Maxi educa

ABDI

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

API – GESTÃO DE PESSOAS



- APOSTILA COMPLETA
- MATERIAL PARA DOWNLOAD
- TEORIA E QUESTÕES

DE ACORDO COM O EDITAL Nº 01/2026

Maxi educa

Este é um Material de Demonstração!

Este arquivo é ápenas uma amostra do conteúdo completo da Apostila. Aqui você encontrará algumas páginas selecionadas para que possa conhecer a qualidade, estrutura e metodologia do nosso material. No entanto, esta não é a apostila completa.

POR QUE INVESTIR NA APOSTILA COMPLETA?

- Conteúdo totalmente alinhado ao edital
- Teoria clara, objetiva e sempre atualizada
- Diferentes práticas que otimizam seus estudos
- Questões gabaritadas

Adquira agora o material completo.
www.maxieduca.com.br

SUMÁRIO

ABDI

API – Gestão de Pessoas

LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados 1
Reconhecimento de tipos e gêneros textuais 6
Domínio da ortografia oficial 14
Domínio dos mecanismos de coesão textual 21
Emprego de elementos de referenciação, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual 26
Emprego de tempos e modos verbais 27
Domínio da estrutura morfossintática do período. Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração. Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração. Reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto 29
Emprego das classes de palavras 35
Emprego dos sinais de pontuação 47
Concordância verbal e nominal 51
Regência verbal e nominal 57
Emprego do sinal indicativo de crase 64
Colocação dos pronomes átonos 68
Reescrita de frases e parágrafos do texto. Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade 70
Significação das palavras 72
Substituição de palavras ou de trechos de texto 76
QUESTÕES 77
GABARITO 84

RACIOCÍNIO LÓGICO

Estruturas lógicas: lógica sentencial (ou proposicional); proposições simples e compostas; tabelas-verdade; equivalências 1
Lógica de argumentação: analogias, inferências, deduções e conclusões 10
Diagramas lógicos; lógica de primeira ordem 13
Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais 25
Questões 28
Gabarito 33

SUMÁRIO

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

SUMÁRIO

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

Conceitos básicos de informática: hardware, software, periféricos, dispositivos de entrada, saída 1

Armazenamento, organização de arquivos e pastas e principais extensões de arquivos 8

Sistemas operacionais microsoft windows 10 e microsoft windows 11, em português (brasil): área de trabalho, gerenciamento de arquivos e pastas, configurações, pesquisa, impressão, compartilhamento e principais recursos; digitalização, impressão, compartilhamento de documentos, teclas de atalho, recursos de acessibilidade e produtividade em sistemas operacionais e aplicativos 13

Microsoft 365, em português (brasil): word, excel, powerpoint e outlook; correio eletrônico: envio, recebimento, organização de mensagens, anexos, contatos e calendários 30

Libreoffice 7.X ou superior, em português (brasil): writer, calc e impress 61

Internet e intranet: conceitos, navegação, navegadores google chrome, mozilla firefox e microsoft edge, mecanismos de busca, webmail e demais serviços da internet 76

Segurança da informação: vírus, malwares, phishing, golpes eletrônicos, antivírus, firewall, backup, autenticação e boas práticas de segurança digital 96

Computação em nuvem: armazenamento, sincronização, compartilhamento de arquivos e colaboração 110

Inteligência artificial: conceitos básicos, aplicações no ambiente de trabalho, ferramentas de ia generativa, uso responsável, limitações e boas práticas 114

Legislação acerca de segurança da informação e proteção de dados: lei nº 12.527/2011 (Lei de acesso à informação) 121

Lei nº 12.737/2012 (Lei de delitos informáticos) 133

Lei nº 12.965/2014 (Marco civil da internet) 135

Lei nº 13.709/2018 (Lei geral de proteção de dados pessoais – lgpd) 144

Questões 167

Gabarito 174

NATUREZA E FINALIDADE DOS SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS

Conceito, características, natureza jurídica e finalidade dos Serviços Sociais Autônomos; Lei nº 11.080/2004, art. 1º, caput e § 1º, com redação dada pela Lei nº 14.440/2022; Decreto nº 5.352/2005, arts. 1º e 2º 1

Personalidade jurídica de direito privado, ausência de fins lucrativos, interesse coletivo e utilidade pública. Lei nº 11.080/2004, art. 1º, § 1º; Decreto nº 5.352/2005, art. 1º..... 6

Autonomia administrativa e gestão de pessoal. Lei nº 11.080/2004, art. 11, §§ 1º a 4º 11

Regime jurídico e relações com o Poder Público. Contrato de gestão, princípios aplicáveis e responsabilidades institucionais. Lei nº 11.080/2004, arts. 8º a 12; Decreto nº 5.352/2005, art. 10 17

SUMÁRIO

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

SUMÁRIO

Supervisão, fiscalização, controle e prestação de contas. Lei nº 11.080/2004, arts. 8º, 9º e 14; Decreto nº 5.352/2005, arts. 4º, 6º e 10 ..... **22**
Questões **28**
GABARITO **35**

LEGISLAÇÃO DE CRIAÇÃO E ESTATUTO SOCIAL DA ABDI

Lei nº 11.080/2004 e suas alterações, especialmente a Lei nº 14.440/2022 ..... **1**
Decreto nº 5.352/2005 e suas alterações **4**
Estatuto Social da ABDI: natureza, finalidade, princípios e competências institucionais; Organização administrativa e estrutura de governança; Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria-Executiva: composição, competências e atribuições; Patrimônio, receitas, contrato de gestão e prestação de contas **8**
Questões **9**
Gabarito **16**

REGULAMENTO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS E REGULAMENTO DE CONVÊNIOS DA ABDI

Regulamento de Licitações e Contratos da ABDI: princípios e disposições gerais. Modalidades, procedimentos licitatórios, critérios de julgamento e habilitação. Contratação direta: dispensa e inexigibilidade. Formalização, execução, fiscalização, alteração e extinção dos contratos. Sanções e responsabilidades contratuais. Regulamento de Convênios da ABDI: disposições gerais, conceitos e modalidades. Celebração de convênios, plano de trabalho, habilitação e contrapartidas. Execução, acompanhamento, fiscalização e alterações dos convênios. Prestação de contas, responsabilidades e disposições finais **1**
QUESTÕES **8**
GABARITO **16**

SUMÁRIO

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

SUMÁRIO

ÉTICA E CONDUTA FUNCIONAL; MISSÃO E ATUAÇÃO INSTITUCIONAL DA ABDI

Regulamento de Ética e Conduta da ABDI (Resolução do Conselho Deliberativo nº 004/2022): objetivo, aplicabilidade, valores e princípios éticos (arts. 1º a 3º); Direitos, deveres e vedações aplicáveis aos profissionais da ABDI (arts. 4º a 6º do Regulamento de Ética e Conduta); Critérios de conduta profissional: mídias sociais, confidencialidade de informações, propriedade intelectual, utilização de recursos institucionais, doações e patrocínios (arts. 7º a 11 do Regulamento de Ética e Conduta); Conflito de interesses: atividades paralelas, atividades políticas, sindicais e religiosas, relacionamento entre profissionais, brindes, presentes, favores, participação em eventos e utilização de informações privilegiadas (arts. 12 a 17 do Regulamento de Ética e Conduta); Descumprimento das normas, medidas disciplinares, comunicação de irregularidades, denúncias e gestão do Regulamento de Ética e Conduta (arts. 18 a 25)..... **1**

Missão, visão, valores, diretrizes e objetivos estratégicos da ABDI, conforme o Planejamento Estratégico 2024–2029, aprovado pela Resolução do Conselho Deliberativo nº 008/2023 ..... **1**

Atuação institucional da ABDI: promoção do desenvolvimento industrial, inovação, transformação digital, difusão tecnológica, competitividade e sustentabilidade, conforme o art. 1º da Lei nº 11.080/2004, o art. 2º do Decreto nº 5.352/2005 e o Planejamento Estratégico 2024–2029..... **2**

Questões **2**

Gabarito..... **10**

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS: Fundamentos, modelos e processos de gestão de pessoas. Planejamento estratégico e dimensionamento da força de trabalho. Gestão por competências. Indicadores de gestão de pessoas e análise de dados para tomada de decisão **1**

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: Recrutamento e seleção de pessoal. Integração e desenvolvimento de empregados. Levantamento de necessidades de treinamento..... **6**

Educação corporativa..... **11**

Gestão do conhecimento..... **14**

Avaliação de resultados de ações de capacitação..... **16**

GESTÃO DO DESEMPENHO E CARREIRAS: Métodos e instrumentos de avaliação de desempenho. Gestão por resultados, metas e competências. Feedback e desenvolvimento profissional. Planos de carreira, cargos e salários. Remuneração, benefícios e políticas de reconhecimento **21**

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): contrato de trabalho, jornada, remuneração, férias e rescisão contratual. Admissão, movimentação e desligamento de empregados. Folha de pagamento, encargos trabalhistas e previdenciários. Controle de frequência, banco de horas e benefícios. eSocial e obrigações trabalhistas acessórias. Acordos coletivos de trabalho..... **27**

SUMÁRIO

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

SUMÁRIO

CULTURA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Cultura e clima organizacional 32
Comunicação interna e relacionamento interpessoal 40
Motivação, liderança e gestão de conflitos 45
Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho 51
Diversidade, inclusão e prevenção ao assédio e à discriminação 56
PROCESSOS E INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS: Mapeamento, análise e melhoria de processos de recursos humanos. Indicadores de desempenho, produtividade, absenteísmo e rotatividade 61
Sistemas de informação para gestão de pessoas 66
Gestão de riscos, controles internos e conformidade nos processos de pessoas 71
Proteção de dados pessoais: Lei nº 13.709/2018 (LGPD) 76
NORMAS E POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA ABDI: Plano de Carreira, Cargos e Salários da ABDI (2026) 99
Acordo Coletivo de Trabalho da ABDI (2026–2028) 107
Gestão de competências, desempenho e desenvolvimento profissional 119
Procedimentos institucionais de administração de pessoal e benefícios 124
Questões 129
Gabarito 137

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Língua Portuguesa

A compreensão e a interpretação de textos são habilidades essenciais para que a comunicação alcance seu objetivo de forma eficaz. Em diversos contextos, como na leitura de livros, artigos, propagandas ou imagens, é necessário que o leitor seja capaz de entender o conteúdo proposto e, além disso, atribuir significados mais amplos ao que foi lido ou visto.

Para isso, é importante distinguir os conceitos de compreensão e interpretação, bem como reconhecer que um texto pode ser verbal (composto por palavras) ou não-verbal (constituído por imagens, símbolos ou outros elementos visuais).

Compreender um texto implica decodificar sua mensagem explícita, ou seja, captar o que está diretamente apresentado. Já a interpretação vai além da compreensão, exigindo que o leitor utilize seu repertório pessoal e conhecimentos prévios para gerar um sentido mais profundo do texto. Dessa forma, dominar esses dois processos é essencial não apenas para a leitura cotidiana, mas também para o desempenho em provas e concursos, onde a análise de textos e imagens é frequentemente exigida.

Essa distinção entre compreensão e interpretação é crucial, pois permite ao leitor ir além do que está explícito, alcançando uma leitura mais crítica e reflexiva.

Conceito de Compreensão

A compreensão de um texto é o ponto de partida para qualquer análise textual. Ela representa o processo de decodificação da mensagem explícita , ou seja, a habilidade de extrair informações diretamente do conteúdo apresentado pelo autor, sem a necessidade de agregar inferências ou significados subjetivos. Quando compreendemos um texto, estamos simplesmente absorvendo o que está dito de maneira clara, reconhecendo os elementos essenciais da comunicação, como o tema , os fatos e os argumentos centrais.

A Compreensão em Textos Verbais

Nos textos verbais , que utilizam a linguagem escrita ou falada como principal meio de comunicação, a compreensão passa pela habilidade de ler com atenção e reconhecer as estruturas linguísticas. Isso inclui:

- **Vocabulário :** O entendimento das palavras usadas no texto é fundamental. Palavras desconhecidas podem comprometer a compreensão, tornando necessário o uso de dicionários ou ferramentas de pesquisa para esclarecer o significado.
- **Sintaxe:** A maneira como as palavras estão organizadas em frases e parágrafos também influencia o processo de compreensão. Sentenças complexas, inversões sintáticas ou o uso de conectores como conjunções e preposições requerem atenção redobrada para garantir que o leitor compreenda as relações entre as ideias.
- **Coesão e coerência:** são dois pilares essenciais da compreensão. Um texto coeso é aquele cujas ideias estão bem conectadas, e a coerência se refere à lógica interna do texto, onde as ideias se articulam de maneira fluida e compreensível.

Ao realizar a leitura de um texto verbal, a compreensão exige a decodificação de todas essas estruturas. É a partir dessa leitura atenta e detalhada que o leitor poderá garantir que absorveu o conteúdo proposto pelo autor de forma plena.

A Compreensão em Textos Não-Verbais

Além dos textos verbais, a compreensão se estende aos textosnão-verbais , que utilizam símbolos, imagens, gráficos ou outras representações visuais para transmitir uma mensagem. Exemplos de textos não-verbais incluem obras de arte, fotografias, infográficos e até gestos em uma linguagem de sinais.

A compreensão desses textos exige uma leitura visual aguçada, na qual o observador decodifica os elementos presentes, como:

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Raciocínio Lógico

A lógica proposicional é baseada justamente nas *proposições* e suas relações. Podemos ter dois tipos de proposições, simples ou composta.

Em geral, uma proposição simples não utiliza conectivos (*e*; *ou*; *se*; *se, e somente se*). Enquanto a proposição composta é formada por duas ou mais proposições simples ligadas por esses conectivos.

Mas às vezes uma proposição composta é de difícil análise. “Carlos é professor e a moeda do Brasil é o Real”. Se Carlos não for professor e a moeda do Brasil for o real, a proposição composta é verdadeira ou falsa? Temos uma proposição verdadeira e falsa? Como podemos lidar com isso?

A melhor maneira de analisar estas proposições compostas é através de tabelas-verdade.

A *tabela-verdade* é montada com todas as possibilidades que uma proposição pode assumir e suas combinações. Se quiséssemos saber sobre uma proposição e sua negativa, teríamos a seguinte tabela-verdade:

p	~p
V	F
F	V

A tabela-verdade de uma conjunção (p ^ q) é a seguinte:

p	*q*	p ^ q
V	V	V
V	F	F
F	V	F
F	F	F

Todas as tabelas-verdade são as seguintes:

p	*q*	*p ^ q*	p v q	p -> q	p ⇔q	p v. q
V	V	V	V	V	V	F
V	F	F	V	F	F	V
F	V	F	V	V	F	V
F	F	F	F	V	V	F

Note que quando tínhamos uma proposição, nossA tabela-verdade resultou em uma tabela com 2 linhas e quando tínhamos duas proposições nossa tabela era composta por 4 linhas.

A fórmula para o número de linhas se dá através de 2^n, onde n é o número de proposições.

Se tivéssemos a seguinte tabela-verdade:

p	*q*	*r*	p v q -> r

Mesmo sem preenchê-la, podemos afirmar que ela terá 2^3 linhas, ou seja, 8 linhas.

Mais um exemplo:

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

A informática é a área relacionada ao tratamento automático da informação por meio de recursos computacionais. Ela envolve o uso de computadores, programas, redes, dispositivos digitais e sistemas capazes de receber dados, processá-los, armazená-los e apresentar resultados úteis ao usuário. Em sentido amplo, a informática não se limita ao uso de computadores pessoais, pois também está presente em celulares, caixas eletrônicos, sistemas bancários, plataformas educacionais, equipamentos hospitalares, veículos, indústrias e diversos serviços digitais.

O termo “informação” é essencial para compreender essa área. Dados isolados, como números, letras ou símbolos, passam a ter valor quando são organizados e interpretados dentro de um contexto. Um computador, por exemplo, pode receber os dados de uma planilha de notas escolares, processá-los e gerar médias, relatórios e gráficos. Nesse processo, a informática transforma dados brutos em informações compreensíveis e úteis para a tomada de decisões.

▸ Diferença entre hardware e software

Componentes físicos e componentes lógicos

Em um sistema computacional, hardware e software são elementos complementares. O hardware corresponde à parte física do computador, isto é, tudo aquilo que pode ser tocado, como monitor, teclado, mouse, placa-mãe, processador, memória, impressora, gabinete, cabos e demais dispositivos. Já o software corresponde à parte lógica, formada por programas, sistemas e instruções que orientam o funcionamento da máquina.

Para compreender essa diferença de modo didático, pode-se comparar o computador a um corpo organizado. O hardware seria a estrutura física, composta por peças e dispositivos. O software seria o conjunto de comandos e regras que permite a essa estrutura executar tarefas. Um computador sem software é apenas um conjunto de componentes eletrônicos sem orientação funcional; por outro lado, um software sem hardware não possui meio físico para ser executado.

A tabela a seguir sintetiza as principais diferenças entre hardware e software, permitindo visualizar de maneira objetiva como esses dois elementos se distinguem e, ao mesmo tempo, se complementam no funcionamento do computador.

Aspecto comparado	Hardware	Software
Natureza	Parte física do computador	Parte lógica do computador
Forma de existência	Pode ser tocado e visualizado fisicamente	Não pode ser tocado; existe como instruções, códigos e programas
Função principal	Executar fisicamente as operações e permitir a interação com o sistema	Orientar, controlar e organizar o funcionamento do hardware
Exemplos	Teclado, mouse, monitor, processador, memória, HD, SSD e impressora	Sistema operacional, navegador, editor de texto, antivírus, aplicativos e jogos
Dependência	Precisa de software para executar tarefas úteis	Precisa de hardware para ser instalado, executado e utilizado
Tipo de problema comum	Falha física, mau contato, superaquecimento, desgaste ou quebra de componente	Erro de instalação, travamento, vírus, incompatibilidade ou falha de atualização

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Prezado (a), a Legislação acima supracitado, já foi abordado na matéria de Legislação de Criação e Estatuto Social da ABDI.

Bons estudos!

Delimitação conceitual e origem do modelo dos serviços sociais autônomos

Conceito e posição no arranjo institucional

Os serviços sociais autônomos são entidades de natureza privada, instituídas mediante autorização legal, que se dedicam a atividades de interesse coletivo em colaboração com o Poder Público, sem integrarem a estrutura da administração direta ou indireta. A expressão reúne três ideias que precisam ser lidas em conjunto. A primeira é a de serviço social, entendida em sentido amplo como toda atuação voltada à promoção de segmentos da coletividade, seja pela formação profissional, pela assistência, pelo fomento econômico ou pelo apoio tecnológico. A segunda é a de autonomia, que designa a capacidade de a entidade organizar-se, decidir e gerir os próprios recursos sem subordinação hierárquica a órgãos governamentais. A terceira é a de vinculação ao interesse público, que impede a autonomia de converter-se em isolamento e explica a presença de mecanismos de supervisão e de controle.

Na classificação tradicional das pessoas jurídicas que atuam ao lado do Estado, esses entes ocupam o espaço das entidades paraestatais, também descritas como entes de cooperação. Situam-se entre o setor estatal e o mercado, compondo o chamado terceiro setor, no qual a iniciativa privada persegue finalidades que a ordem jurídica reconhece como socialmente relevantes. A lei autoriza a criação, o regulamento disciplina a estrutura e o estatuto organiza a vida interna, o que distingue o serviço social autônomo de uma associação comum, cuja origem é exclusivamente a vontade dos associados.

Autorização legal como ato de origem

A característica que individualiza o modelo é a instituição por lei autorizativa. Não se trata de lei que cria pessoa jurídica de direito público, como ocorre com as autarquias, e sim de lei que habilita o Poder Executivo a promover a instituição de uma entidade privada para fim determinado. No caso da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, a Lei nº 11.080/2004 autoriza o Poder Executivo a instituir o serviço social autônomo, e o Decreto nº 5.352/2005 formaliza a instituição e disciplina a organização. A autorização legal fixa a finalidade, delimita o campo de atuação e legitima a vinculação da entidade a recursos de origem pública, razão pela qual a ausência de lei autorizativa comprometeria a validade de toda a construção.

Paraestatalidade e cooperação

A paraestatalidade expressa a ideia de que a entidade caminha ao lado do Estado, executando atividades que este reconhece como relevantes e incentiva, sem assumi-las diretamente. A cooperação não é gratuita nem informal: formaliza-se em instrumentos jurídicos, entre os quais se destaca o contrato de gestão, que estabelece metas, prazos, responsabilidades e critérios de avaliação. Assim, o vínculo com o Poder Público é de fomento e de parceria, não de hierarquia, e a atuação estatal se exerce por supervisão e controle de resultados, não por comando administrativo cotidiano.

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

LEI Nº 11.080, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004

Autoriza o Poder Executivo a instituir Serviço Social Autônomo denominado Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial - ABDI, e dá outras providências.

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

Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a instituir Serviço Social Autônomo com a finalidade de promover a execução de políticas de desenvolvimento industrial, de inovação, de transformação digital e de difusão de tecnologia, especialmente as que contribuam para a geração de empregos, em consonância com as políticas de comércio exterior e de ciência e tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 14.440, de 2022)

§ 1º O Serviço Social Autônomo de que trata o caput deste artigo, pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, de interesse coletivo e de utilidade pública, denomina-se Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial – ABDI.

§ 2º (VETADO)

Art. 2º São órgãos de direção da ABDI:

I - a Diretoria Executiva, composta por 1 (um) Presidente e 2 (dois) Diretores;

II - o Conselho Deliberativo, composto por 15 (quinze) membros; e

III - o Conselho Fiscal, composto por 3 (três) membros.

Art. 3º O Conselho Deliberativo será composto por 8 (oito) representantes do Poder Executivo e 7 (sete) de entidades privadas, titulares e suplentes, escolhidos na forma estabelecida em regulamento, com mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos 1 (uma) única vez por igual período.

Art. 4º O Conselho Fiscal será composto por 2 (dois) representantes do Poder Executivo e 1 (um) da sociedade civil, titulares e suplentes, escolhidos na forma estabelecida em regulamento, com mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos 1 (uma) única vez por igual período.

Art. 5º Fica autorizada a destituição de membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, nas hipóteses definidas em regulamento.

Art. 6º O Presidente e os Diretores da Diretoria Executiva da ABDI serão escolhidos e nomeados pelo Presidente da República para o exercício de mandato de 4 (quatro) anos, podendo ser por ele exonerados a qualquer tempo, de ofício ou por proposta do Conselho Deliberativo, aprovada por maioria absoluta de seus membros.

Art. 7º As competências e atribuições do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e dos membros da Diretoria Executiva serão estabelecidas em regulamento.

Art. 8º Compete ao Poder Executivo, na supervisão da gestão da ABDI:

I - definir os termos do contrato de gestão, que estipulará as metas e objetivos, os prazos e responsabilidades para sua execução e especificará os critérios para avaliação da aplicação dos recursos a ela repassados; e

II - aprovar, anualmente, o orçamento-programa da ABDI para a execução das atividades previstas no contrato de gestão.

Parágrafo único. Até o dia 31 de março de cada exercício, o Poder Executivo apreciará o relatório de gestão e emitirá parecer sobre o cumprimento do contrato de gestão pela ABDI.

Art. 9º São obrigações da ABDI:

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Fundamentos e percurso da licitação institucional

A Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) é serviço social autônomo de direito privado, sem fins lucrativos, dedicado ao desenvolvimento industrial e à inovação. A Lei nº 11.080, de 2004, prevê regulamento próprio de licitações e contratos. A instituição deve observar esse regime específico e princípios de interesse coletivo, sem transpor automaticamente os procedimentos aplicáveis aos órgãos públicos.

▸ Finalidade da competição e delimitação da necessidade

Princípios que orientam a escolha do fornecedor

A licitação seleciona a proposta mais vantajosa, incentiva a inovação e contribui para o desenvolvimento nacional. Legalidade, impessoalidade, moralidade, igualdade, publicidade e eficiência condicionam edital e julgamento. Economicidade significa avaliar o benefício efetivo, não apenas o menor preço. A integridade exige prevenir conflitos de interesses, tratar fornecedores igualmente e documentar decisões, sem criar barreiras competitivas disfarçadas de exigências técnicas.

O edital é público, mas as propostas ficam reservadas até a abertura; a divulgação do orçamento estimado pode ser diferida. A ABDI também deve observar impedimentos de contratação e resguardar a independência de seus agentes.

Definição do objeto e planejamento da despesa

A fase preparatória começa com solicitação formal contendo objeto, valor estimado, recursos disponíveis e autorização competente. Em uma plataforma de diagnóstico digital de indústrias, o objeto precisa indicar funcionalidades, segurança, suporte e critérios de aceitação. A preferência injustificada por marca pode eliminar soluções equivalentes. Obras e serviços de engenharia exigem caracterização suficiente da intervenção.

O planejamento delimita quantidades e justifica a pertinência da despesa. Parcelar artificialmente uma necessidade para escapar da modalidade cabível ou dos limites de dispensa contraria o regulamento.

▸ Modalidades licitatórias e julgamento das propostas

Formas de disputa previstas no regulamento

A modalidade depende da natureza do objeto, do valor e da complexidade. O pregão, preferencialmente eletrônico, serve à aquisição de bens e serviços, mas não às obras e serviços especiais de engenharia. O convite parte de pelo menos cinco fornecedores do ramo, convidados com antecedência mínima de três dias, preservada a publicidade para outros interessados. O diálogo competitivo desenvolve alternativas mediante interação com participantes previamente selecionados.As modalidades apresentam finalidades diferentes, como evidencia a comparação:

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Ética e Conduta Funcional; Missão e Atuação Institucional da ABDI

Prezado(a),

Para estudo do tópico solicitado pelo edital, indicamos que verifique o material complementar. É necessário copiar e colar o link a seguir diretamente em seu navegador para ter acesso ao conteúdo: https://www.abdi.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Regulamento-de-Etica-e-Conduta.pdf

A indicação se dá devido ao formato e extensão do material em questão, que não cabe na estrutura de nossas apostilas. Por isso, e para manter protegidos os direitos autorais do conteúdo, sugerimos acesso direto na fonte oficial e estudo do documento tal como solicitado pelo edital.

Bons estudos!

Missão, visão, valores, diretrizes e objetivos estratégicos da ABDI, conforme o Planejamento Estratégico 2024–2029, aprovado pela Resolução do Conselho Deliberativo nº 008/2023

RESOLUÇÃO CONSELHO DELIBERATIVO Nº 008, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2023

Aprova o Planejamento Estratégico 2024-2029 da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial.

O CONSELHO DELIBERATIVO DA AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, no exercício das atribuições que lhe conferem o artigo 7º da Lei nº 11.080, de 30 de dezembro de 2004, o inciso III do caput do artigo 4º do Decreto nº 5.352, de 24 de janeiro de 2005, e a alínea “a” do inciso III do caput e o § 2º do artigo 9º do Estatuto Social,

RESOLVE:

Art. 1º. Fica aprovado o Planejamento Estratégico 2024-2029 da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial.

Art. 2º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Arquitetura da gestão de pessoas e valor organizacional

A gestão de pessoas constitui um sistema de decisões sobre trabalho, capacidades, vínculos e condições que tornam viável a atuação de uma organização. Seu alcance ultrapassa rotinas de cadastro ou folha, pois envolve escolhas sobre quem executará atividades, quais conhecimentos serão necessários, como as equipes cooperarão e de que modo os resultados serão acompanhados. Uma política de pessoas somente se torna estratégica quando essas escolhas decorrem das prioridades institucionais e também consideram a experiência concreta dos trabalhadores. O alinhamento não significa tratar seres humanos como peças intercambiáveis: significa organizar condições de contribuição sustentável, com responsabilidades claras, oportunidades de desenvolvimento e respeito à dignidade.

Da administração funcional ao sistema integrado

A administração funcional organiza tarefas em especialidades como admissão, remuneração, treinamento e relações trabalhistas. Essa divisão é útil para garantir conhecimento técnico e regularidade das operações, mas pode produzir decisões desconectadas. A área responsável pelo recrutamento, por exemplo, pode preencher postos rapidamente sem que a organização tenha preparado supervisores para integrar os novos empregados. Em um sistema integrado, essas rotinas são articuladas por fluxos de informação, governança e objetivos comuns. A necessidade de uma nova equipe passa por identificação de demanda, descrição de entregas, estimativa de recursos, atração, integração e acompanhamento da capacidade efetivamente instalada.

Conexão entre estratégia institucional e práticas de gestão

As prioridades da direção devem ser traduzidas em exigências observáveis para o trabalho. Se a organização pretende ampliar o atendimento remoto, importa mapear habilidades digitais, dimensionar suporte técnico, redesenhar turnos e identificar funções que precisarão de transição. A decisão estratégica não se reduz a anunciar um programa de capacitação: mudanças de processos, tecnologia e regras de atuação podem ser tão importantes quanto o aprendizado individual. A liderança de cada unidade fornece informações sobre obstáculos reais; a equipe especializada em pessoas ajuda a formular alternativas; a alta administração define recursos e aceita ou rejeita riscos. Assim, estratégia e execução se conectam por compromissos verificáveis, não por declarações genéricas.

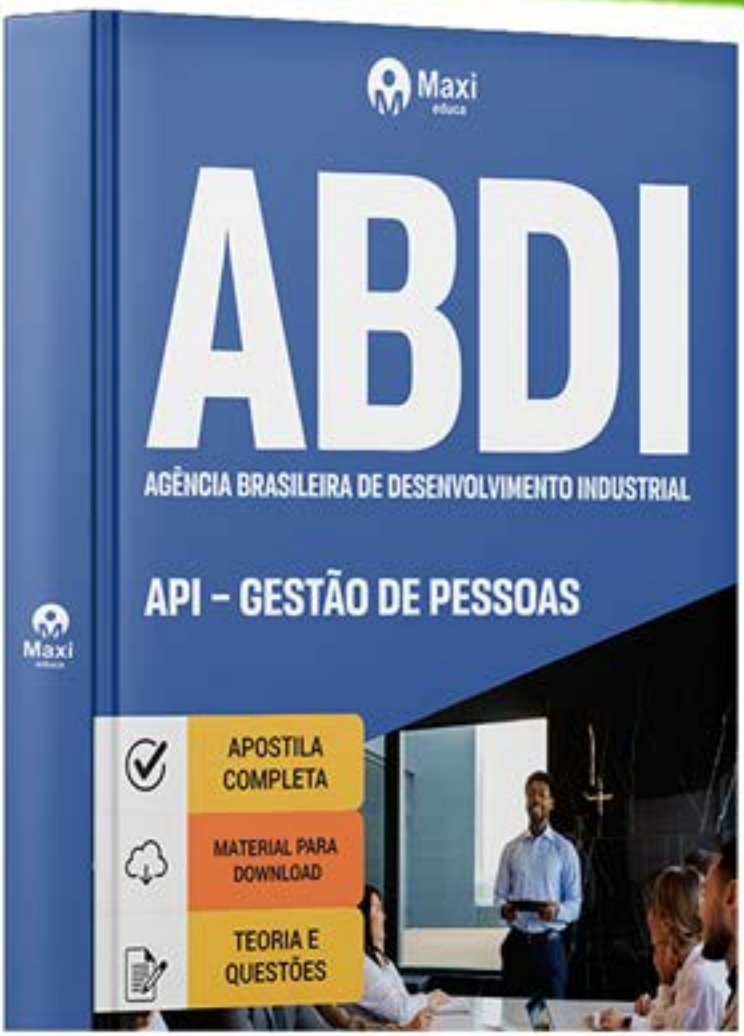
Em uma rede hospitalar, a expansão dos serviços ambulatoriais exige enfermeiros, recepcionistas e profissionais de apoio em horários distintos. Contratar apenas com base na quantidade de consultas esperadas pode gerar espera excessiva em certos setores e ociosidade em outros. A análise integrada observa tempo de atendimento, procedimentos, cobertura de ausências, perfis exigidos e repercussões sobre a segurança. Uma mudança de escala, combinada com ajustes na triagem, pode atender parte da demanda antes de haver novas contratações. A gestão de pessoas participa da decisão sem substituir a competência técnica das áreas assistenciais.

Estratégias de controle e de comprometimento

Modelos de gestão diferem na maneira de orientar condutas. Uma lógica predominantemente de controle enfatiza padronização, descrição de funções, supervisão e verificação de cumprimento. Ela pode ser apropriada em tarefas que exigem rastreabilidade e procedimentos rigorosos, mas tende a limitar iniciativa quando usada como resposta para toda situação. A lógica de comprometimento valoriza autonomia responsável, participação, aprendizagem e identificação com objetivos organizacionais. Nem a autonomia elimina controles nem a padronização impede colaboração: decisões consistentes combinam requisitos de segurança com margens proporcionais de escolha dos profissionais.

Esta é apenas uma amostra gratuita. Adquira a apostila completa com desconto clicando aqui.

Maxi educa



GOSTOU DESSE MATERIAL?

A versão **COMPLETA** é o passo decisivo para você finalmente alcançar a aprovação e mudar sua vida. Ative agora seu DESCONTO ESPECIAL!

QUERO MINHA APROVAÇÃO!