: **inderrogabilidade**, pois não se transfere de um órgão a outro por mera vontade entre as partes ou por consentimento do agente público; e **improrrogabilidade**, pois um órgão competente não se transmuta em incompetente mesmo diante de alteração da lei superveniente ao fato.

O ato praticado por sujeito incompetente prescinde de pressuposto essencial para o ato administrativo, sendo ele considerado inexistente e incapaz de produzir efeitos.

É possível fixar os critérios de competência nos seguintes moldes:

- a) Quanto à matéria:** abrange a especificidade da função, por exemplo, entre Ministérios e Secretarias de diversas especialidades.
- b) Quanto à hierarquia:** abrange a atribuição de atividades mais complexas a agentes/órgãos de graus superiores dentro dos órgãos.
- c) Quanto ao lugar:** abrange a descentralização territorial de atividades.
- d) Quanto ao tempo:** abrange a atribuição de competência por tempo determinado, notadamente diante de algum evento específico, como de calamidade pública.

Avocação e delegação de competência

Nos termos do artigo 11 da Lei nº 9.784/1999, “a **competência é irrenunciável** e se exerce pelos órgãos administrativos a que foi atribuída como própria, salvo os casos de **delegação e avocação legalmente admitidos**”.

Delegar é atribuir uma competência que seria sua a outro órgão/agente (pode ser vertical, quando houver subordinação; ou horizontal, quando não houver subordinação) – A delegação é parcial e temporária e pode ser revogada a qualquer tempo. Não podem ser delegados os seguintes atos: Competência Exclusiva, Edição de Ato de Caráter Normativo, Decisão de Recursos Administrativos.

Avocar é solicitar o que seria de competência de outro para sua esfera de competência. Basicamente, é o oposto de delegar. Na avocação, o chefe/órgão superior pega para si as atribuições do subordinado/órgão inferior. Como exige subordinação, toda avocação é vertical.

O silêncio no direito administrativo

Relacionada à questão da forma do ato administrativo, surge a discussão sobre o silêncio do ato administrativo, se esse poderia ou não caracterizar a prática de um ato válido. Neste sentido:

“Uma questão interessante que merece ser analisada no tocante ao ato administrativo é a omissão da Administração Pública ou, o chamado silêncio administrativo. Essa omissão é verificada quando a administração deveria expressar uma pronuncia quando provocada por administrado, ou para fins de controle de outro órgão e, não o faz. Para Celso Antônio Bandeira de Mello, o silêncio da administração não é um ato jurídico, mas quando produz efeitos jurídicos, pode ser um fato jurídico administrativo. [...] Denota-se que o silêncio pode consistir em omissão, ausência de manifestação de vontade, ou não. Em determinadas situações poderá a lei determinar a Administração Pública manifestar-se obrigatoriamente, qualificando o silêncio como manifestação de vontade. Nesses casos, é possível afirmar que estaremos diante de um ato administrativo. [...] Desta forma, quando o silêncio é uma forma de manifestação de vontade, produz efeitos de ato administrativo. Isto porque a lei pode atribuir ao silêncio determinado efeito jurídico, após o decurso de certo prazo. Entretanto, na ausência de lei que atribua determinado efeito jurídico ao silêncio, estaremos diante de um fato jurídico administrativo”⁵.

Classificação

a) Classificação quanto ao seu alcance:

- 1) **Atos internos:** praticados no âmbito interno da Administração, incidindo sobre órgãos e agentes administrativos.
- 2) **Atos externos:** praticados no âmbito externo da Administração, atingindo administrados e contratados. São obrigatórios a partir da publicação.

b) Classificação quanto ao seu objeto:

- 1) **Atos de império:** praticados com supremacia em relação ao particular e servidor, impondo o seu obrigatório cumprimento.
- 2) **Atos de gestão:** praticados em igualdade de condição com o particular, ou seja, sem usar de suas prerrogativas sobre o destinatário.
- 3) **Atos de expediente:** praticados para dar andamento a processos e papéis que tramitam internamente na administração pública. São atos de rotina administrativa.

c) Classificação dos atos quanto à formação (processo de elaboração):

- 1) **Ato simples:** nasce por meio da manifestação de vontade de um órgão (unipessoal ou colegiado) ou agente da Administração.

⁵ SCHUTA, Andréia. Breves considerações acerca do silêncio administrativo. **Migalhas**, 24 jul. 2008.

2) **Ato complexo:** nasce da manifestação de vontade de mais de um órgão ou agente administrativo.

3) **Ato composto:** nasce da manifestação de vontade de um órgão ou agente, mas depende de outra vontade que o ratifique para produzir efeitos e tornar-se exequível.

d) Classificação quanto à manifestação da vontade:

1) **Atos unilaterais:** São aqueles formados pela manifestação de vontade de uma única pessoa. Ex.: Demissão - Para Hely Lopes Meirelles, só existem os atos administrativos unilaterais.

2) **Atos bilaterais:** São aqueles formados pela manifestação de vontade de duas pessoas.

3) **Atos multilaterais:** São aqueles formados pela vontade de mais de duas pessoas.

Ex.: Contrato administrativo.

e) Classificação quanto ao destinatário:

1) **Atos gerais:** dirigidos à coletividade em geral, com finalidade normativa, atingindo uma gama de pessoas que estejam na mesma situação jurídica nele estabelecida. O particular não pode impugnar, pois os efeitos são para todos.

2) **Atos individuais:** dirigidos a pessoa certa e determinada, criando situações jurídicas individuais. O particular atingido pode impugnar.

e) Classificação quanto ao seu regramento:

1) **Atos vinculados:** são os que possuem todos os pressupostos e elementos necessários para sua prática e perfeição previamente estabelecidos em lei que autoriza a prática daquele ato. O administrador é um “mero cumpridor de leis”. Também se denomina ato de exercício obrigatório.

2) **Atos discricionários:** são os atos que possuem parte de seus pressupostos e elementos previamente fixados pela lei autorizadora. No mínimo, a competência, a finalidade e a forma estão previamente fixados na lei – são os pressupostos vinculados. Aquilo que está em branco ou indefinido na lei será preenchido pelo administrador. Tal preenchimento deve ser feito motivadamente com base em fatos e circunstâncias que somente o administrador pode escolher. Contudo, tal escolha não é livre, os fatos e circunstâncias devem ser adequados (razoáveis e proporcionais) aos limites e intenções da lei.

Quanto ao grau de subordinação à norma, os atos administrativos se classificam em vinculados ou discricionários. “Os atos vinculados são aqueles que tem o procedimento quase que plenamente delineados em lei, enquanto os discricionários são aqueles em que o dispositivo normativo permite certa margem de liberdade para a atividade pessoal do agente público, especialmente no que tange à conveniência e oportunidade, elementos do chamado mérito administrativo.

A discricionariedade como poder da Administração deve ser exercida consoante determinados limites, não se constituindo em opção arbitrária para o gestor público, razão porque, desde há muito, doutrina e jurisprudência repetem que os atos de tal espécie são vinculados em vários de seus aspectos, tais como a competência, forma e fim”⁶.



#FicaDica

Dentre as classificações, merece destaque aquela que recai sobre o caráter vinculado ou discricionário de um ato administrativo.

Ato vinculado – Obrigatório

– Não há margem para a Administração cumprir de outra forma

– A lei fixa requisitos e pressupostos de forma expressa e clara, rejeitando margem de interpretação.

Ato discricionário – Facultativo

– O administrador decidirá caso a caso conforme critérios de oportunidade e conveniência (o denominado mérito do ato administrativo)

– Há margem de interpretação que a própria lei deixa, afinal, a lei não pode tudo regular e impedir por completo a atuação do administrador porque se caracterizaria ingerência do Legislativo no Executivo.

– Não significa que o administrador pode agir de forma arbitrária, se seu ato discricionário não atender a parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade poderá ser questionado.



FIQUE ATENTO!

Cabe controle judicial dos atos administrativos discricionários? Não quanto ao mérito, porém sim no caso de violação de parâmetros gerais do Direito Administrativo, como os princípios da administração pública.

Atributos

- 1) **Imperatividade:** em regra, a Administração decreta e executa unilateralmente seus atos, não dependendo da participação e nem da concordância do particular. Do poder de império ou extroverso, que regula a forma unilateral e coercitiva de agir da Administração, se extrai a imperatividade dos atos administrativos.
- 2) **Autoexecutoriedade:** em regra, a Administração pode concretamente executar seus atos independente da manifestação do Poder Judiciário, mesmo quando estes afetam diretamente a esfera jurídica de particulares.

⁶ http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3741

3) **Presunção de veracidade:** todo ato editado ou publicado pela Administração é presumivelmente verdadeiro, seja na forma, seja no conteúdo, o que se denomina “fé pública”. Evidente que tal presunção é relativa (*juris tantum*), mas é muito difícil de ser ilidida. Só pode ser quebrada mediante ação declaratória de falsidade, que irá argumentar que houve uma falsidade material (violação física do documento que traz o ato) ou uma falsidade ideológica (documento que expressa uma inverdade).

4) **Presunção de legitimidade:** Sempre que a Administração agir se presume que o fez conforme a lei. Tal presunção é relativa (*juris tantum*), podendo contudo ser ilidida por qualquer meio de prova.



#FicaDica

Todo ato administrativo tem presunção de veracidade e de legitimidade, mas nem todo ato administrativo é imperativo (pode precisar da concordância do particular, a exemplo dos atos negociais).



EXERCÍCIO COMENTADO

1) (STJ - Técnico Judiciário - Administrativa - CESPE/2018)

Julgue o item que se segue, a respeito dos atos da administração pública.

Todos os fatos alegados pela administração pública são considerados verdadeiros, bem como todos os atos administrativos são considerados emitidos conforme a lei, em decorrência das presunções de veracidade e de legitimidade, respectivamente.

() CERTO () ERRADO

Resposta: Certo. Conforme a presunção de veracidade, todo ato editado ou publicado pela Administração é presumivelmente verdadeiro, seja na forma, seja no conteúdo, o que se denomina “fé pública”. Já de acordo com a presunção de legitimidade, sempre que a Administração agir se presume que o fez conforme a lei. Ambas presunções são relativas (juris tantum).

Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco, Bruna Pinotti Garcia, Evelise Akashi, Guilherme Cardoso
Ovídio Lopes da Cruz Netto, Ricardo Razaboni, Rodrigo Gonçalves, Silvana Guimarães

Advocacia-Geral da União

AGU

Administrador

Volume II

Todos os direitos autorais desta obra são protegidos pela Lei nº 9.610, de 19/12/1998.
Proibida a reprodução, total ou parcialmente, sem autorização prévia expressa por escrito da editora e do autor. Se
você conhece algum caso de "pirataria" de nossos materiais, denuncie pelo sac@novaconcursos.com.br.

OBRA

Advocacia-Geral da União

Analista Técnico-Administrativo

AUTORES

Língua Portuguesa - Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco
Noções de Informática - Ovidio Lopes da Cruz Netto
Raciocínio Lógico - Evelise Akashi
Conhecimentos Gerais - Leticia Veloso
Noções de Direito Constitucional - Guilherme Cardoso
Noções de Direito Administrativo - Bruna Pinotti Garcia
Noções de Direito Penal - Ricardo Razaboni
Administração Pública - Silvana Guimarães
Noções de Gestão de Pessoas nas Organizações - Silvana Guimarães
Aprendizagem Organizacional - Silvana Guimarães
Administração Financeira e Orçamentária - Silvana Guimarães
Ética e Conduta Pública - Bruna Pinotti Garcia
Legislação Relativa à AGU - Rodrigo Gonçalves
Legislação de Inclusão e Acessibilidade - Bruna Pinotti Garcia

PRODUÇÃO EDITORIAL/REVISÃO

Suelen Domenica Pereira
Elaine Cristina
Emanuela Amaral

DIAGRAMAÇÃO

Elaine Cristina
Ana Luíza Cesário
Thais Regis

CAPA

Joel Ferreira dos Santos

Publicado em 09/2018



www.novaconcursos.com.br

sac@novaconcursos.com.br

SUMÁRIO

NOÇÕES DE DIREITO PENAL

Crimes contra a administração pública.	01
Hora de praticar.	20

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.	01
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação.	47
Organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; organização administrativa da União; administração direta e indireta; agências executivas e reguladoras.	57
Gestão de processos.	66
Gestão de contratos.	72
Planejamento Estratégico.	76
Hora de praticar.	82

NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Conceitos, importância, relação com os outros sistemas de organização.	01
A função do órgão de Recursos Humanos: atribuições básicas e objetivos, políticas e sistemas de informações gerenciais.	01
Comportamento organizacional: relações indivíduo/organização, motivação, liderança, de-sempenho.	01
Competência interpessoal.	01
Gerenciamento de conflitos.	01
Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.	01
Recrutamento e Seleção: técnicas e processo decisório.	01
Avaliação de Desempenho: objetivos, métodos, vantagens e desvantagens.	01
Desenvolvimento e treinamento de pessoal: levantamento de necessidades, programação, execução e avaliação.	01
Gestão por competências.	49

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Educação corporativa.	01
Educação à distância.	01
Projeto pedagógico.	01

ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.	01
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação.	48
Organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; organização administrativa da União; administração direta e indireta; agências executivas e reguladoras.	58
Gestão de processos.	73
Gestão de contratos.	68
Planejamento Estratégico.	68
Hora de Praticar.	78

SUMÁRIO

ÉTICA E CONDUTA PÚBLICA

Ética e moral.	01
Ética, princípios e valores.	04
Ética e democracia: exercício da cidadania.....	06
Ética e função pública.....	09
Ética no Setor Público	12
Código de Ética Profissional do Serviço Público – Decreto nº 1.171/1994	12
Decreto nº 6.029/2007.....	23
Lei nº 8.112/90 – regime disciplinar: deveres e proibições; acumulação de cargos; responsabilidades; penalidades.....	29
Lei nº 8.429/92: disposições gerais; atos de improbidade administrativa.....	80
Hora de Praticar	94

LEGISLAÇÃO RELATIVA À AGU

A Advocacia-Geral da União: Perfil Constitucional: funções institucionais.	01
Lei Complementar nº 73/93, arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º e 10. Noções básicas da composição de sua estrutura e atribuições: Órgãos de Direção Superior, Órgãos Auxiliares do Advogado-Geral da União e Órgãos de Execução de Atividades Fim.	01
Decreto nº 7.392/2010 - Estrutura Regimental.	04
Lei nº 10.480/2002, arts. 9º e 10, e alterações: noções básicas das atribuições do Órgão Vinculado (Procuradoria-Geral Federal).....	14
Hora de praticar.	16

LEGISLAÇÃO DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

1. Lei nº 13.146/2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência.	01
2. Lei nº 12.288/2010: Estatuto da Igualdade Racial.	30
Hora de Praticar	30

ÍNDICE

NOÇÕES DE DIREITO PENAL

Crimes contra a administração pública.	01
Hora de praticar.	20

CRIMES CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Dos crimes contra a administração pública

São aqueles praticados contra os órgãos da administração pública, sendo subdividido em 5 capítulos.

Título XI

Dos crimes contra a administração pública

Capítulo I

Dos crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral

Peculato

Art. 312 - Apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio:

Pena - reclusão, de dois a doze anos, e multa.

§ 1º Aplica-se a mesma pena, se o funcionário público, embora não tendo a posse do dinheiro, valor ou bem, o subtrai, ou concorre para que seja subtraído, em proveito próprio ou alheio, valendo-se de facilidade que lhe proporciona a qualidade de funcionário.

Peculato culposo

§ 2º Se o funcionário concorre culposamente para o crime de outrem:

Pena - detenção, de três meses a um ano.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, a reparação do dano, se precede à sentença irrecorrível, extingue a punibilidade; se lhe é posterior, reduz de metade a pena imposta.

Peculato mediante erro de outrem

Art. 313 - Apropriar-se de dinheiro ou qualquer utilidade que, no exercício do cargo, recebeu por erro de outrem:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Inserção de dados falsos em sistema de informações (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Art. 313-A. Inserir ou facilitar, o funcionário autorizado, a inserção de dados falsos, alterar ou excluir indevidamente dados corretos nos sistemas informatizados ou bancos de dados da Administração Pública com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem ou para causar dano: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Modificação ou alteração não autorizada de sistema de informações (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Art. 313-B. Modificar ou alterar, o funcionário, sistema de informações ou programa de informática sem autorização ou solicitação de autoridade competente: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Parágrafo único. As penas são aumentadas de um terço até a metade se da modificação ou alteração resulta dano para a Administração Pública ou para o administrado. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Extravio, sonegação ou inutilização de livro ou documento

Art. 314 - Extraviar livro oficial ou qualquer documento, de que tem a guarda em razão do cargo; sonegá-lo ou inutilizá-lo, total ou parcialmente:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, se o fato não constitui crime mais grave.

Emprego irregular de verbas ou rendas públicas

Art. 315 - Dar às verbas ou rendas públicas aplicação diversa da estabelecida em lei:

Pena - detenção, de um a três meses, ou multa.

Concussão

Art. 316 - Exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa.

Excesso de exação

§ 1º Se o funcionário exige tributo ou contribuição social que sabe ou deveria saber indevido, ou, quando devido, emprega na cobrança meio vexatório ou gravoso, que a lei não autoriza: (Redação dada pela Lei nº 8.137, de 27.12.1990)

Pena - reclusão, de 3 (três) a 8 (oito) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 8.137, de 27.12.1990)

§ 2º Se o funcionário desvia, em proveito próprio ou de outrem, o que recebeu indevidamente para recolher aos cofres públicos:

Pena - reclusão, de dois a doze anos, e multa.

Corrupção passiva

Art. 317 - Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003)

§ 1º A pena é aumentada de um terço, se, em consequência da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou deixa de praticar qualquer ato de ofício ou o pratica infringindo dever funcional.

§ 2º Se o funcionário pratica, deixa de praticar ou retarda ato de ofício, com infração de dever funcional, cedendo a pedido ou influência de outrem:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Facilitação de contrabando ou descaminho

Art. 318 - Facilitar, com infração de dever funcional, a prática de contrabando ou descaminho (art. 334):

Pena - reclusão, de 3 (três) a 8 (oito) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 8.137, de 27.12.1990)

Prevaricação

Art. 319 - Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

Art. 319-A. Deixar o Diretor de Penitenciária e/ou agente público, de cumprir seu dever de vedar ao preso o acesso a aparelho telefônico, de rádio ou similar, que permita a comunicação com outros presos ou com o ambiente externo: (Incluído pela Lei nº 11.466, de 2007).

Pena: detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano.

Condescendência criminosa

Art. 320 - Deixar o funcionário, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

Advocacia administrativa

Art. 321 - Patrocinar, direta ou indiretamente, interesse privado perante a administração pública, valendo-se da qualidade de funcionário:

Pena - detenção, de um a três meses, ou multa.

Parágrafo único - Se o interesse é ilegítimo:

Pena - detenção, de três meses a um ano, além da multa.

Violência arbitrária

Art. 322 - Praticar violência, no exercício de função ou a pretexto de exercê-la:

Pena - detenção, de seis meses a três anos, além da pena correspondente à violência.

Abandono de função

Art. 323 - Abandonar cargo público, fora dos casos permitidos em lei:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

§ 1º - Se do fato resulta prejuízo público:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

§ 2º Se o fato ocorre em lugar compreendido na faixa de fronteira:

Pena - detenção, de um a três anos, e multa.

Exercício funcional ilegalmente antecipado ou prolongado

Art. 324 - Entrar no exercício de função pública antes de satisfeitas as exigências legais, ou continuar a exercê-la, sem autorização, depois de saber oficialmente que foi exonerado, removido, substituído ou suspenso:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

Violação de sigilo funcional

Art. 325 - Revelar fato de que tem ciência em razão do cargo e que deva permanecer em segredo, ou facilitar-lhe a revelação:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa, se o fato não constitui crime mais grave.

§ 1º Nas mesmas penas deste artigo incorre quem: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

I - permite ou facilita, mediante atribuição, fornecimento e empréstimo de senha ou qualquer outra forma, o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações ou banco de dados da Administração Pública; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

II - se utiliza, indevidamente, do acesso restrito. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

§ 2º Se da ação ou omissão resulta dano à Administração Pública ou a outrem: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Violação do sigilo de proposta de concorrência

Art. 326 - Devassar o sigilo de proposta de concorrência pública, ou proporcionar a terceiro o ensejo de devassá-lo:

Pena - Detenção, de três meses a um ano, e multa.

Funcionário público

Art. 327 - Considera-se funcionário público, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.

§ 1º Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

§ 2º A pena será aumentada da terça parte quando os autores dos crimes previstos neste Capítulo forem ocupantes de cargos em comissão ou de função de direção ou assessoramento de órgão da administração direta, sociedade de economia mista, empresa pública ou fundação instituída pelo poder público. (Incluído pela Lei nº 6.799, de 1980)

Capítulo II

Dos crimes praticados por particular contra a administração em geral

Usurpação de função pública

Art. 328 - Usurpar o exercício de função pública:

Pena - detenção, de três meses a dois anos, e multa.

Parágrafo único - Se do fato o agente auferir vantagem:

Pena - reclusão, de dois a cinco anos, e multa.

Resistência

Art. 329 - Opor-se à execução de ato legal, mediante violência ou ameaça a funcionário competente para executá-lo ou a quem lhe esteja prestando auxílio:

Pena - detenção, de dois meses a dois anos.

§ 1º - Se o ato, em razão da resistência, não se executa:

Pena - reclusão, de um a três anos.

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

Desobediência

Art. 330 - Desobedecer a ordem legal de funcionário público:

Pena - detenção, de quinze dias a seis meses, e multa.

Desacato

Art. 331 - Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa.

Tráfico de Influência (Redação dada pela Lei nº 9.127, de 1995)

Art. 332 - Solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função: (Redação dada pela Lei nº 9.127, de 1995)

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 9.127, de 1995)

Parágrafo único - A pena é aumentada da metade, se o agente alega ou insinua que a vantagem é também destinada ao funcionário. (Redação dada pela Lei nº 9.127, de 1995)

Corrupção ativa

Art. 333 - Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003)

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou omite ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional.

Descaminho

Art. 334. Iludir, no todo ou em parte, o pagamento de direito ou imposto devido pela entrada, pela saída ou pelo consumo de mercadoria (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos. (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

§ 1º Incorre na mesma pena quem: (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

I - pratica navegação de cabotagem, fora dos casos permitidos em lei; (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

II - pratica fato assimilado, em lei especial, a descaminho; (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

III - vende, expõe à venda, mantém em depósito ou, de qualquer forma, utiliza em proveito próprio ou alheio, no exercício de atividade comercial ou industrial, mercadoria de procedência estrangeira que introduziu clandestinamente no País ou importou fraudulentamente ou que sabe ser produto de introdução clandestina no território nacional ou de importação fraudulenta por parte de outrem; (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

IV - adquire, recebe ou oculta, em proveito próprio ou alheio, no exercício de atividade comercial ou industrial, mercadoria de procedência estrangeira, desacompanhada de documentação legal ou acompanhada de documentos que sabe serem falsos. (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

§ 2º Equipara-se às atividades comerciais, para os efeitos deste artigo, qualquer forma de comércio irregular ou clandestino de mercadorias estrangeiras, inclusive o exercido em residências. (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

§ 3º A pena aplica-se em dobro se o crime de descaminho é praticado em transporte aéreo, marítimo ou fluvial. (Redação dada pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

Contrabando

Art. 334-A. Importar ou exportar mercadoria proibida: (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos. (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

§ 1º Incorre na mesma pena quem: (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

I - pratica fato assimilado, em lei especial, a contrabando; (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

II - importa ou exporta clandestinamente mercadoria que dependa de registro, análise ou autorização de órgão público competente; (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

III - reinsere no território nacional mercadoria brasileira destinada à exportação; (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

IV - vende, expõe à venda, mantém em depósito ou, de qualquer forma, utiliza em proveito próprio ou alheio, no exercício de atividade comercial ou industrial, mercadoria proibida pela lei brasileira; (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

V - adquire, recebe ou oculta, em proveito próprio ou alheio, no exercício de atividade comercial ou industrial, mercadoria proibida pela lei brasileira. (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014) § 2º - Equipara-se às atividades

comerciais, para os efeitos deste artigo, qualquer forma de comércio irregular ou clandestino de mercadorias estrangeiras, inclusive o exercido em residências. (Incluído pela Lei nº 4.729, de 14.7.1965)

§ 3º A pena aplica-se em dobro se o crime de contrabando é praticado em transporte aéreo, marítimo ou fluvial. (Incluído pela Lei nº 13.008, de 26.6.2014)

Impedimento, perturbação ou fraude de concorrência

Art. 335 - Impedir, perturbar ou fraudar concorrência pública ou venda em hasta pública, promovida pela administração federal, estadual ou municipal, ou por entidade para-estatal; afastar ou procurar afastar concorrente ou licitante, por meio de violência, grave ameaça, fraude ou oferecimento de vantagem:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Incorre na mesma pena quem se abstém de concorrer ou licitar, em razão da vantagem oferecida.

Inutilização de edital ou de sinal

Art. 336 - Rasgar ou, de qualquer forma, inutilizar ou conspurcar edital afixado por ordem de funcionário público; violar ou inutilizar selo ou sinal empregado, por determinação legal ou por ordem de funcionário público, para identificar ou cerrar qualquer objeto:

Pena - detenção, de um mês a um ano, ou multa.

Subtração ou inutilização de livro ou documento

Art. 337 - Subtrair, ou inutilizar, total ou parcialmente, livro oficial, processo ou documento confiado à custódia de funcionário, em razão de ofício, ou de particular em serviço público:

Pena - reclusão, de dois a cinco anos, se o fato não constituiu crime mais grave.

Sonegação de contribuição previdenciária (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

I - omitir de folha de pagamento da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária segurados empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que lhe prestem serviços; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

ÍNDICE

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.	01
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação.	48
Organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; organização administrativa da União; administração direta e indireta; agências executivas e reguladoras.	58
Gestão de processos.	73
Gestão de contratos.	68
Planejamento Estratégico.	68
Hora de Praticar.	78

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS: TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO.

Como bem definiu Houaiss, a Administração é o

“conjunto de normas e funções cujo objetivo é disciplinar os elementos de produção e submeter a produtividade a um controle de qualidade, para a obtenção de um resultado eficaz, bem como uma satisfação financeira”.

O papel profissional do administrador surgiu na gestão das companhias de navegação inglesa a partir do século XVII, e envolve ações elaborar planos, pareceres, relatórios, desenvolvimento de projetos, fazer uso de indicadores, medir resultados e desempenhos, sempre com a aplicação dos conhecimentos e técnicas que norteia a Administração.

Segundo Jonh W. Riegel,

“O êxito do desenvolvimento de executivos em uma empresa é resultado, em grande parte, da atuação e da capacidade dos seus gerentes no seu papel de educadores. Cada superior assume este papel quando ele procura orientar e facilitar os esforços dos seus subordinados para se desenvolverem”

Administração Objetivos, decisões e recursos são as palavras-chaves na definição do conceito de administração. Administração é o processo de tomar e colocar em prática decisões sobre objetivos e utilização de recursos.

Segundo CHIAVENATO, as variáveis que representa o desenvolvimento da TGA são: tarefas, estrutura, pessoas, ambiente, tecnologia e competitividade.

Na ocorrência de novas situações as teorias administrativas se adaptam a fim de continuarem aplicáveis.

Dentre tantas definições já apresentadas sobre o conceito de administração, podemos destacar que:

“Administração é um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas organizacionais.”

Reinaldo Oliveira da SILVA – 2001)

Como percebe-se, a Administração extrapola a ideia limitada de “gerir uma empresa”.

A administração representa uma habilidade capaz de, através da utilização adequada e inteligente dos diversos recursos existentes na organização, alcançar os objetivos definidos via planejamento, organização, direção e controle.

O ato de administrar é trabalhar com e por intermédio de outras pessoas na busca de realizar objetivos da organização bem como de seus membros.

Montana e Charnov

A Administração compreende um conjunto de características que envolvem atividades interligadas, busca por resultados, uso de recursos disponíveis, processos administrativos e, para isso necessário se faz o uso de mais de uma habilidade, conforme vemos abaixo:

- **Habilidades Técnicas:** aquelas que fazem uso de conhecimento especializado e procedimentos específicos e pode ser obtida através de instrução.
- **Habilidades Humanas:** trata-se de aspectos pessoais observados no CHA, envolvem também aptidão, pois interage com as pessoas e suas atitudes, exige compreensão para liderar com eficiência.
- **Habilidades Conceituais:** englobam um conhecimento geral das organizações, o gestor precisa conhecer cada setor, como ele trabalha e para que ele existe.

1.1 ABORDAGENS DA ADMINISTRAÇÃO

Abordagens clássica, burocrática e sistêmica da administração.

O pensamento administrativo caracteriza um ponto de vista em relação à organização e sua gestão.

Quando temos vários pontos de vista sobre isso temos então o conceito de Teorias Administrativas, que são agrupadas por correntes ou escolas, sendo que essas, conforme definição de Maximiano (2006), trata-se da mesma linha de pensamento ou conjunto de autores que utilizam o mesmo enfoque.

PORTANTO:

Diferentes pensamentos administrativos = teorias administrativas = mesma linha de pensamento ou conjunto de autores com mesmo enfoque.

As teorias administrativas

As principais teorias ou abordagens sobre administração estão classificadas de acordo com as variáveis privilegiadas, sendo essas, na ordem, “ênfase em tarefas”, “ênfase em es-

truturas”, “ênfase nas pessoas”, “ênfase no ambiente”, “ênfase na tecnologia”, sendo que, cada uma delas tem seu pano de fundo com seus contextos históricos, enfatizando os problemas frequentes e destacáveis à época de sua fundamentação, além de, ao focar um aspecto, omitia ou relegava os demais a um plano secundário.

Dentre as razões que contribuíram para o surgimento das teorias da administração podemos destacar:

- ✓ *Consolidação do capitalismo (lógica de mercado) e de novos modos de produção e organização de trabalho, que levou ao processo de modernização da sociedade (substituição da autoridade tradicional pela autoridade racional-legal);*
- ✓ *Crescimento acelerado da produção e força de trabalho desqualificada;*
- ✓ *Ausência de sistematização de conhecimentos em gestão.*

Vejam os aspectos de cada uma delas, iniciando pela **TEORIA CLÁSSICA**, considerada a base de todas as teorias posteriores.

A primeira Escola foi a Clássica, responsável pela ênfase nas tarefas por Frederick Taylor e Henry Ford e fonte de embasamento de todas as outras teorias posteriores.

As mudanças ocorridas no início do Séc. XX, em decorrência da Revolução Industrial, exigiram métodos que aumentassem a produtividade fabril e economizassem mão-de-obra evitando desperdícios, ou seja, “a improvisação deve ceder lugar ao planejamento e o empirismo à ciência: a Ciência da Administração.” (CHIAVENATO, 2004, p. 43).

A abordagem clássica da administração se divide em:

- ✓ *Administração Científica* – defendida por Frederick Taylor
- ✓ *Teoria Clássica* – defendida por Henry Fayol

Os dois autores acima citados partiram de pontos distintos com a preocupação de aumentar a eficiência na empresa.

Taylor se preocupava basicamente com a execução das tarefas enquanto Fayol se preocupava com a estrutura da organização.

Frederick Taylor buscou o aumento produtivo tomando como base a eficiência dos trabalhadores. Através da observação do comportamento dos trabalhadores e dos modos de produção, identificou falhas no processo produtivo responsáveis pela baixa produtividade, despertando-o para a necessidade de criação de um método racional padrão de produção. À esse modelo deu-se o nome de Administração

Científica, “devido à tentativa de aplicação dos métodos da ciência aos trabalhos operacionais a fim de aumentar a eficiência industrial. Os principais métodos científicos são a observação e mensuração.” (CHIAVENATO, 2004, p. 41).

Henri Fayol, enfatizou a estrutura organizacional e defendia que: [...] a eficiência da empresa é muito mais do que a soma da eficiência dos seus trabalhadores, e que ela deve ser alcançada por meio da racionalidade, isto é, da adequação dos meios (órgãos e cargos) aos fins que se deseja alcançar. (CHIAVENATO, 2000, p. 11).

Fayol traz em sua teoria funcionalista a abordagem prescritiva e normativa, uma vez que a ciência administrativa, como toda ciência, deve basear-se em leis ou princípios globalmente aplicáveis. Sua maior contribuição para a administração geral são as funções administrativas – prever, organizar, comandar, coordenar e controlar – que são as próprias funções do administrador ainda nos dias atuais.

Nesse modelo, a função administrativa difunde-se proporcionalmente a todos os níveis hierárquicos, deixando portanto de ser algo inerente à alta gerência.

Administração Científica - Pressupostos de Frederick Taylor

- Organização Formal.
- Visão de baixo para cima; das partes para o todo.
- Estudo das Tarefas, Métodos, Tempo padrão.
- Salário, incentivos materiais e prêmios de produção.
- Sistema fechado: foco nos processos internos e operacionais.
- Padrão de Produção: eficiência, racionalidade.
- Divisão equitativa de trabalho e responsabilidade entre direção e operário.
- Ser humano egoísta, racional e material: homo economicus;
- Estudo de Tempos e Movimentos e Métodos;
- Desenho de Cargos e Tarefas;
- Seleção Científica do Trabalhador (eliminação de todos que não adotem os métodos);
- Preocupação com Fadiga e com as condições de trabalho;
- Padronização de instrumentos de trabalho;
- Divisão do Trabalho e Especialização;
- Supervisão funcional: autoridade relativa e dividida a depender da especialização e da divisão de trabalho.

Princípios da Administração Científica

- **Desenvolvimento de uma ciência de Trabalho:** uma investigação científica poderá dizer qual a capacidade total de um dia de trabalho, para que os chefes saibam a capacidade de seus operários;
- **Seleção e Desenvolvimento Científicos do Empregado:** para atingir o nível de remuneração prevista o operário precisa preencher requisitos;
- **Combinação da Ciência do trabalho com a Seleção do Pessoal:** os operários estão dispostos a fazer um bom trabalho, mas os velhos hábitos da administração resistem à inovação de métodos;
- **Cooperação entre Administração e Empregados:** uma constante e íntima cooperação possibilitará a observação e medida sistemática do trabalho e permitirá fixar níveis de produção e incentivos financeiros

Princípios de Taylor

- Princípio da separação entre o planejamento e a execução;
- Princípio do preparo;
- Princípio do controle;
- Princípio da exceção.

Teoria Clássica – Pressupostos de Henry Fayol

- Anatomia – estrutura.
- Fisiologia – funcionamento.
- Visão de cima para baixo; do todo para as partes.
- Funções da Empresa: Técnica, Comercial, Financeira, Segurança, Contábil, Administrativa (coordena as demais).
- Abordagem Prescritiva e Normativa.

Funções da Administração Clássica - processo organizacional

- Prever: adiantar-se ao futuro e traçar plano de ação;
- Organizar: constituir o organismo material e social da empresa;
- Comandar: dirigir o pessoal;
- Coordenar: ligar, unir e harmonizar os esforços;

- Controlar: tudo corra de acordo com as regras.

Princípios Gerais da Administração Clássica

- Divisão do Trabalho: especializar funções;
- Autoridade e Responsabilidade: direito de mandar e poder de se fazer obedecer;
- Disciplina: estabelecer convenções, formais e informais com seus agentes, para trazer obediência e respeito;
- Unidade de comando: recebimento de ordens de apenas um superior – princípio escalar;
- Unidade de direção: um só chefe e um só programa para um conjunto de operações que tenham o mesmo objetivo;
- Subordinação do particular ao geral: O interesse da empresa deve prevalecer ao interesse individual;
- Remuneração do pessoal: premiar e recompensar;
- Centralização: concentrar autoridade no topo;
- Cadeia escalar ou linha de comando: linha de autoridade que vai do topo ao mais baixo escalão;
- Ordem: um lugar para cada coisa e cada coisa em seu lugar;
- Equidade: tratar de forma benevolente e justa;
- Estabilidade: manter as pessoas em suas funções para que possam desempenhar bem;
- Iniciativa: liberdade de propor, conceber e executar;
- Espírito de equipe: harmonia e união entre as pessoas.

Comparativo entre Administração Científica e Escola Clássica

Enquanto a administração científica preocupava-se na melhoria da produtividade no nível operacional a gestão administrativa preocupava-se com a organização em geral e a busca da efetividade.

ABORDAGEM BUROCRÁTICA

Defendida por Max Weber, que é considerado o “pai da burocracia”, também tem como base a estrutura organizacional.

Weber distingue três tipos de sociedade e autoridades legítimas:

- *Tradicional*: patrimonial, patriarcal, hereditário e delegável.
- *Carismática*: personalística, mística.
- *Legal, racional ou burocrática*: impessoal, formal, meritocrática.

Outro ponto destacado por Weber é a distinção entre Autoridade e Poder.

- *Autoridade*: probabilidade de que um comando ou ordem específica seja obedecido – poder oficializado.
- *Poder*: potencial de exercer influência sobre outros, imposição de arbítrio de uma pessoa sobre outras.

A Burocracia surge na década de 40 em razão da fragilidade da teoria clássica e relações humanas, buscando organizar de forma estável, duradoura e especializada a cooperação de indivíduos, apresentando uma abordagem descritiva e explicativa, mantendo foco interno e estudando a organização como um todo.

Principais características

- Caráter legal das normas;
- Caráter formal das comunicações;
- Divisão do trabalho e racionalidade;
- Impessoalidade do relacionamento;
- Hierarquização da autoridade;
- Rotinas e procedimentos padronizados;
- Competência técnica e mérito;
- Especialização da administração – separação do público e privado;
- Profissionalização: especialista, assalariado; segue carreira.

Vantagens Principais:

- Racionalidade
- Precisão na definição do cargo
- Rapidez nas decisões
- Univocidade de interpretação

- Continuidade da organização:
- Redução do atrito entre pessoas
- Constância
- Confiabilidade
- Benefícios para as pessoas
- O nepotismo é evitado, dificulta a corrupção.

A maior vantagem é a democracia: em razão da impessoalidade e das regras legais, que permitem igualdade de acesso.

Desvantagens

- Internalização das normas;
- Excesso de formalismo e papelório;
- Resistência a mudanças;
- Despersonalização do relacionamento;
- Categorização do relacionamento;
- Superconformidade às rotinas e procedimentos;
- Exibição de sinais de autoridade;
- Dificuldades com clientes.

ABORDAGEM SISTÊMICA

Defendida por Ludwig Von Bertalanffy, a Teoria de Sistemas defende que os sistemas existem dentro de sistemas; apresenta a Teoria da forma ou Gestalt; os Sistemas abertos; tem um objetivo ou propósito; e as partes são interdependentes, provocando globalismo.

Características:

- Sistema é um conjunto ou combinação de partes, formando um todo complexo ou unitário;
- Organização como sistema vivo: orgânico
- Comportamento não determinístico e probabilístico;
- Interdependência entre as partes;
- Entropia: característico dos sistemas fechados e orgânicos, estabelece que todas as formas de organização tendem à desordem ou à morte;

ÍNDICE

NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Conceitos, importância, relação com os outros sistemas de organização.	01
A função do órgão de Recursos Humanos: atribuições básicas e objetivos, políticas e sistemas de informações gerenciais.	01
Comportamento organizacional: relações indivíduo/organização, motivação, liderança, de-sempenho.	01
Competência interpessoal.	01
Gerenciamento de conflitos.	01
Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.	01
Recrutamento e Seleção: técnicas e processo decisório.	01
Avaliação de Desempenho: objetivos, métodos, vantagens e desvantagens.	01
Desenvolvimento e treinamento de pessoal: levantamento de necessidades, programação, execução e avaliação.	01
Gestão por competências.	49

CONCEITOS, IMPORTÂNCIA, RELAÇÃO COM OS OUTROS SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO. A FUNÇÃO DO ÓRGÃO DE RECURSOS HUMANOS: ATRIBUIÇÕES BÁSICAS E OBJETIVOS, POLÍTICAS E SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: RELAÇÕES INDIVÍDUO/ORGANIZAÇÃO, MOTIVAÇÃO, LIDERANÇA, DESEMPENHO. COMPETÊNCIA INTERPESSOAL. GERENCIAMENTO DE CONFLITOS. GESTÃO DE PESSOAS DO QUADRO PRÓPRIO E TERCEIRIZADAS. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: TÉCNICAS E PROCESSO DECISÓRIO. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: OBJETIVOS, MÉTODOS, VANTAGENS E DESVANTAGENS. DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DE PESSOAL: LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES, PROGRAMAÇÃO, EXECUÇÃO E AVALIAÇÃO.

Quando nos deparamos com um cenário globalizado e com competição cada vez mais acirrada, a Gestão de Pessoas se torna fundamentalmente um instrumento diferenciado para as organizações alcançarem sucesso.

Segundo (CHIAVENATO, 2005, p 9).

Gestão de pessoas “é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações. Assim, todos os gerentes são, em certo sentido, gerentes de pessoas, porque todos eles estão envolvidos em atividades como recrutamento, entrevistas, seleção e treinamento”

Exatamente por ser esse diferencial, essa área tem passado por mudanças e transformações, afim de acompanhar a evolução natural das coisas e permitir que o patrimônio intelectual e humano das organizações esteja sempre em desenvolvimento, não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos, mas, principalmente, nos aspectos conceituais e intangíveis.

A área de Gestão de Pessoas é uma área muito sensível aos aspectos contingenciais e situacionais da organização, considerando fatores como cultura e estrutura organizacional adotada, clima e ambiente, negócio da organização, tecnologia utilizada, dos processos internos, entre vários outros fatores.

O papel da Administração para a Gestão de Pessoas tem como definição, o ato de trabalhar com e através de pessoas para realizar os objetivos tanto da organização quanto de seus membros.

Alguns aspectos estão envolvidos na gestão de pessoas, conforme descritos abaixo:

- ü Comportamento
- ü Processo de decisão
- ü Ação e execução
- ü Relacionamento interpessoal
- ü Comprometimento interpessoal e organizacional
- ü Perspectiva de futuro
- ü Envolvimento com processos
- ü Desenvolvimento de habilidades
- ü Identificação de capacidades intelectuais – Construindo um patrimônio intelectual

Essa evolução natural percebida pelas organizações trouxe mudanças também na denominação e na forma como se enxerga essa área.

Enquanto por muito tempo as organizações consideravam a pessoas como um dos recursos necessários para a existência da organização, hoje essa compreensão envolve um conceito diferenciado, onde as pessoas não são vistas como um recurso e, sim, como parceiro e colaborador na busca pelos resultados desejados.

Gestão de Pessoas atua na área do subsistema social, e há na organização também o subsistema técnico. A interação da gestão de pessoas com outros subsistemas, especialmente o técnico, envolve alinhar objetivos organizacionais e individuais.

A seguir, temos três aspectos que dão sustentação à essa colocação do papel das pessoas hoje nas organizações:

Como vimos acima, a Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação e do Conhecimento.

Como pudemos perceber, existe um processo evolutivo na forma como se trata as pessoas dentro da organização, saindo de um conceito onde pessoas eram consideradas recursos até chegar no conceito de pessoas como parceiros, sendo nessa transição, as mudanças práticas são bem claras, conforme vemos a seguir;

<i>Pessoas como Recursos</i>	<i>Pessoas como Parceiros</i>
Horário rigidamente estabelecido Preocupação com normas e regras Subordinação ao chefe Fidelidade à organização Dependência da chefia Alienação em relação à organização Ênfase na especialização Executoras de tarefas Ênfase nas destrezas manuais Valorização da mão de obra	Colaboradores agrupados em equipes Metas negociadas e compartilhadas Preocupação com resultados Satisfação do cliente Vinculação à missão e à visão Interdependência entre colegas Participação e comprometimento Ênfase na ética e responsabilidade Fornecedores de atividade Ênfase no conhecimento Inteligência e talento Valorização do intelecto

Uma característica essencial das organizações é que elas são sistemas sociais, com divisão de tarefas, sendo que nesse contexto, a Gestão de Pessoas atua na área do subsistema social.

Dentre os demais sistemas organizacionais, destacamos o subsistema técnico e, é essa interação entre Gestão de pessoas com outros subsistemas, especialmente o técnico, que trabalho para o alinhamento entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais.

Essa teoria surgiu dos apontamentos feitos sobre motivação, mais especialmente sobre as análises de comportamento que produzem a cooperação por parte dos indivíduos.

Essa teoria resume a **relação entre pessoas e organização** como sendo um sistema onde a organização recebe cooperação dos colaboradores sob a forma de dedicação ou de trabalho e em troca oferece vantagens e incentivos, dentre os quais podemos citar os salários, prêmios de produção, gratificações, elogios, oportunidades, etc.

Essa troca mútua cria uma harmonia no ambiente organizacional, permitindo assim que se alcance o equilíbrio organizacional.

1.1 CARACTERÍSTICAS E FUNÇÕES

A Gestão de Pessoas é caracterizada pela: **participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento** do capital humano da organização, que é formado pelas pessoas que a compõem.

Cabe à área de gestão de pessoas a função de humanizar as empresas.

Atualmente nas relações de trabalho vem ocorrendo mudanças conforme as exigências que o mercado impõe ou na forma de gerir pessoas.

-
Analisemos agora as características e funções dessa área:

-
-

1.2 ATRIBUIÇÕES E OBJETIVOS DA GESTÃO DE PESSOAS

Como objetivos destacamos alguns aspectos bem claros da área de gestão de pessoas:

ü Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão.

ü Proporcionar competitividade à organização.

ü Proporcionar à organização talentos bem treinados e motivados.

ü Aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho.

ü Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho.

ü Administrar a mudança.

ü Manter política ética e comportamento socialmente responsável.

Assim como também compete à área de gestão de pessoas lidar com alguns desafios e atribuições bem relevantes, como vemos a seguir.

Retenção de talentos – antes de mais nada é necessário que a organização consiga identificar os potenciais existentes ali dentro e, a partir daí, criar condições de reter esse talento. Para que essa retenção seja possível, a organização precisa criar uma contrapartida para o colaborador, considerando aqui, não apenas o aspecto financeiro, mas os demais aspectos que a geração atual anseio conquistar, como liberdade de tempo, valorização e reconhecimento, oportunidade de crescimento, espaço para participar de forma mais ativa, entre outros.

Choque de gerações – Dentro de uma organização, costumemente nos deparamos com várias gerações trabalhando juntas e, nesse cenário temos diversidade de características, experiências, expectativas e competências, cabendo à área de gestão de pessoas identificar e equilibrar essas diferenças, evitando assim que um choque de gerações impeça que talentos possam ser descobertos e que trabalhem em conjunto, contribuindo e potencializando assim o patrimônio intelectual da organização.

Ambiente – Como falamos acima, os anseios da geração atual vão muito além do aspecto financeiro, passando sim pelo ambiente em que estão inseridos, portanto, cabe à área de gestão de pessoas, dentro do possível, estimular a criação de ambientes mais próximos desses anseios, propiciando mais liberdade, criatividade e estímulos outros que impulsionem esses jovens no processo produtivo.

Papel do Gestor de Pessoas - A área de gestão de pessoas precisa sair do operacional para assumir uma cadeira nas decisões estratégicas. Deve participar opinando e mostrando alternativas de preparação dos profissionais. Antes disso, é preciso estar mais próximo dos clientes internos para acompanhar mudanças, expectativas e identificar quem pode fazer parte de um plano de carreira e de desenvolvimento. Esse

gestor deve ser atual, versátil e flexível para atender às necessidades internas e as de mercado. O desafio das empresas é a estruturação de um processo de carreira, tanto horizontal quanto vertical. As pessoas devem começar a ser valorizadas pelas entregas, inovações e projetos que fazem e não mais só pela posição que ocupam.

Já há algum tempo, a sociedade tem vivido uma transição denominada “Era da Informação e Conhecimento”, no qual as pessoas precisam ser consideradas parte essencial desse processo para que as organizações obtenham êxito em suas operações. No âmbito empresarial são fundamentais que todos os colaboradores engajados nos processos assimilem a missão e os objetivos da organização, como elementos norteadores na formulação e planejamento de estratégias. Por outro lado, os gerentes devem desenvolver uma atuação que possibilite a ênfase nos focos de aprendizagem da organização.

Nessa 3ª fase da globalização em que vivemos, é viável que as organizações que almejam crescimento e melhoria contínua invistam em treinamento e qualificação e requalificação de seu pessoal gerando assim uma significativa vantagem competitiva num mercado aonde as inovações tecnológicas chegam já com data prevista de saída para novos critérios. Todavia, as empresas que entenderem essa interdependência alcançarão gradualmente soluções compensatórias em seus trâmites e processos.

Conduzir pessoas numa organização significa disponibilizar o capital (materiais, equipamentos, fatores de produção, treinamento), para que todos os envolvidos no processo (funcionários e parceiros) sintam sua importância para a organização e se renovem dia após dia no alcance de suas competências profissionais e pessoais em busca de suas eficiências e eficácias.

O desempenho das pessoas no processo de tomada de decisão nas instituições quando entendido o que é eficiência (defeito zero e qualidade total) e eficácia (alcance das metas empresariais) faz com que as empresas entrem no eixo da maturidade mercadológica (posição no qual o produto ou serviço da empresa já é conhecido pelos clientes, mas que pode trazer eventuais problemas caso não se identifique a necessidade de constantes melhorias nos processos que serão sentidos pela clientela).

Isso tudo traz a área de gestão de pessoas, junto com todos os demais setores organizacionais, para um importante papel estratégico, tanto para despertar e desenvolver talentos organizacionais, como para potencializar a elaboração e a execução de planos estratégicos que a organização adote para alcançar seus objetivos.

Ao longo da história, tivemos muitas teorias pertinentes à Administração, podemos citar:

Frederick Taylor, que trouxe os princípios da administração científica, contribuindo para a racionalização do trabalho industrial e na divisão de autoridade e supervisão ao nível de linha (autoridade vertical).

Temos também **Henry Fayol**, nos apresentou uma teoria mais global da ação administrativa, ao contrário de Taylor que se dedicou mais as questões relativas à linha de produção.

Citamos ainda **Henry Ford**, que se ocupou do sistema de produção empresarial como um todo, visando a sua maior eficiência, introduzindo conceitos modernos de produção em série e de linhas de montagem, concebendo um ritmo de trabalho em cadeia, para poupar tempo e custos.

Até que chegamos àquela que começa a trabalhar a visão diferente em relação ao indivíduo. **Alton Mayo**, que nos apresentou uma teoria que tratava exatamente das relações humanas.

Teoria das Relações Humanas preocupou-se intensamente com o esmagamento do homem pelo desenfreado desenvolvimento da civilização industrializada, salientando que, enquanto a eficiência material aumentou poderosamente nos últimos duzentos anos, a capacidade humana para o trabalho coletivo não manteve o mesmo ritmo de desenvolvimento.

Mayo afirma que a solução do problema da cooperação não pode ser resolvido apenas através do retorno as formas tradicionais de organização. O que deve haver é uma nova concepção das relações humanas no trabalho. Como resultado de suas experiências dentro das próprias empresas, verificou que a colaboração na sociedade industrializada não pode ser entregue ao acaso, enquanto se cuida apenas dos aspectos materiais e tecnológicos do progresso humano.

A tarefa básica da Administração é formar uma elite capaz de compreender e de comunicar, dotada de chefes democráticos, persuasivos e simpáticos a todo pessoal: Ao invés de se tentar fazer os empregados compreenderem a lógica da administração da empresa, a nova elite de administradores deve compreender as limitações dessa lógica e ser capaz de entender a lógica dos trabalhadores.

A pessoa humana é motivada essencialmente pela necessidade de “estar junto”, de “ser reconhecida”, de receber adequada comunicação: Mayo se opunha à afirmação de Taylor de que a motivação básica do empregado era meramente salarial (*homo economicus*)

Para Mayo o conflito social deve ser evitado a todo custo através de uma administração humanizada que faça um tratamento preventivo e profilático. As relações humanas e a cooperação constituem a chave para evitar o conflito social. Para ele, o conflito social é o germe da destruição da própria sociedade. “O conflito é uma chaga social, a cooperação é o bem estar social”

Esse processo todo que veio acompanhando o cenário organizacional, justifica a importância da gestão de pessoas, a espinha dorsal, a viga, a estrutura desse todo.

Segundo Davel e Vergara (2001, p.31),

As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Segundo Barçante e Castro (1995, p. 20),

Ao ouvir a voz do cliente interno, ou seja, dos funcionários, a empresa estará tratando-o como um aliado e não só como um mero cumpridor de ordens, estará vendo que dele dependem os seus resultados.

Mas para obter bons resultados, a organização precisa abrir mão de alguns paradigmas e criar um cenário onde o colaborador possa por em prática toda uma experiência profissional já vivenciada ou praticada em outras ocasiões e, nesse momento, o gestor de pessoas (liderança), precisa atuar no sentido de capacitar, estimular e principalmente motivar as pessoas a adquirirem cada vez mais habilidades e atitudes vencedoras para que toda a proposta de negócios atinja grandes resultados e com isso tudo que ficou determinado pelas organizações sejam cumpridos.

A Gestão Estratégica de Pessoas nas organizações é um elo entre metas organizacionais e individuais permitindo a colaboração e participação eficaz de todas as pessoas envolvidas. Para isso as etapas Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar deve ser bem trabalhado pelas lideranças e gerências da empresa conduzindo todos num único objetivo.

Nessa abordagem, faz-se necessário a compreensão e o entendimento sobre Planejamento Estratégico e consequentemente o papel potencial das pessoas.

É primordial nas organizações estabelecerem alguns critérios para que a gestão de pessoas tenha importância significativa, tais como:

1. Motivar e Reconhecer os esforços de todos os envolvidos;
2. As lideranças precisam transmitir suas ideias e saber exercer suas influências;
3. Transformar Grupos em Equipes;
4. Pensar, Agir e Solucionar problemas;
5. Gerar Ambiente Sinérgico;
6. Ter nos conflitos gerados uma oportunidade de fonte de aprendizagem;
7. Saber gerenciar o estresse;
8. Saber delegar;
9. Desenvolver Culturas;
10. Preparar as Pessoas para a Avaliação de Desempenho;
11. Elaborar Planos Individuais de Capacitação por Competências;
12. Fornecer Opinião sobre as competências individuais;
13. Identificar segundo o perfil traçado pela empresa, as pessoas que estão acima, na média ou aquém das expectativas;

ÍNDICE

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Educação corporativa.....	01
Educação à distância.....	01
Projeto pedagógico.....	01

EDUCAÇÃO CORPORATIVA. EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA. PROJETO PEDAGÓGICO.

Treinamento prepara a pessoa para o cargo, é uma ação de recurso humano pontual, para um aspecto específico.

Desenvolvimento trata-se de uma ação direcionada para o futuro como um todo dessa pessoa dentro da organização.

Educação está mais relacionado com preparar a pessoa para a vida, amadurecimento e crescimento. (*Chiavenato*)

Levantamento de necessidades, programação, execução e avaliação.

As organizações organizam as ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) em um ciclo composto de quatro etapas.

A primeira etapa é o *levantamento de necessidades de treinamento*. Consiste em avaliar as lacunas (diferenças) entre as competências atualmente existentes e as competências necessárias, obtíveis por treinamento. O *gap* ou diferença seriam justamente as necessidades.

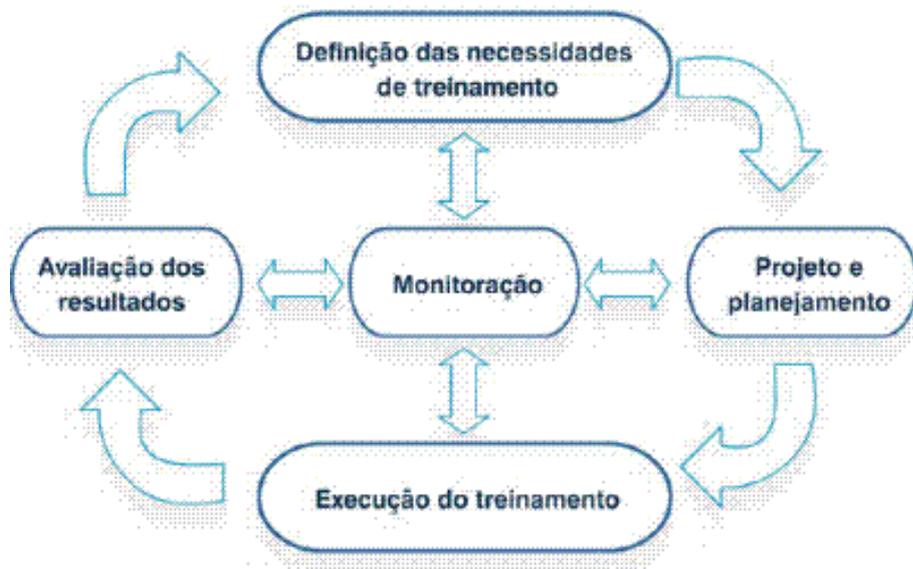
A segunda etapa, denominada *programação*, consiste na elaboração do planejamento instrucional. O planejamento instrucional é a etapa na qual as ações educacionais são formatadas. Inclui a definição dos objetivos instrucionais, estratégias de ensino, estratégias de avaliação, planejamento e produção de materiais didáticos etc.

Finalmente, temos a terceira etapa, a *execução*. É quando a ação de TD&E efetivamente ocorre. Para que a aprendizagem ocorra, a execução requer uma série de atividades pedagógicas e logísticas.

Finalmente, temos a *avaliação*, que é o fechamento do ciclo. Nesta etapa, são avaliados os resultados obtidos pela ação educacional. A avaliação se dá em diversos níveis:

- Avaliação de reação: nível mais imediato que busca avaliar as opiniões e satisfações dos participantes acerca do treinamento;
- Avaliação de aprendizagem: verifica a diferença nos repertórios, conhecimentos e capacidades dos participantes antes e depois dos treinamentos;
- Avaliação de transferência ou impacto: realizada alguns meses após o final do treinamento, verifica se houve mudança de comportamento dos indivíduos após o treinamento.
- Mudança organizacional: verifica se houve alterações em processos de trabalho, indicadores duros, estrutura organizacional ou outras mudanças na organização, decorrentes do treinamento.
- Valor final: Último nível da avaliação e verifica a contribuição do treinamento para os objetivos mais importantes da organização

Este ciclo é preconizado, por exemplo, pela norma ISO 10.015. A figura abaixo ilustra estas etapas.



Com base no contexto atual das empresas e nos desafios que as pessoas enfrentam no desempenho de suas funções, decidiu-se pesquisar as competências requeridas aos funcionários para atuarem nos setores da organização, para a partir daí propor treinamentos nas áreas adequadas.

Nos últimos anos as organizações, cada vez mais conscientes de que seu sucesso será determinado pela qualificação de seus empregados passaram a atribuir maior relevância à gestão estratégica de pessoas principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento de competências humanas ou profissionais.

O conceito de treinamento não é algo consensual, tendo assim autores apresentando definições diferentes para esse conceito.

Chiavenato é o que apresenta a definição que melhor representa esse conceito e mais usualmente é adotada:

“Treinamento é o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar.”

Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais.

Ainda segundo Chiavenato “treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”.

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora os seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente.

Ambos, treinamento e desenvolvimento (T&D), constituem processos de aprendizagem por isso que Chiavenato afirma que segundo a base primordial para o atingimento dos objetivos de uma instituição, começa pelo treinamento e desenvolvimento das pessoas. Tende-se a investir pesadamente em treinamentos para obter um retorno garantido.

Assim, acredita-se que através de um treinamento visando o desenvolvimento das pessoas nas organizações os resultados serão satisfatórios tanto para os indivíduos como para as organizações.

Avaliação de T&D

Na tentativa de se estabelecer um modo de mensurar os efeitos decorrentes dos programas de treinamento utilizados nas organizações, Donald Kirkpatrick (KIRKPATRICK, 1998, p. ix), sugere a adoção de um método de avaliação dos programas de treinamento que leva o seu nome. Tal método distingue quatro níveis de avaliação dos programas de treinamento:

- **Reação:** medida de como os participantes se sentem sobre os vários aspectos do programa de treinamento. É basicamente uma medida de “satisfação do consumidor”;
- **Aprendizado:** medida do conhecimento adquirido, habilidades melhoradas e atitudes mudadas devido ao treinamento;
- **Comportamento:** medida da extensão da mudança de comportamento no trabalho dos participantes devido ao treinamento;
- **Resultados:** medida dos resultados que ocorreram devido ao treinamento, incluindo aumento de vendas, produtividade, redução de custos etc. (KIRKPATRICK, 1998, p. 4-5)

Avaliar os resultados obtidos com treinamento, considerando-se esses quatro níveis, implica planejar e integrar todo processo de avaliação para que se tenha clareza da informação (**o que?**) que se pretende levantar, em qual fonte (**onde?**), por meio de qual método (**como?**) e em que momento (**quando?**).

O autor justifica o uso do método de avaliação, na medida em que ele permitiria verificar: a necessidade de manutenção do programa de treinamento; aperfeiçoamentos para programas futuros; e a validação da função dos responsáveis pelos programas de treinamento (KIRKPATRICK, 1998, p. 5).

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Educação Corporativa, não se trata de conjuntos de salas de aula, mas sim estruturas de processos organizacionais que permitem a criação e sistematização de uma cultura de aprendizagem contínua, com a utilização de inúmeras ferramentas teóricas e práticas para promover o aprendizado, agindo principalmente, a partir do próprio recurso intelectual e pessoal da empresa, onde os funcionários aprendem uns com os outros, organizados em forma tutorial, e compartilham experiências, ideias e informações, no sentido de solucionarem problemas reais da empresa. Após o rompimento com o velho paradigma educacional, não haverá mais espaço para consultores externos que não forem flexíveis o bastante para contextualizarem seus conhecimentos com a realidade e as necessidades das empresas. Neste modelo, os docentes teóricos, repletos de titulações acadêmicas, dividem espaço com aqueles que têm importantes experiências para compartilhar, indo desde diretores e gerentes da própria empresa, até o pessoal que está na linha de frente, captando as necessidades e expectativas do cliente.

A partir desse novo foco, as novas e velhas ferramentas de ensino-aprendizagem vão sendo testadas e utilizadas, e o que ocorre atualmente é que as empresas estão buscando agregar valor aos seus investimentos em “treinamento”, vinculando a aprendizagem a metas organizacionais, seja através dos meios de educação corporativa presencial, ou aprendizagem virtual que veio facilitar devido à incorporação dos meios eletrônicos, apesar de apresentar também seus problemas e dificuldades.

Conceitos de educação corporativa

Universidade corporativa torna-se fator estratégico para o desenvolvimento e educação de funcionários, clientes e fornecedores, com o objetivo de atender às estratégias empresariais de uma organização. Há uma variedade na terminologia empregada em torno da ideia da educação continuada que se fundamenta numa interpretação da educação como um processo que deve prolongar-se durante a vida adulta. Educação permanente, formação permanente, educação continuada, educação contínua, requalificação profissional e desenvolvimento profissional são termos em torno de um mesmo núcleo de preocupação. A educação continuada consiste em um processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos, visando melhorar a capacitação técnica e cultural do profissional, segundo Mundim (2002).

Segundo Fleury e Oliveira Jr. (2001), a universidade corporativa objetiva:

- Desenvolver as competências críticas em vez de habilidade;
- Privilegiar o aprendizado organizacional, fortalecendo a cultura corporativa, e não apenas o conhecimento individual;
- Concentrar-se nas necessidades dos negócios, tornando o escopo estratégico, e não focado exclusivamente nas necessidades individuais;
- Público interno e externo (clientes, fornecedores e comunidade), e não somente funcionários;
- Migrar do modelo ‘sala de aula’ para múltiplas formas de aprendizagem; e Criar sistemas efetivos de avaliação dos investimentos e resultados obtidos

Fundamentos, missão e objetivos

Ainley e Bailey (1997) nos apontam como componentes fundamentais do projeto de uma universidade corporativa:

- comunicação constante,
- avaliação,
- tecnologia,
- parceiros de aprendizagem,

- produtos/serviços,
- partes interessadas,
- organização,
- fontes de receita,
- visão/missão e controle.

Muito embora o apoio forte e visível da cúpula seja certamente um fator vital para o sucesso geral da universidade corporativa, também é necessária uma coalizão entre os gerentes, para dar ao esforço um mínimo de massa nos estágios iniciais. Isto se refere à criação de um sistema de controle, em que não apenas o principal mentor está envolvido, mas outros gerentes que se reúnem para desenvolver uma visão compartilhada da universidade corporativa.

O número de organizações com universidade corporativa tem crescido consideravelmente, criando assim um sistema de aprendizagem contínua em que toda a organização aprende e trabalha com novos processos e novas soluções. O desafio, então, é criar um ambiente de aprendizagem no qual todo funcionário e todo elemento do sistema comercial da empresa compreenda a importância da aprendizagem contínua vinculada a metas empresariais.

A real missão da universidade corporativa consiste em formar e desenvolver os talentos humanos na gestão dos negócios, promovendo a gestão do conhecimento organizacional por meio de um processo de aprendizagem ativa e contínua. Para que isto seja feito com eficácia e sucesso, tem-se mostrado fundamental a utilização de tecnologia de ponta acoplada a uma nova metodologia de trabalho, que permita a todos dentro da empresa não só utilizarem as informações disponíveis, mas também atuarem como fornecedores de novas informações, alimentando todo o sistema. Meister (1999) constatou que as universidades corporativas com melhores práticas possuem uma declaração de missão semelhante, independente de seu porte, ramo de atividades ou país em que opera. Com refinamentos variáveis de linguagem, a missão da maioria das universidades corporativas é: 'atuar como parceira para que os funcionários consigam atingir um desempenho excepcional e a organização realize suas metas empresariais e seja reconhecida como líder em seu mercado'.

O principal objetivo da educação corporativa é evitar que o profissional se desatualize técnica, cultural e profissionalmente, e perca sua capacidade de exercer a profissão com competência e eficiência, causando desprestígio à profissão, além do sentimento de incapacidade profissional.

Educação corporativa é, portanto, o conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente na sua vida institucional. Os programas de educação corporativa destacam-se como um sistema de desenvolvimento de pessoas e talentos humanos alinhado às estratégias de negócio, que evidenciam como poderosa fonte de vantagem competitiva, ou seja,

tais programas devem construir a ponte entre o desenvolvimento das pessoas e as estratégias de negócio da empresa, visando a uma vantagem competitiva, segundo Eboli (1999): Pode-se dizer que o objetivo principal é o de desenvolver as competências críticas em vez de habilidades.

DESTACA-SE:

VON KROGH(2000, p. 262) coloca que a Educação Corporativa é uma das formas de promover a gestão do conhecimento, PORÉM, seu papel vai além disso. Pode ser considerada um instrumento que:

- reconhece o desenvolvimento da administração (e dos administradores) como um processo complexo e que carece de cuidado e de uma customização acurada e também atua como reforço para o conceito de autodesenvolvimento dos trabalhadores (MINTZBERG, 2003, p. 229); e
- desenvolve as pessoas para atender a estratégia das empresas (MEISTER, 1999, p. 251-252; EBOLI, 2004, p. 114) e atuar como complemento no processo educacional da população, tanto intra como extramuros organizacionais, trazendo uma contribuição à sociedade (EBOLI, 2004, p. 261-267)

A finalidade básica de um Sistema de Educação Corporativa (SEC) é, no entender de Marisa Eboli, fomentar "o desenvolvimento e a instalação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para a viabilização das estratégias de negócios" (EBOLI, 2004, p. 48), de uma forma sistemática, estratégica e contínua. Percebe-se, assim, o poder e a importância deste conceito em um cenário de extrema competitividade, como o atual, na criação de valor real agregado às pessoas envolvidas e ao negócio em si.

Forças de sustentação desse instrumento

O conceito de Universidade Corporativa, ou Educação Corporativa, surge no final do século XX como uma atividade de intenso crescimento no campo do ensino superior. Para compreender sua importância tanto como novo padrão para a educação superior quanto, num sentido amplo, como instrumento-chave de mudança cultural, é importante compreender as forças que sustentaram o aparecimento desse fenômeno (MEISTER, 1999). Em essência, essas forças são cinco:

- Organizações flexíveis:** a emergência da organização não-hierárquica, enxuta e flexível, com capacidade de dar respostas rápidas ao turbulento ambiente empresarial;
- Era do Conhecimento:** o advento e a consolidação da economia do conhecimento, na qual conhecimento é a nova base para a formação de riqueza nos níveis individual, empresarial ou nacional;

ÍNDICE

ÉTICA E CONDUTA PÚBLICA

Ética e moral.	01
Ética, princípios e valores.	04
Ética e democracia: exercício da cidadania.....	06
Ética e função pública.	09
Ética no Setor Público	12
Código de Ética Profissional do Serviço Público – Decreto nº 1.171/1994	12
Decreto nº 6.029/2007.....	23
Lei nº 8.112/90 – regime disciplinar: deveres e proibições; acumulação de cargos; responsabilidades; penalidades.....	29
Lei nº 8.429/92: disposições gerais; atos de improbidade administrativa.....	80
Hora de Praticar	94

ÉTICA E MORAL.

A ética é composta por valores reais e presentes na sociedade, a partir do momento em que, por mais que às vezes tais valores apareçam deturpados no contexto social, não é possível falar em convivência humana se esses forem desconsiderados. Entre tais valores, destacam-se os preceitos da Moral e o valor do justo (componente ético do Direito).

Se, por um lado, podemos constatar que as bruscas transformações sofridas pela sociedade através dos tempos provocaram uma variação no conceito de ética, por outro, não é possível negar que as questões que envolvem o agir ético sempre estiveram presentes no pensamento filosófico e social.

Aliás, uma característica da ética é a sua imutabilidade: a mesma ética de séculos atrás está vigente hoje. Por exemplo, respeitar o próximo nunca será considerada uma atitude antiética. Outra característica da ética é a sua validade universal, no sentido de delimitar a diretriz do agir humano para todos os que vivem no mundo. Não há uma ética conforme cada época, cultura ou civilização. A ética é uma só, válida para todos eternamente, de forma imutável e definitiva, por mais que possam surgir novas perspectivas a respeito de sua aplicação prática.

É possível dizer que as diretrizes éticas dirigem o comportamento humano e delimitam os abusos à liberdade, estabelecendo deveres e direitos de ordem moral, sendo exemplos destas leis o respeito à dignidade das pessoas e aos princípios do direito natural, bem como a exigência de solidariedade e a prática da justiça¹.

Outras definições contribuem para compreender o que significa ética:

- Ciência do comportamento adequado dos homens em sociedade, em consonância com a virtude.
- Disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las e elucidá-las. Seu conteúdo mostra às pessoas os valores e princípios que devem nortear sua existência.
- Doutrina do valor do bem e da conduta humana que tem por objetivo realizar este valor.
- Saber discernir entre o devido e o indevido, o bom e o mau, o bem e o mal, o correto e o incorreto, o certo e o errado.
- Fornece as regras fundamentais da conduta humana. Delimita o exercício da atividade livre. Fixa os usos e abusos da liberdade.
- Doutrina do valor do bem e da conduta humana que o visa realizar.

1 MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do Direito**. 26. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

“Em seu sentido de maior amplitude, a Ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes. Envolve, pois, os estudos de aprovação ou desaprovação da ação dos homens e a consideração de valor como equivalente de uma medição do que é real e voluntarioso no campo das ações virtuosas”².

É difícil estabelecer um único significado para a palavra ética, mas os conceitos acima contribuem para uma compreensão geral de seus fundamentos, de seu objeto de estudo.

Quanto à etimologia da palavra ética: No grego existem duas vogais para pronunciar e grafar a vogal e, uma breve, chamada épsilon, e uma longa, denominada eta. Éthos, escrita com a vogal longa, significa costume; porém, se escrita com a vogal breve, éthos, significa caráter, índole natural, temperamento, conjunto das disposições físicas e psíquicas de uma pessoa. Nesse segundo sentido, éthos se refere às características pessoais de cada um, as quais determinam que virtudes e que vícios cada indivíduo é capaz de praticar (aquele que possuir todas as virtudes possuirá uma virtude plena, agindo estritamente de maneira conforme à moral)³.

A ética passa por certa evolução natural através da história, mas uma breve observação do ideário de alguns pensadores do passado permite perceber que ela é composta por valores comuns desde sempre consagrados.

Entre os elementos que compõem a Ética, destacam-se a Moral e o Direito. Assim, a Moral não é a Ética, mas apenas parte dela. Neste sentido, Moral vem do grego Mos ou Morus, referindo-se exclusivamente ao regramento que determina a ação do indivíduo.

Assim, Moral e Ética não são sinônimos, não apenas pela Moral ser apenas uma parte da Ética, mas principalmente porque enquanto a Moral é entendida como a prática, como a realização efetiva e cotidiana dos valores; a Ética é entendida como uma “filosofia moral”, ou seja, como a reflexão sobre a moral. Moral é ação, Ética é reflexão.

No início do pensamento filosófico não prevalecia real distinção entre Direito e Moral, as discussões sobre o agir ético envolviam essencialmente as noções de virtude e de justiça, constituindo esta uma das dimensões da virtude. Por exemplo, na Grécia antiga, berço do pensamento filosófico, embora com variações de abordagem, o conceito de ética aparece sempre ligado ao de virtude.

Aristóteles⁴, um dos principais filósofos deste momento histórico, concentra seus pensamentos em algumas bases:

- a) definição do bem supremo como sendo a felicidade, que necessariamente ocorrerá por uma atividade da alma que leva ao princípio racional, de modo que a felicidade está ligada à virtude;

2 SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

3 CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2005.

4 ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2006.

- b) crença na bondade humana e na prevalência da virtude sobre o apetite;
- c) reconhecimento da possibilidade de aquisição das virtudes pela experiência e pelo hábito, isto é, pela prática constante;
- d) afastamento da ideia de que um fim pudesse ser bom se utilizado um meio ruim.

Já na Idade Média, os ideais éticos se identificaram com os religiosos. O homem viveria para conhecer, amar e servir a Deus, diretamente e em seus irmãos. Santo Tomás de Aquino⁵, um dos principais filósofos do período, lançou bases que até hoje são invocadas quanto o tópico em questão é a Ética:

- a) consideração do hábito como uma qualidade que deverá determinar as potências para o bem;
- b) estabelecimento da virtude como um hábito que sozinho é capaz de produzir a potência perfeita, podendo ser intelectual, moral ou teologal - três virtudes que se relacionam porque não basta possuir uma virtude intelectual, capaz de levar ao conhecimento do bem, sem que exista a virtude moral, que irá controlar a faculdade apetitiva e quebrar a resistência para que se obedeça à razão (da mesma forma que somente existirá plenitude virtuosa com a existência das virtudes teologais);
- c) presença da mediania como critério de determinação do agir virtuoso;
- d) crença na existência de quatro virtudes cardeais - a prudência, a justiça, a temperança e a fortaleza.

No Iluminismo, Kant⁶ definiu a lei fundamental da razão pura prática, que se resume no seguinte postulado: “age de tal modo que a máxima de tua vontade possa valer-te sempre como princípio de uma legislação universal”. Mais do que não fazer ao outro o que não gostaria que fosse feito a você, a máxima prescreve que o homem deve agir de tal modo que cada uma de suas atitudes reflita aquilo que se espera de todas as pessoas que vivem em sociedade. O filósofo não nega que o homem poderá ter alguma vontade ruim, mas defende que ele racionalmente irá agir bem, pela prevalência de uma lei prática máxima da razão que é o imperativo categórico. Por isso, o prazer ou a dor, fatores geralmente relacionados ao apetite, não são aptos para determinar uma lei prática, mas apenas uma máxima, de modo que é a razão pura prática que determina o agir ético. Ou seja, se a razão prevalecer, a escolha ética sempre será algo natural.

5 AQUINO, Santo Tomás de. **Suma teológica**. Tradução Aldo Vanucchi e Outros. Direção Gabriel C. Galache e Fidel García Rodríguez. Coordenação Geral Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. Edição Joaquim Pereira. São Paulo: Loyola, 2005. v. IV, parte II, seção I, questões 49 a 114.

6 KANT, Immanuel. **Crítica da razão prática**. Tradução Paulo Barrera. São Paulo: Ícone, 2005.

Quando acabou a Segunda Guerra Mundial, percebeu-se o quão graves haviam sido as suas consequências, o pensamento filosófico ganhou novos rumos, retomando aspectos do passado, mas reforçando a dimensão coletiva da ética. Maritain⁷, um dos redatores da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, defendeu que o homem ético é aquele que compõe a sociedade e busca torná-la mais justa e adequada ao ideário cristão. Assim, a atitude ética deve ser considerada de maneira coletiva, como impulsora da sociedade justa, embora partindo da pessoa humana individualmente considerada como um ser capaz de agir conforme os valores morais.

Já a discussão sobre o conceito de justiça, intrínseca na do conceito de ética, embora sempre tenha estado presente, com maior ou menor intensidade dependendo do momento, possuiu diversos enfoques ao longo dos tempos.

Pode-se considerar que do pensamento grego até o Renascimento, a justiça foi vista como uma virtude e não como uma característica do Direito. Por sua vez, no Renascimento, o conceito de Ética foi bifurcado, remetendo-se a Moral para o espaço privado e remanescendo a justiça como elemento ético do espaço público. No entanto, como se denota pela teoria de Maquiavel⁸, o justo naquele tempo era tido como o que o soberano impunha (o rei poderia fazer o que bem entendesse e utilizar quaisquer meios, desde que visasse um único fim, qual seja o da manutenção do poder).

Posteriormente, no Iluminismo, retomou-se a discussão da justiça como um elemento similar à Moral, mas inerente ao Direito, por exemplo, Kant⁹ defendeu que a ciência do direito justo é aquela que se preocupa com o conhecimento da legislação e com o contexto social em que ela está inserida, sendo que sob o aspecto do conteúdo seria inconcebível que o Direito prescrevesse algo contrário ao imperativo categórico da Moral kantiana.

Ainda, Locke, Montesquieu e Rousseau, em comum defendiam que o Estado era um mal necessário, mas que o soberano não possuía poder divino/absoluto, sendo suas ações limitadas pelos direitos dos cidadãos submetidos ao regime estatal.

Tais pensamentos iluministas não foram plenamente seguidos, de forma que se firmou a teoria jurídica do positivismo, pela qual Direito é apenas o que a lei impõe (de modo que se uma lei for injusta nem por isso será inválida), que somente foi abalada após o fim trágico da 2ª Guerra Mundial e a consolidação de um sistema global de proteção de direitos humanos (criação da ONU + declaração universal de 1948). Com o ideário humanista consolidou-se o Pós-positivismo, que junto consigo trouxe uma valorização das normas principiológicas do ordenamento jurídico, conferindo-as normatividade.

7 MARITAIN, Jacques. **Humanismo integral**. Tradução Afrânio Coutinho. 4. ed. São Paulo: Dominus Editora S/A, 1962.

8 MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. Tradução Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

9 KANT, Immanuel. **Doutrina do Direito**. Tradução Edson Bini. São Paulo: Ícone, 1993.

Assim, a concepção de uma base ética objetiva no comportamento das pessoas e nas múltiplas modalidades da vida social foi esquecida ou contestada por fortes correntes do pensamento moderno. Concepções de inspiração positivista, relativista ou cética e políticas voltadas para o homo economicus passaram a desconsiderar a importância e a validade das normas de ordem ética no campo da ciência e do comportamento dos homens, da sociedade da economia e do Estado.

No campo do Direito, as teorias positivistas que prevaleceram a partir do final do século XIX sustentavam que só é direito aquilo que o poder dominante determina. Ética, valores humanos, justiça são considerados elementos estranhos ao Direito, extrajurídicos. Pensavam com isso em construir uma ciência pura do direito e garantir a segurança das sociedades.¹⁰

Atualmente, entretanto, é quase universal a retomada dos estudos e exigências da ética na vida pública e na vida privada, na administração e nos negócios, nas empresas e na escola, no esporte, na política, na justiça, na comunicação. Neste contexto, é relevante destacar que ainda há uma divisão entre a Moral e o Direito, que constituem dimensões do conceito de Ética, embora a tendência seja que cada vez mais estas dimensões se juntem, caminhando lado a lado.

Dentro desta distinção pode-se dizer que alguns autores, entre eles Radbruch e Del Vecchio são partidários de uma dicotomia rigorosa, na qual a Ética abrange apenas a Moral e o Direito. Contudo, para autores como Miguel Reale, as normas dos costumes e da etiqueta compõem a dimensão ética, não possuindo apenas caráter secundário por existirem de forma autônoma, já que fazem parte do nosso viver comum.¹¹

Para os fins da presente exposição, basta atentar para o binômio Moral-Direito como fator pacífico de composição da Ética. Assim, nas duas posições adotadas, uma das vertentes da Ética é a Moral, e a outra é o Direito.

Tradicionalmente, os estudos consagrados às relações entre o Direito e a Moral se esforçam em distingui-los, nos seguintes termos: o direito rege o comportamento exterior, a moral enfatiza a intenção; o direito estabelece uma correlação entre os direitos e as obrigações, a moral prescreve deveres que não dão origem a direitos subjetivos; o direito estabelece obrigações sancionadas pelo Poder, a moral escapa às sanções organizadas. Assim, as principais notas que distinguem a Moral do Direito não se referem propriamente ao conteúdo, pois é comum que diretrizes morais sejam disciplinadas como normas jurídicas.¹²

Com efeito, a partir da segunda metade do século XX (pós-guerra), a razão jurídica é uma razão ética, fundada na garantia da intangibilidade da dignidade da pessoa humana, na aquisição da igualdade entre as pessoas, na busca da efetiva liberdade, na realização da justiça e na construção de uma consciência que preserve integralmente esses princípios.

10 KELSEN, Hans. **Teoria pura do Direito**. 6. ed. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

11 REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

12 PERELMAN, Chaim. **Ética e Direito**. Tradução Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

Assim, as principais notas que distinguem Moral e Direito são:

- a) Exterioridade: Direito - comportamento exterior, Moral - comportamento interior (intenção);
- b) Exigibilidade: Direito - a cada Direito pode se exigir uma obrigação, Moral - agir conforme a moralidade não garante direitos (não posso exigir que alguém aja moralmente porque também agi);
- c) Coação: Direito - sanções aplicadas pelo Estado; Moral - sanções não organizadas (ex: exclusão de um grupo social). Em outras palavras, o Direito exerce sua pressão social a partir do centro ativo do Poder, a moral pressiona pelo grupo social não organizado. **ATENÇÃO:** tanto no Direito quanto na Moral existem sanções. Elas somente são aplicadas de forma diversa, sendo que somente o Direito aceita a coação, que é a sanção aplicada pelo Estado.

O descumprimento das diretivas morais gera sanção, e caso ele se encontre transposto para uma norma jurídica, gera coação (espécie de sanção aplicada pelo Estado). Assim, violar uma lei ética não significa excluir a sua validade. Por exemplo, matar alguém não torna matar uma ação correta, apenas gera a punição daquele que cometeu a violação. Neste sentido, explica Reale¹³: “No plano das normas éticas, a contradição dos fatos não anula a validade dos preceitos: ao contrário, exatamente porque a normatividade não se compreende sem fins de validade objetiva e estes têm sua fonte na liberdade espiritual, os insucessos e as violações das normas conduzem à responsabilidade e à sanção, ou seja, à concreta afirmação da ordenação normativa”.

Como se percebe, Ética e Moral são conceitos interligados, mas a primeira é mais abrangente que a segunda, porque pode abarcar outros elementos, como o Direito e os costumes. Todas as regras éticas são passíveis de alguma sanção, sendo que as incorporadas pelo Direito aceitam a coação, que é a sanção aplicada pelo Estado. Sob o aspecto do conteúdo, muitas das regras jurídicas são compostas por postulados morais, isto é, envolvem os mesmos valores e exteriorizam os mesmos princípios.

EXERCÍCIO COMENTADO

(FUNCAB/2014 - PRF - Agente Administrativo)

Os conceitos de ética e moral, embora próximos, não são idênticos. Uma das distinções possíveis entre tais concepções está fundada na constatação de que:

- A. a ética é o estudo geral do que é bom ou mau, sendo seu objetivo maior o estabelecimento de regras. A moral, ao contrário, não se vincula a costumes e hábitos porque não guarda correlação com aspectos prescritivos ou impositivos.

13 REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

- B. a moral incorpora as regras adquiridas para a vida em sociedade, enquanto a ética reflete sobre as regras morais vigentes sem, contudo, contestar a conveniência ou a exigibilidade de tais normas.
- C. a moral é um conjunto de normas apreendidas no processo de socialização e que regula a conduta dos indivíduos em sua convivência. A ética é uma ponderação teórica sobre a moral cujo objetivo é discutir e fundamentar reflexivamente as normas morais.
- D. quando um determinado sujeito reflete sobre uma norma moral e a considera equivocada ou ultrapassada, faz exercício de sua consciência moral, inexistindo na hipótese qualquer consideração que se possa vincular ao conceito de ética.
- E. a ética se caracteriza como conjunto de costumes e hábitos de um grupo social, atuando sobre o comportamento do indivíduo que interage socialmente. A moral é um conjunto de valores sociais universais que não se materializam em padrões de conduta.

Resposta: “C”. A alternativa “c” está certa porque o principal objetivo da moral é regular a conduta humana, afinal, a moral tem por objeto central justamente a ação humana. A ética pondera teoricamente sobre a moral, exercendo o papel reflexivo. Logo, moral é ação, ética é reflexão.

A. O erro da alternativa “a” está em afirmar que a moral não se vincula a hábitos, quando na verdade muitos filósofos morais afirmam que o hábito gera a virtude (ex.: Aristóteles, Santo Tomás de Aquino).

B. O erro da alternativa “b” está no fato de que justamente porque o papel da ética é refletir sobre a moral, é bastante possível e inclusive comum que conteste a conveniência e exigibilidade de tais normas.

D. O erro da alternativa “d” está em afirmar, novamente, que ao se refletir sobre a moral não é possível que a ética sofra alterações – obviamente, é possível e é comum.

E. O erro da alternativa “e” está na inversão de conceitos: a moral que se caracteriza como costumes e hábitos de um grupo social e atua sobre o comportamento do indivíduo que convive socialmente; a ética é um conjunto de valores que não se materializam na conduta – afinal, ética é reflexão, moral é ação.

ÉTICA, PRINCÍPIOS E VALORES.

A área da filosofia do direito que estuda a ética é conhecida como axiologia, do grego “valor” + “estudo, tratado”. Por isso, a axiologia também é chamada de teoria dos valores. Daí valores e princípios serem componentes da ética sob o aspecto da exteriorização de suas diretrizes. Em outras palavras, a mensagem que a ética pretende passar se encontra consubstanciada num conjunto de valores, para cada qual corresponde um postulado chamado princípio.

De uma maneira geral, a axiologia proporciona um estudo dos padrões de valores dominantes na sociedade que revelam princípios básicos. Valores e princípios, por serem elementos que permitem a compreensão da ética, também se encontram presentes no estudo do Direito, notadamente quando a posição dos juristas passou a ser mais humanista e menos positivista (se preocupar mais com os valores inerentes à dignidade da pessoa humana do que com o que a lei específica determina).

Os juristas, descontentes com uma concepção positivista, estatística e formalista do Direito, insistem na importância do elemento moral em seu funcionamento, no papel que nele desempenham a boa e a má-fé, a intenção maldosa, os bons costumes e tantas outras noções cujo aspecto ético não pode ser desprezado. Algumas dessas regras foram promovidas à categoria de princípios gerais do direito e alguns juristas não hesitam em considerá-las obrigatórias, mesmo na ausência de uma legislação que lhes concedesse o estatuto formal de lei positiva, tal como o princípio que afirma os direitos da defesa. No entanto, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro é expressa no sentido de aceitar a aplicação dos princípios gerais do Direito (artigo 4º).¹⁴

É inegável que o Direito possui forte cunho axiológico, diante da existência de valores éticos e morais como diretrizes do ordenamento jurídico, e até mesmo como meio de aplicação da norma. Assim, perante a Axiologia, o Direito não deve ser interpretado somente sob uma concepção formalista e positivista, sob pena de provocar violações ao princípio que justifica a sua criação e estruturação: a justiça.

Neste sentido, Montoro¹⁵ entende que o Direito é uma ciência normativa ética: “A finalidade do direito é dirigir a conduta humana na vida social. É ordenar a convivência de pessoas humanas. É dar normas ao agir, para que cada pessoa tenha o que lhe é devido. É, em suma, dirigir a liberdade, no sentido da justiça. Insere-se, portanto, na categoria das ciências normativas do agir, também denominadas ciências éticas ou morais, em sentido amplo. Mas o Direito se ocupa dessa matéria sob um aspecto especial: o da justiça”.

A formação da ordem jurídica, visando a conservação e o progresso da sociedade, se dá à luz de postulados éticos. O Direito criado não apenas é irradiação de princípios morais

¹⁴ PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. Tradução Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

¹⁵ MONTORO, André Franco. *Introdução à ciência do Direito*. 26. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

ÍNDICE

LEGISLAÇÃO APLICADA À AGU

A Advocacia-Geral da União: Perfil Constitucional: funções institucionais.	01
Lei Complementar nº 73/93, arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º e 10.	
Noções básicas da composição de sua estrutura e atribuições: Órgãos de Direção Superior, Órgãos Auxiliares do Advogado-Geral da União e Órgãos de Execução de Atividades Fim.	01
Decreto nº 7.392/2010 - Estrutura Regimental.	04
Lei nº 10.480/2002, arts. 9º e 10, e alterações: noções básicas das atribuições do Órgão Vinculado (Procuradoria-Geral Federal).	14
Hora de praticar.	16

A ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. PERFIL CONSTITUCIONAL: FUNÇÕES INSTITUCIONAIS

A Advocacia-Geral da União, nos termos do art. 131, da Constituição Federal, é a instituição que, diretamente ou por meio de órgão vinculado, representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar (Lei Complementar nº 73/1993) que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo.



A Advocacia-Geral da União tem por chefe o Advogado-Geral da União, de livre nomeação pelo Presidente da República dentre cidadãos maiores de trinta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada.

O ingresso nas classes iniciais das carreiras da instituição de que trata este artigo far-se-á mediante concurso público de provas e títulos.

Na execução da dívida ativa de natureza tributária, a representação da União cabe à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, observado o disposto em lei.

Os Procuradores dos Estados e do Distrito Federal, organizados em carreira, na qual o ingresso dependerá de concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as suas fases, exercerão a representação judicial e a consultoria jurídica das respectivas unidades federadas.

Aos procuradores referidos neste artigo é assegurada estabilidade após três anos de efetivo exercício, mediante avaliação de desempenho perante os órgãos próprios, após relatório circunstanciado das corregedorias.

LEI COMPLEMENTAR Nº 73/93, ARTS. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º, 10. NOÇÕES BÁSICAS DA COMPOSIÇÃO DE SUA ESTRUTURA E ATRIBUIÇÕES: ÓRGÃOS DE DIREÇÃO SUPERIOR, ÓRGÃO AUXILIARES DO ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO E ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO DE ATIVIDADES FIM

A presente lei complementar institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União.

A Advocacia-Geral da União (AGU) é a instituição que representa a União judicial e extrajudicialmente. À Advocacia-Geral da União cabem as atividades de consultoria e assessoramento jurídicos ao Poder Executivo, nos termos da Lei Complementar em questão.

Sobre a composição da AGU, o art. 2º desta lei complementar dispõe que:

Art. 2º - A Advocacia-Geral da União compreende:

I - órgãos de direção superior:

- a) o Advogado-Geral da União;
- b) a Procuradoria-Geral da União e a da Fazenda Nacional;
- c) Consultoria-Geral da União;
- d) o Conselho Superior da Advocacia-Geral da União; e
- e) a Corregedoria-Geral da Advocacia da União;

II - órgãos de execução:

- a) as Procuradorias Regionais da União e as da Fazenda Nacional e as Procuradorias da União e as da Fazenda Nacional nos Estados e no Distrito Federal e as Procuradorias Seccionais destas;
- b) a Consultoria da União, as Consultorias Jurídicas dos Ministérios, da Secretaria-Geral e das demais Secretarias da Presidência da República e do Estado-Maior das Forças Armadas;

III - órgão de assistência direta e imediata ao Advogado-Geral da União: o Gabinete do Advogado-Geral da União.

Subordinam-se diretamente ao Advogado-Geral da União, além do seu gabinete:

- a Procuradoria-Geral da União;
- a Consultoria-Geral da União;
- a Corregedoria-Geral da Advocacia-Geral da União;
- a Secretaria de Controle Interno;
- técnica e juridicamente, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

As Procuradorias Seccionais, subordinadas às Procuradorias da União e da Fazenda Nacional nos Estados e no Distrito Federal, serão criadas, no interesse do serviço, por proposta do Advogado-Geral da União.

As Procuradorias e Departamentos Jurídicos das autarquias e fundações públicas são órgãos vinculados à Advocacia-Geral da União.

O Advogado-Geral da União é auxiliado por dois Secretários-Gerais:

- o de Contencioso e
 - o de Consultoria.
- São membros da Advocacia-Geral da União:
- o Advogado-Geral da União;
 - o Procurador-Geral da União;
 - o Procurador-Geral da Fazenda Nacional;
 - o Consultor-Geral da União;
 - o Corregedor-Geral da Advocacia da União;
 - os Secretários-Gerais de Contencioso e de Consultoria;
 - os Procuradores Regionais;
 - os Consultores da União;
 - os Corregedores-Auxiliares;
 - os Procuradores-Chefes;
 - os Consultores Jurídicos;
 - os Procuradores Seccionais;
 - os Advogados da União;
 - os Procuradores da Fazenda Nacional;
 - os Assistentes Jurídicos.

A Advocacia-Geral da União tem por chefe o Advogado-Geral da União, de livre nomeação pelo Presidente da República, dentre cidadãos maiores de trinta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada.

O Advogado-Geral da União é o mais elevado órgão de assessoramento jurídico do Poder Executivo, submetido à direta, pessoal e imediata supervisão do Presidente da República.

O Advogado-Geral da União terá substituto eventual nomeado pelo Presidente da República, atendidas as condições deste artigo.

São atribuições do Advogado-Geral da União:

- dirigir a Advocacia-Geral da União, superintender e coordenar suas atividades e orientar-lhe a atuação;
- despachar com o Presidente da República;
- representar a União junto ao Supremo Tribunal Federal;
- defender, nas ações diretas de inconstitucionalidade, a norma legal ou ato normativo, objeto de impugnação;

- apresentar as informações a serem prestadas pelo Presidente da República, relativas a medidas impugnadoras de ato ou omissão presidencial;
- desistir, transigir, acordar e firmar compromisso nas ações de interesse da União, nos termos da legislação vigente;
- assessorar o Presidente da República em assuntos de natureza jurídica, elaborando pareceres e estudos ou propondo normas, medidas e diretrizes;
- assistir o Presidente da República no controle interno da legalidade dos atos da Administração;
- sugerir ao Presidente da República medidas de caráter jurídico reclamadas pelo interesse público;
- fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e demais atos normativos, a ser uniformemente seguida pelos órgãos e entidades da Administração Federal;
- unificar a jurisprudência administrativa, garantir a correta aplicação das leis, prevenir e dirimir as controvérsias entre os órgãos jurídicos da Administração Federal;
- editar enunciados de súmula administrativa, resultantes de jurisprudência iterativa dos Tribunais;
- exercer orientação normativa e supervisão técnica quanto aos órgãos jurídicos de algumas entidades;
- baixar o Regimento Interno da Advocacia-Geral da União;
- proferir decisão nas sindicâncias e nos processos administrativos disciplinares promovidos pela Corregedoria-Geral e aplicar penalidades, salvo a de demissão;
- homologar os concursos públicos de ingresso nas Carreiras da Advocacia-Geral da União;
- promover a lotação e a distribuição dos Membros e servidores, no âmbito da Advocacia-Geral da União;
- editar e praticar os atos normativos ou não, inerentes a suas atribuições;
- propor, ao Presidente da República, as alterações a esta Lei Complementar.

O Advogado-Geral da União pode representá-la junto a qualquer juízo ou Tribunal.

O Advogado-Geral da União pode avocar quaisquer matérias jurídicas de interesse desta, inclusive no que concerne a sua representação extrajudicial.

É permitida a delegação das atribuições de desistir, transigir, acordar e firmar compromisso nas ações de interesse da União, nos termos da legislação vigente ao Procurador-Geral da União, bem como a daquelas que versam sobre promover a lotação e a distribuição dos Membros e servidores, no âmbito da Advocacia-Geral da União.

A Corregedoria-Geral da Advocacia da União tem como atribuições:

- fiscalizar as atividades funcionais dos Membros da Advocacia-Geral da União;
- promover correição nos órgãos jurídicos da Advocacia-Geral da União, visando à verificação da regularidade e eficácia dos serviços, e à proposição de medidas, bem como à sugestão de providências necessárias ao seu aprimoramento;
- apreciar as representações relativas à atuação dos Membros da Advocacia-Geral da União;
- coordenar o estágio confirmatório dos integrantes das Carreiras da Advocacia-Geral da União;
- emitir parecer sobre o desempenho dos integrantes das Carreiras da Advocacia-Geral da União submetidos ao estágio confirmatório, opinando, fundamentadamente, por sua confirmação no cargo ou exoneração;
- instaurar, de ofício ou por determinação superior, sindicâncias e processos administrativos contra os Membros da Advocacia-Geral da União.

Compete, ainda, à Corregedoria-Geral supervisionar e promover correições nos órgãos vinculados à Advocacia-Geral da União.

Sobre o Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, este tem as seguintes atribuições:

- propor, organizar e dirigir os concursos de ingresso nas Carreiras da Advocacia-Geral da União;
- organizar as listas de promoção e de remoção, julgar reclamações e recursos contra a inclusão, exclusão e classificação em tais listas, e encaminhá-las ao Advogado-Geral da União;
- decidir, com base no parecer previsto no art. 5º, inciso V desta Lei Complementar, sobre a confirmação no cargo ou exoneração dos Membros das Carreiras da Advocacia-Geral da União submetidos à estágio confirmatório;
- editar o respectivo Regimento Interno.

Os critérios disciplinadores dos concursos a que se refere o inciso I deste artigo são integralmente fixados pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União.

À Procuradoria-Geral da União, subordinada direta e imediatamente ao Advogado-Geral da União, incumbe representá-la, judicialmente, nos termos e limites da Lei Orgânica da AGU.

Procurador-Geral da União compete representá-la junto aos tribunais superiores.

Às Procuradorias-Regionais da União cabe sua representação perante os demais tribunais.

Às Procuradorias da União organizadas em cada Estado e no Distrito Federal, incumbe representá-la junto à primeira instância da Justiça Federal, comum e especializada.

O Procurador-Geral da União pode atuar perante os órgãos judiciários, tribunais e em primeira instância da Justiça Federal, comum e especializada, e os Procuradores Regionais da União junto à Justiça Federal, comum e especializada.

À Consultoria-Geral da União, direta e imediatamente subordinada ao Advogado-Geral da União, incumbe, principalmente, colaborar com este em seu assessoramento jurídico ao Presidente da República produzindo pareceres, informações e demais trabalhos jurídicos que lhes sejam atribuídos pelo chefe da instituição.

Compõem a Consultoria-Geral da União:

- o Consultor-Geral da União.
- a Consultoria da União.

DECRETO Nº 7.392/2010 – ESTRUTURA REGIMENTAL

O Decreto nº 7.392/2010, aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Advocacia-Geral da União.

O Advogado-Geral da União poderá editar os respectivos regimentos internos para dispor e detalhar a competência, estrutura e o funcionamento dos órgãos e das unidades administrativas integrantes da Estrutura Regimental da Advocacia-Geral da União, bem como sobre as atribuições de seus titulares e demais integrantes.

A Advocacia-Geral da União, cujo titular é o Advogado-Geral da União, é a instituição que representa a União, judicial e extrajudicialmente, bem como suas autarquias e fundações, por meio da Procuradoria-Geral Federal.

À Advocacia-Geral da União cabem as atividades de consultoria e assessoramento jurídicos ao Poder Executivo.

As Consultorias Jurídicas junto aos Ministérios são órgãos de execução da Advocacia-Geral da União, integrantes da estrutura organizacional dos respectivos ministérios, sendo subordinadas, técnica e juridicamente, ao Advogado-Geral da União.

A Advocacia-Geral da União tem a seguinte estrutura organizacional:

ÍNDICE

LEGISLAÇÃO DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

1. Lei nº 13.146/2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência.	01
2. Lei nº 12.288/2010: Estatuto da Igualdade Racial.	30
Hora de Praticar	30

ACESSIBILIDADE: 1 LEI Nº 13.146/2015 E SUAS ALTERAÇÕES (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA).

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:

É possível dividir em quatro fases a história da construção da dignidade das pessoas com deficiência, fase da Intolerância em que a pessoa com deficiência era considerada símbolo de impureza e castigo divino; fase da Invisibilidade em que o indivíduo era tolerado, mas excluído da sociedade, fase assistencialista em que há cuidados para com a vida do deficiente, mas apenas nas casas de misericórdia e a fase atual a humanista em que se trabalha para inserção e a igualdade pela dessas pessoas no convívio social¹. A **fase humanista** é orientada pelo paradigma dos direitos humanos, na qual emergiram os direitos à inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência e do meio em que ela se insere, além da necessidade de eliminar obstáculos e barreiras (culturais, físicos ou sociais) que possam ser superados. Destaca-se a inovação promovida pela Convenção da ONU, que reconhece a deficiência como resultado da interação entre indivíduos e seu meio ambiente, não residindo apenas intrinsecamente no indivíduo². A Lei nº 13.146/2015 é o estopim nacional da fase humanista da proteção da pessoa com deficiência, vindo elaborada em consonância com a Constituição Federal de 1988 e com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, e promulgados pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, os quais são dotados de força de normativa constitucional.

Com efeito, veda-se a discriminação das pessoas portadoras de deficiência, o que não significa que é impedido que a lei garanta distinções que permitam um tratamento igualitário destas pessoas na vida em sociedade – pois não basta garantir a igualdade formal na lei sem a criação de instrumentos e políticas voltados aos grupos vulneráveis como o das pessoas portadoras de deficiência. Na tentativa de propiciar esta igualdade material surge o Estatuto da Proteção da Pessoa com Deficiência.

1 TISESCU, Alessandra Devulsky da Silva; SANTOS, Jackson Passos. **Apontamentos históricos sobre as fases de construção dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=24f984f75f37a519>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

2 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

Em 6 de julho de 2015 foi assinada a lei 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, podendo ser também chamado de Estatuto da Pessoa com Deficiência. Entrou em vigor em janeiro deste ano. Devendo sempre preservar o princípio da dignidade humana.

O princípio da dignidade humana foi positivado, em várias Constituições do pós-guerra, assim como a Declaração das Nações Unidas, que em seu artigo 1º garante a liberdade e igualdade com relação a dignidade e os direitos. Constituição Federal Brasileira de 1988 garante que todos são iguais perante a lei, podendo garantir uma verdadeira tutela da pessoa humana (LOUSADA, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015) foi dividido em 2 (dois) livros, sendo eles I e II. O livro I (parte geral) subdivide-se em 4 (quatro) títulos, já o livro II (parte especial) subdivide-se em 3 (três) títulos.

O título I traz os 9 (nove) primeiros artigos, divididos em 2 (dois) capítulos, incluindo ainda uma seção única. O capítulo I apresenta as disposições gerais distribuídos nos 3 (três) primeiros artigos. O artigo 1º do Estatuto garante que a lei foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro com o intuito de assegurar e promover os direitos já em vigência no país, reconhecendo a igualdade entre as pessoas, proporcionando o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, buscando a inclusão social e cidadania. Os artigos 2º e 3º traz a definição de Pessoa com Deficiência, acessibilidade, desenho universal, barreiras, dentre outros conceitos que estão presentes no dia a dia do indivíduo com deficiência.

O capítulo II (artigos 4º a 8º), trata da questão da igualdade e da não discriminação, são propósitos já defendidos pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo facultativo, devendo os Estados Partes criarem normas internas para diminuir ou mesmo eliminar a discriminação entre as pessoas, além de proporcionar a plena igualdade de condições perante a sociedade, possibilitando a essas pessoas uma convivência social digna. Devendo a sociedade denunciar a autoridade qualquer forma de ameaça ou mesmo de violação de direitos da pessoa com deficiência. A seção única (artigo 9º) garante ao deficiente o atendimento prioritário em todos os campos da sua vida.

O título II (artigos 10 a 52) dispõe sobre os direitos fundamentais como direito à vida, à saúde, à educação, à moradia, declarados pela Constituição Federal de 1988, que garante a todas as pessoas não só aos deficientes. Dispõe ainda sobre direitos fundamentais de extrema importância para que o deficiente esteja em igualdade com os demais como à habilitação e a reabilitação, capacitando-o para uma disputa inclusive para o mercado de trabalho.

O título III (artigos 53 a 76) traz um dos temas mais importantes e discutidos da atualidade, a questão da acessibilidade. Visto que garante a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver da forma mais independente possível para exercer seus direitos de cidadania, podendo ter participação ativa na sociedade.

O título IV (artigos 77 e 78) aborda as questões da ciência e tecnologia, deve o poder público investir no desenvolvimento científico e tecnológico com o intuito de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência tanto profissional, quanto pessoal.

O título I (artigos 79 a 87) da segunda parte dispõe sobre o acesso a justiça, deve o poder público garantir a pessoa com deficiência o seu pleno acesso à justiça, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas da sociedade, além de garantir a pessoa deficiente o exercício de sua capacidade legal.

O título II (artigos 88 a 90) trata dos crimes e das infrações administrativas, punindo quem por algum motivo praticar, induzir ou mesmo incitar discriminação de pessoa com deficiência, aquele que desviar bens, proventos, benefícios, abandonar pessoa com deficiência, ou mesmo utilizar cartão magnético ou outros mecanismos para tentar prejudicar e obter vantagem indevida para si ou para outrem.

O título III (artigos 92 a 125) trata das disposições finais e transitórias, é criado pelo estado um cadastro nacional de inclusão da pessoa com deficiência (cadastro-inclusão), para que haja por parte do Estado um maior controle sobre a real situação do deficiente seja ele físico, mental ou intelectual no Brasil.

Dentro do título III existe um “Título IV em que trata da alteração na redação do Código Civil de 2002, com relação a capacidade civil das pessoas com deficiência, após a vigência do Estatuto da Pessoa com deficiência, o indivíduo não será mais caracterizado como pessoa absolutamente incapaz e sim plenamente capaz.

O Estatuto foi criado sob forte influência da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, seguido pelo Brasil desde 2009. Sendo sua criação necessária para que o protocolo seja de fato regularizado internamente, já que o Estado Parte deve criar normas internas que possibilitem colocar em prática aquilo estabelecido no tratado.



#FicaDica

O Estatuto da Pessoa com Deficiência consolida a perspectiva humanista acerca da pessoa com deficiência, corroborando a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

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:

- 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;

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.

Os dispositivos são dotados de caráter conceitual e são bastante relevantes, podendo ser um dos mais cobrados na prova. Entre os conceitos destaca-se o de “pessoa com deficiência” como aquela que apenas está impedida de ser incluída em igualdade na vida social devido a “barreiras”, que devem ser eliminadas por técnicas de “acessibilidade” e “desenho universal”.



#FicaDica

Pelo conceito de pessoa com deficiência trazido pelo estatuto, o problema não é da deficiência em si, mas das barreiras sociais que dificultam a inclusão. Sendo assim a eliminação de barreiras gerará inclusão social e reduzirá os efeitos negativos que a deficiência gera para a pessoa que a possui.

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.**

As ações afirmativas são políticas públicas ou programas privados criados temporariamente e desenvolvidos com a finalidade de reduzir as desigualdades decorrentes de discriminações ou de uma hipossuficiência econômica ou física, por meio da concessão de algum tipo de vantagem compensatória de tais condições.

Quem é contra as ações afirmativas argumenta que, em uma sociedade pluralista, a condição de membro de um grupo específico não pode ser usada como critério de inclusão ou exclusão de benefícios. Ademais, afirma-se que elas desprivilegiam o critério republicano do mérito (segundo o qual o indivíduo deve alcançar determinado cargo público pela sua capacidade e esforço, e não por pertencer a determinada categoria); são medida inapropriada, imediatista, e podem ser utilizadas como meio de “politicagem barata” (ou seja, por tal argumento, há outros meios mais adequa-

dos para obter esse resultado); fomentariam o racismo e o ódio; favoreceriam negros de classe média alta; bem como ferem o princípio da isonomia por causar uma discriminação reversa.

Por outro lado, quem é favorável às ações afirmativas defende que elas representam o ideal de justiça compensatória (o objetivo é compensar injustiças passadas, dívidas históricas, como uma compensação aos negros por tê-los feito escravos, p. ex.); representam o ideal de justiça distributiva (a preocupação, aqui, é com o presente. Busca-se uma concretização do princípio da igualdade material); bem como promovem a diversidade.

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.