

# SUMÁRIO

## CNPQ

*Analista Pleno I: Administração de Pessoal*

### LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.....	1
Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.....	7
Domínio da ortografia oficial.....	17
Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual.....	18
Emprego de tempos e modos verbais.....	22
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.....	25
Emprego das classes de palavras.....	30
Emprego dos sinais de pontuação. ....	41
Concordância verbal e nominal.....	45
Regência verbal e nominal.....	47
Emprego do sinal indicativo de crase.....	50
Colocação Pronominal.....	51
Reescrita de frases e parágrafos do texto. ou de trechos de texto. Substituição de palavras Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade. ....	53
Significação das palavras.....	55
Redação Oficial. Redação de pareceres, notas técnicas, termos de referência e instrumentos editais.....	56
Exercícios.....	74
Gabarito.....	86

### RACIOCÍNIO LÓGICO E QUANTITATIVO

Estruturas Lógicas.....	1
Lógica de argumentação: analogias, inferências, deduções e conclusões. ....	2
Lógica sentencial (ou proposicional): Proposições simples e compostas, Tabelas-verdade, Equivalências, Diagramas lógicos.....	3
Princípios de contagem e probabilidade.....	8
Conjuntos: regras básicas — pertinência; inclusão; operações de união e intersecção; complemento e diferença de conjuntos;.....	12

# SUMÁRIO

# SUMÁRIO

Exercícios .....	16
Gabarito .....	22

## NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Estado, governo e administração pública: Conceitos, elementos, poderes, natureza, fins e princípios; Princípios básicos da administração .....	1
Direito administrativo: Conceito, fontes e princípios.....	6
Ato administrativo: Conceito, requisitos, atributos, classificação e espécies; Invalidação, anulação e revogação; Prescrição .....	11
Agentes administrativos: Investidura e exercício da função pública; Direitos e deveres dos funcionários públicos; regimes jurídicos .....	29
Processo administrativo: Conceito, princípios, fases e modalidades; Lei nº 9.784/1999 (regula o processo administrativo no âmbito da administração pública).....	47
Poderes da administração: Vinculado, discricionário, hierárquico, disciplinar, regulamentar e de polícia; Enriquecimento ilícito e uso e abuso de poder.....	63
Responsabilidade civil da administração: Evolução doutrinária e reparação do dano	74
Serviços públicos: Conceito, classificação, regulamentação, formas e competência de prestação.....	76
Organização administrativa: Administração direta e indireta, centralizada e descentralizada; Autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista...	94
Controle e responsabilização da administração: Controle administrativo; Controle judicial; Controle legislativo.....	100
Responsabilidade civil do Estado.....	109
Licitações e contratos administrativos: Lei nº 8.666/1993.....	116
Lei nº 14.133/2021 .....	173
Exercícios.....	245

## NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	1
Princípios fundamentais .....	4
Aplicabilidade das normas constitucionais: Normas de eficácia plena, contida e limitada; Normas programáticas .....	5
Direitos e garantias fundamentais: Direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos, partidos políticos .....	9
Organização político-administrativa do Estado: Estado federal brasileiro, União, estados, Distrito Federal, municípios e territórios .....	25
Poder Executivo: Atribuições e responsabilidades do presidente da República.....	38
Exercícios .....	41
Gabarito.....	44



## NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Estrutura e estratégia organizacional .....	1
Administração pública: do modelo racional legal ao paradigma pós-burocrático .....	4
Empreendedorismo governamental e novas lideranças no setor público .....	19
Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada .....	22
Novas tecnologias gerenciais: gestão da qualidade, impactos sobre a configuração das organizações públicas e sobre os processos de gestão .....	24
Excelência nos serviços públicos .....	26
Gestão de resultados na produção de serviços públicos .....	30
Gestão de programas e projetos em ciência, tecnologia e inovação .....	33
Ferramentas de acompanhamento e avaliação: construção de indicadores, prospecção e avaliação de cenários .....	33
O paradigma do cliente na gestão pública .....	34
Gestão estratégica; Planejamento estratégico .....	39
Tecnologia da informação, organização e cidadania .....	42
Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais .....	43
Aspectos sociais, ambientais e de governança (ASG) na administração pública .....	46
Noções de Orçamento Público (PPA, LDO, LOA) .....	47
Exercícios .....	56
Gabarito .....	61

## NOÇÕES DE INFORMÁTICA (EXCETO PARA OS CARGOS 2, 3, 5 E 7)

Conceitos básicos de hardware e software: funcionamento do computador; conhecimentos dos componentes principais .....	1
Redes de Computadores: conceitos básicos .....	5
Noções do Sistema Operacional Windows (10 e 11) .....	14
Conceitos gerais de segurança da informação: proteção contra vírus e outras formas de softwares ou ações intrusivas .....	35
Dados: conceitos, atributos, métricas, transformação de dados .....	38
Ciência de Dados: governança da informação .....	48
Ferramentas de Produção Workspace (Power BI, Office, LibreOffice, Google Workspace) .....	51

# SUMÁRIO

## LÍNGUA INGLESA

Compreensão de texto escrito em língua inglesa .....	1
Itens gramaticais relevantes para a compreensão dos conteúdos semânticos .....	2
Exercícios .....	59
Gabarito .....	64

## LEGISLAÇÃO E ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ética e função pública .....	1
Ética no setor público .....	2
Decreto nº 1.171/1994 e suas alterações (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal) .....	4
Lei nº 8.112/1990 e suas alterações (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União) .....	8
Lei nº 8.429/1992 e suas alterações: Disposições gerais; Atos de improbidade administrativa .....	52
Exercícios .....	76
Gabarito .....	80

## ADMINISTRAÇÃO

Estratégia organizacional. Conceitos, questões-chave e condições necessárias para seu desenvolvimento .....	1
Processo administrativo. Funções administrativas. Planejamento, organização, direção e controle .....	11
Gestão por processos. ....	21
Exercícios .....	24
Gabarito .....	27

## GESTÃO DE PESSOAS

Evolução e funções da gestão de pessoas .....	1
Recrutamento e seleção .....	4
Avaliação de desempenho e gestão do desempenho .....	12
Sistemas de recompensas. ....	14
Gestão por competências .....	15
Desenvolvimento gerencial .....	28

# SUMÁRIO

Clima organizacional. Cultura organizacional .....	33
Grupos e equipes de trabalho .....	39
Qualidade de vida no trabalho.....	48
Gestão de Programas de Saúde .....	50
Gestão da mudança: mudanças sociais, científicas, culturais e organizacionais. O indivíduo como ator da mudança .....	52
Aprendizagem organizacional e educação. Aprendizagem individual e aprendizagem organizacional .....	58
Estratégias para gestão do autodesenvolvimento e gestão da aprendizagem organizacional .....	60
Métodos, estratégias e tendências em treinamento, desenvolvimento e educação. Diagnóstico de necessidades de treinamento.....	62
Elaboração e gerenciamento de projetos e programas educacionais .....	69
Teorias de aprendizagem e desenho/projeto instrucional .....	70
Avaliação de treinamento. ....	71
Educação à distância .....	71
Gestão do conhecimento.....	74
Liderança; Estilos de liderança e situações de trabalho .....	82
Teorias da motivação. Comprometimento e satisfação no trabalho.....	88
People Analytics .....	91
Gestão estratégica de pessoas.....	91
Negociação e gestão de conflitos.....	95
Metodologias ágeis em gestão de pessoas .....	96
Valorização e reconhecimento. ....	97
Legislação de pessoal no serviço público. Lei nº 8.112/1990 .....	98
Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas .....	139
Tendências do futuro do serviço público. ....	147
Lei da carreira CTI (Lei nº 8.691/1993). ....	148
Exercícios.....	157
Gabarito.....	167

## LEGISLAÇÃO E ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ética e função pública .....	1
Ética no setor público .....	2
Decreto nº 1.171/1994 e suas alterações (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal) .....	4
Lei nº 8.112/1990 e suas alterações (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União).....	8
Lei nº 8.429/1992 e suas alterações: Disposições gerais; Atos de improbidade administrativa.....	52
Exercícios .....	76
Gabarito.....	80



## LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Seguridade Social: Origem e evolução legislativa no Brasil; Conceituação; Organização e princípios constitucionais.....	1
Legislação previdenciária no setor público; Lei nº 9.717/1998 .....	16
Legislação Trabalhista: Princípios e fontes do direito do trabalho; Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988).....	20
Exercícios .....	30
Gabarito.....	33



### Definição Geral

Embora correlacionados, esses conceitos se distinguem, pois sempre que compreendemos adequadamente um texto e o objetivo de sua mensagem, chegamos à interpretação, que nada mais é do que as conclusões específicas. Exemplificando, sempre que nos é exigida a compreensão de uma questão em uma avaliação, a resposta será localizada no próprio no texto, posteriormente, ocorre a interpretação, que é a leitura e a conclusão fundamentada em nossos conhecimentos prévios.

### Compreensão de Textos

Resumidamente, a compreensão textual consiste na análise do que está explícito no texto, ou seja, na identificação da mensagem. É assimilar (uma devida coisa) intelectualmente, fazendo uso da capacidade de entender, atinar, perceber, compreender. Compreender um texto é apreender de forma objetiva a mensagem transmitida por ele. Portanto, a compreensão textual envolve a decodificação da mensagem que é feita pelo leitor. Por exemplo, ao ouvirmos uma notícia, automaticamente compreendemos a mensagem transmitida por ela, assim como o seu propósito comunicativo, que é informar o ouvinte sobre um determinado evento.

### Interpretação de Textos

É o entendimento relacionado ao conteúdo, ou melhor, os resultados aos quais chegamos por meio da associação das ideias e, em razão disso, sobressai ao texto. Resumidamente, interpretar é decodificar o sentido de um texto por indução.

A interpretação de textos compreende a habilidade de se chegar a conclusões específicas após a leitura de algum tipo de texto, seja ele escrito, oral ou visual.

Grande parte da bagagem interpretativa do leitor é resultado da leitura, integrando um conhecimento que foi sendo assimilado ao longo da vida. Dessa forma, a interpretação de texto é subjetiva, podendo ser diferente entre leitores.

### Exemplo de compreensão e interpretação de textos

Para compreender melhor a compreensão e interpretação de textos, analise a questão abaixo, que aborda os dois conceitos em um texto misto (verbal e visual):

*FGV > SEDUC/PE > Agente de Apoio ao Desenvolvimento Escolar Especial > 2015*

*Português > Compreensão e interpretação de textos*

A imagem a seguir ilustra uma campanha pela inclusão social.



*“A Constituição garante o direito à educação para todos e a inclusão surge para garantir esse direito também aos alunos com deficiências de toda ordem, permanentes ou temporárias, mais ou menos severas.”*

A partir do fragmento acima, assinale a afirmativa **incorreta**.



## Raciocínio Lógico e Quantitativo

Raciocínio lógico é o modo de pensamento que elenca hipóteses, a partir delas, é possível relacionar resultados, obter conclusões e, por fim, chegar a um resultado final.

Mas nem todo caminho é certo, sendo assim, certas estruturas foram organizadas de modo a analisar a estrutura da lógica, para poder justamente determinar um modo, para que o caminho traçado não seja o errado. Veremos que há diversas estruturas para isso, que se organizam de maneira matemática.

A estrutura mais importante são as **proposições**.

**Proposição:** declaração ou sentença, que pode ser verdadeira ou falsa.

Ex.: Carlos é professor.

As proposições podem assumir dois aspectos, verdadeiro ou falso. No exemplo acima, caso Carlos seja professor, a proposição é verdadeira. Se fosse ao contrário, ela seria falsa.

Importante notar que a proposição deve *afirmar* algo, acompanhado de um verbo (*é, fez, não notou* e etc). Caso a nossa frase seja “Brasil e Argentina”, nada está sendo afirmado, logo, a frase **não é uma proposição**.

Há também o caso de certas frases que *podem ser ou não* proposições, dependendo do contexto. A frase “ $N > 3$ ” só pode ser classificada como verdadeira ou falsa caso tenhamos algumas informações sobre  $N$ , caso contrário, nada pode ser afirmado. Nestes casos, chamamos estas frases de *sentenças abertas*, devido ao seu caráter imperativo.

O processo matemático em volta do raciocínio lógico nos permite deduzir diversas relações entre declarações, assim, iremos utilizar alguns símbolos e letras de forma a exprimir estes encadeamentos.

As proposições podem ser substituídas por letras minúsculas (p.ex.:  $a, b, p, q, \dots$ )

Seja a proposição  $p$ : Carlos é professor

Uma outra proposição  $q$ : A moeda do Brasil é o Real

É importante lembrar que nosso intuito aqui é ver se a proposição se classifica como verdadeira ou falsa.

Podemos obter novas proposições relacionando-as entre si. Por exemplo, podemos juntar as proposições  $p$  e  $q$  acima obtendo uma única proposição “Carlos é professor e a moeda do Brasil é o Real”.

Nos próximos exemplos, veremos como relacionar uma ou mais proposições através de conectivos.

Existem cinco conectivos fundamentais, são eles:

$\wedge$ : e (aditivo) conjunção

Posso escrever “Carlos é professor e a moeda do Brasil é o Real”, posso escrever  $p \wedge q$ .

$\vee$ : ou (um *ou* outro) ou disjunção

$p \vee q$ : Carlos é professor ou a moeda do Brasil é o Real

$\dot{\vee}$ : “ou” exclusivo (este ou aquele, mas não ambos) ou disjunção exclusiva (repare o ponto acima do conectivo).

$p \vee q$ : Ou Carlos é professor ou a moeda do Brasil é o Real (mas nunca ambos)

$\neg$  ou  $\sim$ : negação

$\sim p$ : Carlos não é professor

$\rightarrow$ : implicação ou condicional (se... então...)

$p \rightarrow q$ : Se Carlos é professor, então a moeda do Brasil é o Real

$\Leftrightarrow$ : Se, e somente se (ou bi implicação) (bicondicional)





### Conceito

De início, convém ressaltar que o estudo desse ramo do Direito, denota a distinção entre o Direito Administrativo, bem como entre as normas e princípios que nele se inserem.

No entanto, o Direito Administrativo, como sistema jurídico de normas e princípios, somente veio a surgir com a instituição do Estado de Direito, no momento em que o Poder criador do direito passou também a respeitá-lo. Tal fenômeno teve sua origem com os movimentos constitucionalistas, cujo início se deu no final do século XVIII. Por meio do novo sistema, o Estado passou a ter órgãos específicos para o exercício da Administração Pública e, por isso, foi necessário a desenvoltura do quadro normativo disciplinante das relações internas da Administração, bem como das relações entre esta e os administrados. Assim sendo, pode considerar-se que foi a partir do século XIX que o mundo jurídico abriu os olhos para a existência do Direito Administrativo.

Destaca-se ainda, que o Direito Administrativo foi formado a partir da teoria da separação dos poderes desenvolvida por Montesquieu, *L'Esprit des Loix*, 1748, e acolhida de forma universal pelos Estados de Direito. Até esse momento, o absolutismo reinante e a junção de todos os poderes governamentais nas mãos do Soberano não permitiam o desenvolvimento de quaisquer teorias que visassem a reconhecer direitos aos súditos, e que se opusessem às ordens do Príncipe. Prevalcia o domínio operante da vontade onipotente do Monarca.

Conceituar com precisão o Direito Administrativo é tarefa difícil, uma vez que o mesmo é marcado por divergências doutrinárias, o que ocorre pelo fato de cada autor evidenciar os critérios que considera essenciais para a construção da definição mais apropriada para o termo jurídico apropriado.

De antemão, ao entrar no fundamento de algumas definições do Direito Administrativo,

Considera-se importante denotar que o Estado desempenha três funções essenciais. São elas: **Legislativa, Administrativa e Jurisdicional**.

Pondera-se que os poderes **Legislativo, Executivo e Judiciário** são independentes, porém, em tese, harmônicos entre si. Os poderes foram criados para desempenhar as funções do Estado. Desta forma, verifica-se o seguinte:

#### **Funções do Estado:**

- Legislativa
- Administrativa
- Jurisdicional

#### **Poderes criados para desenvolver as funções do estado:**

- Legislativo
- Executivo
- Judiciário

Infere-se que cada poder exerce, de forma fundamental, uma das funções de Estado, é o que denominamos de **FUNÇÃO TÍPICA**.



### **Sentido sociológico; sentido político; sentido jurídico; conceito, objetos e elementos**

No tocante aos sentidos sociológico, político e jurídico, são analisados pela doutrina, quando da análise das denominadas “perspectivas”<sup>1</sup>. Mesma observação com relação ao denominado objeto.

Dando-se prosseguimento aos nossos estudos, passaremos a analisar os denominados elementos da Constituição. Tal denominação surgiu em virtude de o fato das normas constitucionais serem divididas e agrupadas em pontos específicos, com conteúdo, origem e finalidade diversos.

Conquanto haja essa divisão e o agrupamento em questão, é de se registrar que nossa doutrina é divergente com relação aos elementos da Constituição, não se podendo afirmar que uma classificação está correta e a outra errada.

Em que pese essa divergência, remetemos à clássica divisão dada pelo Ilustre Prof. José Afonso da Silva. Senão, vejamos.

**a) Elementos orgânicos** – estabelecem as normas que regulam a estrutura do Estado e do Poder (Títulos III e IV, da CF);

**b) Elementos limitativos** – dizem respeito às normas que compõem os direitos e garantias fundamentais, limitando a atuação estatal;

**c) Elementos sócio ideológicos** – estabelecem o compromisso da Constituição entre o Estado Individualista e o Estado intervencionista (Título VII, da CF);

**d) Elementos de estabilização constitucional** – são as normas constitucionais destinadas a assegurar a solução de conflitos constitucionais, a defesa da CF, do Estado e das instituições democráticas. Eles constituem os instrumentos de defesa do Estado e buscam garantir a paz social (Artigos 34 a 36, da CF);

**e) Elementos formais de aplicabilidade** – encontram-se nas normas que estabelecem regras de aplicação das Constituições (ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

### **Classificações das constituições**

Registre-se que a doutrina brasileira costuma utilizar-se de variados critérios de classificação das constituições, existindo variação entre eles.

**a) Quanto à origem** – as Constituições poderão ser **outorgadas** (aquelas impostas pelo agente revolucionário que não recebeu do povo a legitimidade para, em nome dele, atuar), **promulgadas** (fruto do trabalho de uma Assembleia Nacional Constituinte, eleita diretamente pelo povo).

Ela é também denominada de democrática, votada ou popular), **cesaristas** (não é propriamente outorgada, nem democrática, ainda que criada com a participação popular, vez que essa visa apenas ratificar a vontade do detentor do poder).

Conhecidas também como bonapartistas) e, **pactuadas ou dualistas** (são aquelas que surgem através de um pacto entre as classes dominante e oposição).

**b) Quanto à forma** – as Constituições podem ser **escritas** (instrumentais) ou **costumeiras** (não escritas).

**c) Quanto à extensão** – elas podem ser **sintéticas** (aquelas que apenas vinculam os princípios fundamentais e estruturais do Estado. São também denominadas de concisas, breves, sumárias, sucintas ou básicas) ou **analíticas** (são as Constituições que abordam todos os assuntos que os representantes do povo entenderem por fundamentais).

<sup>1</sup> ..... <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>  
..... <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>



### **Estratégias e programas funcionais**

O objetivo da proposição de valor ou de um conjunto de ativos e competências é elencar alguns imperativos estratégicos por meio de um conjunto de estratégias funcionais ou programas de apoio. Tais estratégias e programas, por outro lado, serão implementados com um conjunto de táticas de curto prazo.

Estratégias funcionais ou programas que poderiam orientar a estratégia empresarial podem incluir:

- Programa de relacionamento com o cliente;
- Estratégia de construção da marca;
- Estratégia de tecnologia social;
- Estratégia de comunicação;
- Estratégia de tecnologia de informação;
- Estratégia de distribuição;
- Estratégia global;
- Programa de qualidade;
- Estratégia de terceirização;
- Estratégia logística;
- Estratégia de manufatura.

A necessidade de estratégias e programas funcionais pode ser determinada por meio de poucas perguntas. O que precisa acontecer para que a empresa consiga cumprir sua proposição de valor? Existem ativos e competências necessários? Eles precisam ser criados, fortalecidos ou apoiados? Como?

### **— Estruturas Organizacionais**

Define-se Estrutura como a distribuição de tempos e recursos entre os vários indivíduos da empresa. A estrutura organizacional define como as tarefas serão alocadas, quem se reporta a quem e quais mecanismos formais de coordenação e padrões de interação devem ser seguidos (ROBBINS, 1990)<sup>1</sup>.

Tushman e Nadler (1997) sugerem que a integração pode ser feita por meio de:

- equipes, comitês ou forças-tarefa, aglutinando indivíduos de diversas áreas para trabalharem em oportunidades ou problemas comuns;
- gerentes de projeto, desempenhando um papel interligador formal, buscando a integração e a coordenação no desenvolvimento de um novo produto e/ou processo;
- reuniões formais, propiciando um ambiente regularmente programado para que indivíduos de diferentes áreas compartilhem informações e troquem ideias.

Essa formação de equipes integrando diversas áreas é uma estratégia que propicia a melhoria da comunicação dentro da empresa, possibilitando maior fluxo de informações interdepartamentais e consequente agilidade na tomada de decisão por consenso. Outro benefício observado é a aprendizagem gerada nas discussões entre os indivíduos, resultando em troca de conhecimentos enriquecedores para todos os envolvidos.

Rotondaro (1997) afirma que, para a sobrevivência das empresas, é necessário que as atividades empresariais sejam vistas não em termos de funções, departamentos ou produtos, mas em termos de processos-chave. Essa teoria é conhecida como gerenciamento de processos.

<sup>1</sup> Soares, Thiago Coelho. *Estrutura e processos organizacionais: livro didático* / Thiago Coelho Soares; design instrucional João Marcos de Souza Alves, Marina Melhado Gomes da Silva. – Palhoça: Unisul Virtual, 2013.



## Noções de Informática (Exceto para os cargos 2, 3, 5 e 7)

### Hardware

O hardware são as partes físicas de um computador. Isso inclui a Unidade Central de Processamento (CPU), unidades de armazenamento, placas mãe, placas de vídeo, memória, etc.<sup>1</sup>. Outras partes extras chamados componentes ou dispositivos periféricos incluem o mouse, impressoras, modems, scanners, câmeras, etc.

Para que todos esses componentes sejam usados apropriadamente dentro de um computador, é necessário que a funcionalidade de cada um dos componentes seja traduzida para algo prático. Surge então a função do sistema operacional, que faz o intermédio desses componentes até sua função final, como, por exemplo, processar os cálculos na CPU que resultam em uma imagem no monitor, processar os sons de um arquivo MP3 e mandar para a placa de som do seu computador, etc. Dentro do sistema operacional você ainda terá os programas, que dão funcionalidades diferentes ao computador.

### Gabinete

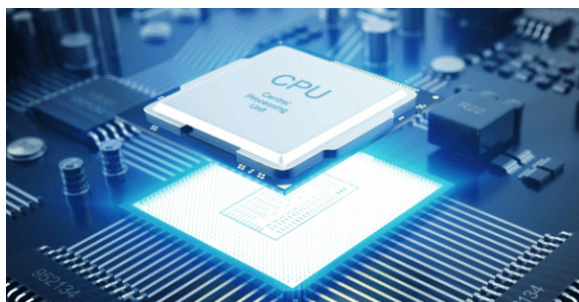
O gabinete abriga os componentes internos de um computador, incluindo a placa mãe, processador, fonte, discos de armazenamento, leitores de discos, etc. Um gabinete pode ter diversos tamanhos e designs.



Gabinete.<sup>2</sup>

### Processador ou CPU (Unidade de Processamento Central)

É o cérebro de um computador. É a base sobre a qual é construída a estrutura de um computador. Uma CPU funciona, basicamente, como uma calculadora. Os programas enviam cálculos para o CPU, que tem um sistema próprio de “fila” para fazer os cálculos mais importantes primeiro, e separar também os cálculos entre os núcleos de um computador. O resultado desses cálculos é traduzido em uma ação concreta, como por exemplo, aplicar uma edição em uma imagem, escrever um texto e as letras aparecerem no monitor do PC, etc. A velocidade de um processador está relacionada à velocidade com que a CPU é capaz de fazer os cálculos.



<sup>1</sup> <https://www.palpedigital.com/principais-componentes-internos-pc-periféricos-hardware-software/#:~:text=O%20hardware%20s%C3%A3o%20as%20partes,%20scanners%20c%C3%A2meras%20etc.>

<sup>2</sup> <https://www.chipart.com.br/gabinete/gabinete-gamer-gamemax-shine-g517-mid-tower-com-1-fan-vidro-temperado-preto/2546>



## Reading Comprehension

Interpretar textos pode ser algo trabalhoso, dependendo do assunto, ou da forma como é abordado. Tem as questões sobre o texto. Mas, quando o texto é em outra língua? Tudo pode ser mais assustador.

Se o leitor manter a calma, e se embasar nas estratégias do Inglês Instrumental e ter certeza que ninguém é cem por cento leigo em nada, tudo pode ficar mais claro.

Vejamos o que é e quais são suas estratégias de leitura:

### Inglês Instrumental

Também conhecido como Inglês para Fins Específicos - ESP, o Inglês Instrumental fundamenta-se no treinamento instrumental dessa língua. Tem como objetivo essencial proporcionar ao aluno, em curto prazo, a capacidade de ler e compreender aquilo que for de extrema importância e fundamental para que este possa desempenhar a atividade de leitura em uma área específica.

### Estratégias de leitura

- **Skimming:** trata-se de uma estratégia onde o leitor vai buscar a ideia geral do texto através de uma leitura rápida, sem apegar-se a ideias mínimas ou específicas, para dizer sobre o que o texto trata.

- **Scanning:** através do scanning, o leitor busca ideias específicas no texto. Isso ocorre pela leitura do texto à procura de um detalhe específico. Praticamos o scanning diariamente para encontrarmos um número na lista telefônica, selecionar um e-mail para ler, etc.

- **Cognatos:** são palavras idênticas ou parecidas entre duas línguas e que possuem o mesmo significado, como a palavra “vírus” é escrita igualmente em português e inglês, a única diferença é que em português a palavra recebe acentuação. Porém, é preciso atentar para os chamados falsos cognatos, ou seja, palavras que são escritas igual ou parecidas, mas com o significado diferente, como “evaluation”, que pode ser confundida com “evolução” onde na verdade, significa “avaliação”.

- **Inferência contextual:** o leitor lança mão da inferência, ou seja, ele tenta adivinhar ou sugerir o assunto tratado pelo texto, e durante a leitura ele pode confirmar ou descartar suas hipóteses.

- **Reconhecimento de gêneros textuais:** são tipo de textos que se caracterizam por organização, estrutura gramatical, vocabulário específico e contexto social em que ocorrem. Dependendo das marcas textuais, podemos distinguir uma poesia de uma receita culinária, por exemplo.

- **Informação não-verbal:** é toda informação dada através de figuras, gráficos, tabelas, mapas, etc. A informação não-verbal deve ser considerada como parte da informação ou ideia que o texto deseja transmitir.

- **Palavras-chave:** são fundamentais para a compreensão do texto, pois se trata de palavras relacionadas à área e ao assunto abordado pelo texto. São de fácil compreensão, pois, geralmente, aparecem repetidamente no texto e é possível obter sua ideia através do contexto.

- **Grupos nominais:** formados por um núcleo (substantivo) e um ou mais modificadores (adjetivos ou substantivos). Na língua inglesa o modificador aparece antes do núcleo, diferente da língua portuguesa.

- **Afixos:** são prefixos e/ou sufixos adicionados a uma raiz, que modifica o significado da palavra. Assim, conhecendo o significado de cada afixo pode-se compreender mais facilmente uma palavra composta por um prefixo ou sufixo.



### Hierarquia das Decisões

As decisões em uma empresa podem ter influência em diversas áreas desta e variam de acordo com a influência que possuem ao longo do tempo. Elas podem ser: estratégicas, táticas e operacionais.

#### Níveis hierárquicos e respectivos tipos de Planejamento e de decisões



Planejamento	Prazo	Amplitude	Nível Hierárquico	Risco
Estratégico	Longo	Toda a organização	Alta cúpula (Presidente, Diretor)	Maior
Tático	Médio	Determinado Departamento	Gerências departamentais	Médio
Operacional	Curto	Determinada atividade	Operacional (supervisores)	Menor

#### Portanto:

- O **nível estratégico** toma decisões estratégicas e realiza um planejamento estratégico
- O **nível tático** toma decisões táticas e realiza um planejamento tático
- O **nível operacional** toma decisões operacionais e realiza um planejamento operacional

As decisões são estágios para diversos problemas e sua complexidade é demasiadamente ampliada pela ambiguidade de um processo decisório deficiente. O pressuposto básico dessa afirmação é que o processo decisório envolve diferentes tipos de decisão e, em resumo, é uma questão de múltiplas variáveis. Alguns autores consideram a possibilidade das decisões também ser influenciada por outros fatores, como outras organizações, legislações e fornecedores, por exemplo, o que agrava (complica) ainda mais o processo de tomada de decisão.

Considerando o ambiente das organizações, no qual diversas mudanças motivadas pelo atual cenário econômico vêm ocorrendo, podemos analisar algumas tendências se destacando em relação à tomada de decisão, tais como: o estudo da concorrência, análise de cenários, uso expansivo de tecnologias da informação, assim como outras atividades que visam melhorar e facilitar a tomada de decisão dentro das organizações.

Portanto, o processo decisório é substancial a qualquer organização, principalmente na Administração Estratégica, seja esta pública ou privada. Toda organização necessita assumir um posicionamento frente às diversas questões, e é esse posicionamento que indicará como a empresa competirá no mercado.

Para melhor entender a importância da Administração Estratégica no processo decisório, analisaremos a composição dos cargos e funções por nível hierárquico, entendendo melhor quem faz parte de cada nível, lembrando que a explicação da pirâmide hierárquica será da base para o topo, sendo assim, do nível operacional até o estratégico.



## Recrutamento e seleção

O contexto de Gestão de Pessoas, mais conhecido como Recursos Humanos, é formado, por pessoas e organização, estabelecendo uma relação de dependência mútua para o alcance das metas e objetivos (CHIAVENATO 2005). Para que exista esta relação entre pessoas e organização, há necessidade de que as organizações escolham as pessoas que desejam como empregados e que as pessoas escolham onde pretendem trabalhar. Este processo de escolha mútua ocorre quando as organizações divulgam suas vagas no mercado de trabalho e as pessoas interessadas, candidatam-se as vagas disponíveis (TEDESCO, 2009).

Em termos tradicionais, a seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, 2009, p.172).

A seleção é um processo de comparação entre duas variáveis: de um lado, os critérios da organização (como requisitos do cargo a ser preenchido ou as competências individuais necessárias à organização) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam. A primeira variável é fornecida pela descrição e análise do cargo ou das competências requeridas, enquanto a seguida é obtida por meio de aplicação das técnicas de seleção (CHIAVENATO, 2009, p.173).

Existem dois tipos de mercado: o Mercado de Trabalho onde são divulgadas as oportunidades de emprego e o Mercado de Recursos Humanos, caracterizado pelo conjunto de candidatos que estão em busca das oportunidades oferecidas pelas organizações. Tanto no mercado de trabalho quanto no mercado de recursos humanos, existem constantes alterações, que influenciam nas práticas das organizações no que se refere as gestão de pessoas e no comportamento das pessoas que estão disponíveis no mercado ou que pretendem buscar outro emprego.

Quando o mercado tem mais ofertas do que procura, os candidatos podem escolher as organizações que oferecem melhores condições e oportunidades, aumentando assim seu poder de negociação. As organizações por outro lado, investem mais em benefícios sociais e salariais, em treinamento e programas de desenvolvimento, dentre outras, para atrair e reter os candidatos. Geralmente os critérios de seleção são mais flexíveis e as pessoas sentem-se mais propensas a lançar-se no mercado.

Quando a situação é inversa, existe mais procura por emprego do que ofertas de vagas diminui o poder de negociação por parte dos candidatos, sentem-se inseguros em deixar seu emprego, aumenta a competição entre os candidatos. Há pouco ou nenhum investimento salarial, benefícios, treinamento e a ênfase acaba sendo no recrutamento externo para melhorar o potencial interno.

Vários são os fatores que interferem tanto no mercado de recursos humanos quanto no mercado de trabalho. Um deles está relacionado ao desenvolvimento tecnológico que aumentou a sofisticação do trabalho, demandando habilidades e competências mais variadas dos trabalhadores, automatizando os processos, aumentando a produtividade, gerando novos empregos, eliminando postos de trabalho. A intensificação da tecnologia possibilitou ofertas de produtos mais acessíveis, aumentando o consumo o que pode ser um fator gerador de emprego.

O mercado está cada vez mais competitivo fazendo com que as organizações criem estratégias para gestão de pessoas mais eficientes para atrair e reter pessoas. A responsabilidade por pesquisar interna e externamente os candidatos potenciais para preencher as vagas existentes na organização, cabe ao Recrutamento e Seleção. Portanto, o processo de recrutamento e seleção desempenha um papel essencial.

Para se alcançar a integração estratégica entre a área de Recursos Humanos e os negócios da empresa, é preciso que cada atividade de RH seja integrada verticalmente, de modo a se alinhar aos imperativos da estratégia da empresa (MILLMORE, 2003). Recrutamento e seleção são práticas que se mantiveram relativamente imutáveis ao longo do tempo, sendo ainda frequentemente relacionadas aos modelos psicossomáticos, abordagens padronizadas onde se procurava a pessoa certa para o lugar certo. Hoje o enfoque dessas práticas



Uma vez que é através das atividades desenvolvidas pela Administração Pública que o Estado alcança seus fins, seus agentes públicos são os responsáveis pelas decisões governamentais e pela execução dessas decisões.

Para que tais atividades não desvirtuem as finalidades estatais a Administração Pública se submete às normas constitucionais e às leis especiais. Todo esse aparato de normas objetiva a um comportamento ético e moral por parte de todos os agentes públicos que servem ao Estado.

### **Princípios constitucionais que balizam a atividade administrativa:**

Devemos atentar para o fato de que a Administração deve pautar seus atos pelos princípios elencados na Constituição Federal, em seu art. 37 que prevê: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)”.

Quanto aos citados princípios constitucionais, o entendimento do doutrinador pátrio Hely Lopes Meirelles é o seguinte:

“- Legalidade - A legalidade, como princípio da administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. (...)”

- Impessoalidade – O princípio da impessoalidade, (...), nada mais é que o clássico princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador público que só pratique o ato para o seu fim legal. E o fim legal é unicamente aquele que a norma de Direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal. Esse princípio também deve ser entendido para excluir a promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos sobre suas realizações administrativas (...)

- Moralidade – A moralidade administrativa constitui, hoje em dia, pressuposto de validade de todo ato da Administração Pública (...). Não se trata – diz Hauriou, o sistematizador de tal conceito – da moral comum, mas sim de uma moral jurídica, entendida como “o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração” (...)

- Publicidade - Publicidade é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos. (...) O princípio da publicidade dos atos e contratos administrativos, além de assegurar seus efeitos externos, visa a propiciar seu conhecimento e controle pelos interessados diretos e pelo povo em geral, através dos meios constitucionais (...)

- Eficiência – O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. (...)”

Função pública é a competência, atribuição ou encargo para o exercício de determinada função. Ressalta-se que essa função não é livre, devendo, portanto, estar o seu exercício sujeito ao interesse público, da coletividade ou da Administração. Segundo Maria Sylvia Z. Di Pietro, função “é o conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo ou emprego”.

No exercício das mais diversas funções públicas, os servidores, além das normatizações vigentes nos órgão e entidades públicas que regulamentam e determinam a forma de agir dos agentes públicos, devem respeitar os valores éticos e morais que a sociedade impõe para o convívio em grupo. A não observação desses valores acarreta uma série de erros e problemas no atendimento ao público e aos usuários do serviço, o que contribui de forma significativa para uma imagem negativa do órgão e do serviço.

Um dos fundamentos que precisa ser compreendido é o de que o padrão ético dos servidores públicos no exercício de sua função pública advém de sua natureza, ou seja, do caráter público e de sua relação com o público.

O servidor deve estar atento a esse padrão não apenas no exercício de suas funções, mas 24 horas por dia durante toda a sua vida. O caráter público do seu serviço deve se incorporar à sua vida privada, a fim de que os valores morais e a boa-fé, amparados constitucionalmente como princípios básicos e essenciais a uma vida equilibrada, se insiram e seja uma constante em seu relacionamento com os colegas e com os usuários do serviço.





### Origem e Evolução legislativa no Brasil

De antemão, ressalta-se que o direito à proteção social do ser humano advinda do Estado, possui sua origem relacionada ao desenvolvimento da sua estrutura, bem como acerca da discussão histórica sobre quais deveriam ser as suas funções.

Na seara histórica, infere-se que a seguridade social teve início na Inglaterra no ano de 1.601, com a denominada Poor Law, que significava a “Lei dos Pobres”, ou seja, tratava-se de uma lei que buscava amparar de forma contundente aos menos favorecidos.

Naquele período, a Inglaterra passava por uma grande transformação na sociedade, uma vez que ela se encontrava em plena revolução industrial, por meio da qual, os trabalhadores migravam da zona rural, vindo a habitar nas cidades com o fito de trabalhar nas indústrias.

Tendo em vista que as condições de trabalho desses trabalhadores não eram boas, muitos se tornavam incapazes e inválidos para o trabalho, ficando à mercê da própria sorte em decorrência do desamparo total do Estado, fatos que lhes acarretava a ausência de condições para prover o próprio sustento, bem como de suas famílias, e fez com que muitos passassem a ter óbito prematuro, vindo os seus dependentes também a ficar sem qualquer recurso para sobreviver.

Em virtude da intensa pressão social, no ano de 1.601, a Inglaterra editou a Poor Law, ou, “Lei dos Pobres”, legislação eivada de normas e direitos que possuíam como objetivo, fornecer, de modo geral, um seguro ao trabalhador, momento histórico por meio do qual, a doutrina considera que se iniciou a criação da Seguridade Social, nascendo com ela, os indícios primordiais de preocupação do Estado para com o trabalhador. Naquele período, a maior e mais marcante preocupação era com os trabalhadores, bem como com os infortúnios sociais que estes sofriam.

Ressalta-se que no Estado contemporâneo, a maior função da Previdência Social era a de dar amparo e apoio ao trabalhador em situações de infortúnios sociais, como por exemplo, a incapacidade laborativa, a idade avançada, bem como a ocorrência de óbito ou morte, deixando pensão para a sobrevivência de seus dependentes.

A doutrina majoritária afirma que a Inglaterra e a Alemanha são os países pioneiros da Previdência Social, posto que por intermédio de Otto Von Bismarck, foi criado um seguro de assistência social.

Em relação ao Brasil, no ano de 1.824, a Primeira Constituição do Império, buscou tratar desse assunto por meio dos denominados “Socorros Públicos”, por intermédio dos quais, o Sistema Estatal ainda não se comprometia e nem se preocupava com o trabalhador de forma eficaz e contundente, embora mencionasse em seu texto alguma espécie de proteção.

Já em 1.891, a Constituição da República trouxe em seu bojo a inovação da possibilidade da concessão da aposentadoria por invalidez aos servidores públicos como um todo, fato que demonstrava que o Brasil, apesar de se encontrar como principiante em tal tarefa, estaria começando a se preocupar com os infortúnios sociais dos trabalhadores que se encontravam sob sua proteção.

Registra-se que sob a suprema égide da Constituição de 1.891, foi editada a Lei Eloy Chaves por meio do Decreto-Legislativo nº. 4.682, de 24/01/1923, que criou importantes caixas de aposentadorias e pensões para os trabalhadores ferroviários que concediam aos empregados a aposentadoria por invalidez, a validade da pensão por morte e, ainda, a aposentadoria ordinária. Entretanto, o Estado não custeava e nem tampouco administrava essas caixas, uma vez que eram as empresas que administravam e os trabalhadores que contribuía.

No decorrer do tempo, outras empresas passaram a criar suas próprias caixas de aposentadoria, fato que definiu e marcou a década de 20 pela criação de caixas de aposentadoria e pensão, mesmo sem a intervenção do Estado, situação por intermédio da qual, as caixas continuaram sendo administradas pelas empresas.