



SL-029JN-21
CÓD: 7891122039787

SÃO GONÇALO

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Analista Legislativo - Especialidade:
Administração - Análise Organizacional e Gestão Pública

EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO N.º 001-CMSG/2020, DE 29/12/2020

Como passar em um concurso público?

Todos nós sabemos que é um grande desafio ser aprovado em concurso público, dessa maneira é muito importante o concurseiro estar focado e determinado em seus estudos e na sua preparação.

É verdade que não existe uma fórmula mágica ou uma regra de como estudar para concursos públicos, é importante cada pessoa encontrar a melhor maneira para estar otimizando sua preparação.

Algumas dicas podem sempre ajudar a elevar o nível dos estudos, criando uma motivação para estudar. Pensando nisso, a Solução preparou este artigo com algumas dicas que irão fazer toda a diferença na sua preparação.

Então mãos à obra!

- Esteja focado em seu objetivo: É de extrema importância você estar focado em seu objetivo: a aprovação no concurso. Você vai ter que colocar em sua mente que sua prioridade é dedicar-se para a realização de seu sonho.
- Não saia atirando para todos os lados: Procure dar atenção a um concurso de cada vez, a dificuldade é muito maior quando você tenta focar em vários certames, pois as matérias das diversas áreas são diferentes. Desta forma, é importante que você defina uma área e especializando-se nela. Se for possível realize todos os concursos que saírem que englobe a mesma área.
- Defina um local, dias e horários para estudar: Uma maneira de organizar seus estudos é transformando isso em um hábito, determinado um local, os horários e dias específicos para estudar cada disciplina que irá compor o concurso. O local de estudo não pode ter uma distração com interrupções constantes, é preciso ter concentração total.
- Organização: Como dissemos anteriormente, é preciso evitar qualquer distração, suas horas de estudos são inegociáveis. É praticamente impossível passar em um concurso público se você não for uma pessoa organizada, é importante ter uma planilha contendo sua rotina diária de atividades definindo o melhor horário de estudo.
- Método de estudo: Um grande aliado para facilitar seus estudos, são os resumos. Isso irá te ajudar na hora da revisão sobre o assunto estudado. É fundamental que você inicie seus estudos antes mesmo de sair o edital, buscando editais de concursos anteriores. Busque refazer a provas dos concursos anteriores, isso irá te ajudar na preparação.
- Invista nos materiais: É essencial que você tenha um bom material voltado para concursos públicos, completo e atualizado. Esses materiais devem trazer toda a teoria do edital de uma forma didática e esquematizada, contendo exercícios para praticar. Quanto mais exercícios você realizar, melhor será sua preparação para realizar a prova do certame.
- Cuide de sua preparação: Não são só os estudos que são importantes na sua preparação, evite perder sono, isso te deixará com uma menor energia e um cérebro cansado. É preciso que você tenha uma boa noite de sono. Outro fator importante na sua preparação, é tirar ao menos 1 (um) dia na semana para descanso e lazer, renovando as energias e evitando o estresse.

Se prepare para o concurso público

O concurseiro preparado não é aquele que passa o dia todo estudando, mas está com a cabeça nas nuvens, e sim aquele que se planeja pesquisando sobre o concurso de interesse, conferindo editais e provas anteriores, participando de grupos com enquetes sobre seu interesse, conversando com pessoas que já foram aprovadas, absorvendo dicas e experiências, e analisando a banca examinadora do certame.

O Plano de Estudos é essencial na otimização dos estudos, ele deve ser simples, com fácil compreensão e personalizado com sua rotina, vai ser seu triunfo para aprovação, sendo responsável pelo seu crescimento contínuo.

Além do plano de estudos, é importante ter um Plano de Revisão, ele que irá te ajudar na memorização dos conteúdos estudados até o dia da prova, evitando a correria para fazer uma revisão de última hora.

Está em dúvida por qual matéria começar a estudar? Vai mais uma dica: comece por Língua Portuguesa, é a matéria com maior requisição nos concursos, a base para uma boa interpretação, indo bem aqui você estará com um passo dado para ir melhor nas outras disciplinas.

Vida Social

Sabemos que faz parte algumas abdições na vida de quem estuda para concursos públicos, mas sempre que possível é importante conciliar os estudos com os momentos de lazer e bem-estar. A vida de concurseiro é temporária, quem determina o tempo é você, através da sua dedicação e empenho. Você terá que fazer um esforço para deixar de lado um pouco a vida social intensa, é importante compreender que quando for aprovado verá que todo o esforço valeu a pena para realização do seu sonho.

Uma boa dica, é fazer exercícios físicos, uma simples corrida por exemplo é capaz de melhorar o funcionamento do Sistema Nervoso Central, um dos fatores que são chaves para produção de neurônios nas regiões associadas à aprendizagem e memória.

Motivação

A motivação é a chave do sucesso na vida dos concurseiros. Compreendemos que nem sempre é fácil, e às vezes bate aquele desânimo com vários fatores ao nosso redor. Porém tenha garra ao focar na sua aprovação no concurso público dos seus sonhos.

Caso você não seja aprovado de primeira, é primordial que você PERSISTA, com o tempo você irá adquirir conhecimento e experiência. Então é preciso se motivar diariamente para seguir a busca da aprovação, algumas orientações importantes para conseguir motivação:

- Procure ler frases motivacionais, são ótimas para lembrar dos seus propósitos;
- Leia sempre os depoimentos dos candidatos aprovados nos concursos públicos;
- Procure estar sempre entrando em contato com os aprovados;
- Escreva o porquê que você deseja ser aprovado no concurso. Quando você sabe seus motivos, isso te dá um ânimo maior para seguir focado, tornando o processo mais prazeroso;
- Saiba o que realmente te impulsiona, o que te motiva. Dessa maneira será mais fácil vencer as adversidades que irão aparecer.
- Procure imaginar você exercendo a função da vaga pleiteada, sentir a emoção da aprovação e ver as pessoas que você gosta felizes com seu sucesso.

Como dissemos no começo, não existe uma fórmula mágica, um método infalível. O que realmente existe é a sua garra, sua dedicação e motivação para realizar o seu grande sonho de ser aprovado no concurso público. acredite em você e no seu potencial.

A Solução tem ajudado, há mais de 36 anos, quem quer vencer a batalha do concurso público. Se você quer aumentar as suas chances de passar, conheça os nossos materiais, acessando o nosso site: www.apostilasolucao.com.br

Vamos juntos!

Língua Portuguesa

1. Leitura e interpretação de textos de variados gêneros discursivos. As condições de produção de um texto e as marcas composicionais de gêneros textuais diversos. Linguagem e adequação social: Variedades linguísticas e seus determinantes sociais, regionais, históricos e individuais. Registros formal e informal da linguagem. Textualidade: coesão, coerência, intertextualidade, argumentação.	01
2. Aspectos linguísticos na construção do texto: Fonética: prosódia, ortografia.	17
3. Morfologia: formação, classificação e flexão das palavras	19
4. Sintaxe: concordâncias verbal e nominal, regências verbal e nominal, colocação pronominal, emprego de nomes, pronomes, conjunções, advérbios, modos e tempos verbais	27
5. Semântica: polissemia, paronímia, homonímia, denotação e conotação	31
6. Pontuação	32
7. Tipos de discurso: direto e indireto.	33

Raciocínio Lógico e Matemático

1. Operações com conjuntos	01
2. Raciocínio lógico numérico: problemas envolvendo operações com números reais e raciocínio sequencial. Conceito de proposição: valores lógicos das proposições; conectivos, negação e tabelaverdade. Tautologias. Condição necessária e suficiente. Argumentação lógica, estruturas lógicas e diagramas lógicos. Equivalências e implicações lógicas. Quantificadores universal e existencial	07
3. Problemas de Contagem: Princípio Aditivo e Princípio Multiplicativo. Arranjos, combinações e permutações.	33
4. Noções de Probabilidade	35

Noções de Informática

1. MICROINFORMÁTICA: Modalidades de processamento, conceitos, características, dispositivos de hardware, suas funções e componentes. Dispositivos de entrada e saída. Dispositivos de armazenamento. Conectores.	01
2. Conceitos sobre sistemas operacionais. Fundamentos, características e uso dos recursos do Windows 7/8/8.1/10 BR e das distribuições Linux.	01
3. MSOffice 2010/2013/2016/2019 BR (Word, Excel, Powerpoint) e LibreOffice 7.0 ou superior (Writer, Calc e Impress): conceitos, características, ícones, atalhos de teclado e uso dos recursos	27
4. Redes de Computadores e Web: conceitos, características, conectores, tecnologias, topologias, meios de transmissão, protocolos, modelo de referência OSI/ISO, arquitetura TCP/IP, equipamentos, sites de pesquisa, browsers Internet Explorer 11 BR, Edge, Firefox Mozilla e Google Chrome, nas versões atuais de 32 e 64 bits	37
5. Correio Eletrônico: conceitos, características, WebMail, Mozilla Thunderbird nas últimas versões de 32 e 64 bits, MSOffice Outlook 2010/2013/2016/2019 BR	45
6. Computação em Nuvem e Redes Sociais: conceitos, serviços e as principais mais usadas no Brasil	51
7. Segurança. Conceitos, características, proteção de equipamentos, de sistemas, em redes e na internet. Vírus. Backup. Firewall.	53

Legislação Básica

1. Lei Orgânica do Município de São Gonçalo-RJ	01
2. Regimento Interno da Câmara Municipal de São Gonçalo (Resolução 35/90 de 13/12/90)	21
3. Lei nº. 939/2019	48
4. Lei nº 1166/2020	53
5. Lei nº 050/1991 (Estatuto do Servidor).	54

História e Geografia de São Gonçalo

1. Histórico municipal. Aspectos geográficos.	01
2. Potencialidades do Município. Atividades econômicas.	08
3. Patrimônio histórico, arte e cultura.	11
4. Símbolos do Município.	13

Noções de Ética e Filosofia

1. Fundamentos da Filosofia	01
2. Filosofia moral: Ética ou filosofia moral	04
3. Consciência crítica e filosofia	06
4. A relação entre os valores éticos ou morais e a cultura	07
5. Juízos de fato ou de realidade e juízos de valor	08
6. Ética e cidadania	09
7. Racionalismo ético	11
8. Ética e liberdade	12

Relações Interpessoais

1. Relações Humanas/interpessoal.	01
2. Comunicação Interpessoal. Característica de um bom atendimento. Postura Profissional. Integração. Empatia. Capacidade de ouvir. Argumentação Flexível.	06

Noções de Administração Pública

1. Estado, governo e administração pública: conceitos, elementos, poderes e organização; natureza, fins e princípios.	01
2. Organização administrativa do Estado. Administração direta e indireta.	08
3. Agentes públicos: espécies e classificação, poderes, deveres e prerrogativas cargo, emprego e função públicos.	14
4. Poderes administrativos.	20
5. Atos administrativos: conceitos, requisitos, atributos, classificação, espécies e invalidação.	25
6. Controle e responsabilização da administração: controle administrativo, controle judicial, controle legislativo, responsabilidade civil.	34

Conhecimentos Específicos

Analista Legislativo - Especialidade:

Administração - Análise Organizacional e Gestão Pública

1. Administração Geral: fundamentos e evolução da administração; abordagem sistêmica;	01
2. Estrutura e projeto organizacional;	16
3. Processo decisório;	25
4. Planejamento e estratégia;	30
5. Ética e responsabilidade;	38
6. Administração de operações e da qualidade;	47
7. Funções e habilidades do administrador;	54
8. Empreendedorismo;	54
9. Cultura e ambiente organizacional;	56
10. Mudança e inovação;	62
11. Controle de processos e gestão da qualidade;	63
12. Administração de projetos.	63
13. Recursos Humanos: Liderança e poder; motivação; comunicação; clima organizacional; estilos de administração; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho.	68
14. Organização e Métodos: Análise organizacional; instrumentos de pesquisa; layout; análise de processos; distribuição do trabalho; fluxogramas; formulários; manuais; estruturas organizacionais e departamentalização; organogramas;	89
15. Sistemas de informações gerenciais; poder; gestão da qualidade; reengenharia; mudança organizacional; controle organizacional;	102
16. Planejamento e controle de projetos; projeto, desenvolvimento implantação e documentação de sistemas.	103
17. Administração Pública: Constituição da República - Títulos III, IV, VI e VII; princípios constitucionais relativos à administração pública; probidade administrativa; discricionariedade administrativa e atuações do Ministério Público e do Poder Judiciário;	103
18. Orçamento público; política fiscal; contratos e convênios; plano de contas.	149
19. Contabilidade Pública: conceito, objetivo e regime; campo de aplicação;	163
20. Legislação básica (Lei no 4.320, de 17 de março de 1964 e Decreto no 93.872, de 23 de dezembro de 1986, legislação complementar e suas alterações, se houver);	165
21. Receita e despesa pública; receitas e despesas orçamentárias e extra-orçamentárias: interferências passivas e mutações ativas;	186
22. Plano de contas da administração federal;	201
23. Sistemática dos eventos; Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).	212
24. Regime Jurídico: Lei no 8.112/90 e suas alterações.	213
25. Lei no 8.666/93 e suas alterações.	246
26. Lei 9.784/99.	262

LÍNGUA PORTUGUESA

1. Leitura e interpretação de textos de variados gêneros discursivos. As condições de produção de um texto e as marcas composicionais de gêneros textuais diversos. Linguagem e adequação social: Variedades linguísticas e seus determinantes sociais, regionais, históricos e individuais. Registros formal e informal da linguagem. Textualidade: coesão, coerência, intertextualidade, argumentação.	01
2. Aspectos linguísticos na construção do texto: Fonética: prosódia, ortografia.	17
3. Morfologia: formação, classificação e flexão das palavras	19
4. Sintaxe: concordâncias verbal e nominal, regências verbal e nominal, colocação pronominal, emprego de nomes, pronomes, conjunções, advérbios, modos e tempos verbais	27
5. Semântica: polissemia, paronímia, homonímia, denotação e conotação	31
6. Pontuação	32
7. Tipos de discurso: direto e indireto.	33

LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE VARIADOS GÊNEROS DISCURSIVOS. AS CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO DE UM TEXTO E AS MARCAS COMPOSICIONAIS DE GÊNEROS TEXTUAIS DIVERSOS. LINGUAGEM E ADEQUAÇÃO SOCIAL: VARIEDADES LINGUÍSTICAS E SEUS DETERMINANTES SOCIAIS, REGIONAIS, HISTÓRICOS E INDIVIDUAIS. REGISTROS FORMAL E INFORMAL DA LINGUAGEM. TEXTUALIDADE: COESÃO, COERÊNCIA, INTERTEXTUALIDADE, ARGUMENTAÇÃO

Compreender e interpretar textos é essencial para que o objetivo de comunicação seja alcançado satisfatoriamente. Com isso, é importante saber diferenciar os dois conceitos. Vale lembrar que o texto pode ser verbal ou não-verbal, desde que tenha um sentido completo.

A **compreensão** se relaciona ao entendimento de um texto e de sua proposta comunicativa, decodificando a mensagem explícita. Só depois de compreender o texto que é possível fazer a sua interpretação.

A **interpretação** são as conclusões que chegamos a partir do conteúdo do texto, isto é, ela se encontra para além daquilo que está escrito ou mostrado. Assim, podemos dizer que a interpretação é subjetiva, contando com o conhecimento prévio e do repertório do leitor.

Dessa maneira, para compreender e interpretar bem um texto, é necessário fazer a decodificação de códigos linguísticos e/ou visuais, isto é, identificar figuras de linguagem, reconhecer o sentido de conjunções e preposições, por exemplo, bem como identificar expressões, gestos e cores quando se trata de imagens.

Dicas práticas

1. Faça um resumo (pode ser uma palavra, uma frase, um conceito) sobre o assunto e os argumentos apresentados em cada parágrafo, tentando traçar a linha de raciocínio do texto. Se possível, adicione também pensamentos e inferências próprias às anotações.

2. Tenha sempre um dicionário ou uma ferramenta de busca por perto, para poder procurar o significado de palavras desconhecidas.

3. Fique atento aos detalhes oferecidos pelo texto: dados, fonte de referências e datas.

4. Sublinhe as informações importantes, separando fatos de opiniões.

5. Perceba o enunciado das questões. De um modo geral, questões que esperam **compreensão do texto** aparecem com as seguintes expressões: *o autor afirma/sugere que...; segundo o texto...; de acordo com o autor...* Já as questões que esperam **interpretação do texto** aparecem com as seguintes expressões: *conclui-se do texto que...; o texto permite deduzir que...; qual é a intenção do autor quando afirma que...*

Tipologia Textual

A partir da estrutura linguística, da função social e da finalidade de um texto, é possível identificar a qual tipo e gênero ele pertence. Antes, é preciso entender a diferença entre essas duas classificações.

Tipos textuais

A tipologia textual se classifica a partir da estrutura e da finalidade do texto, ou seja, está relacionada ao modo como o texto se apresenta. A partir de sua função, é possível estabelecer um padrão específico para se fazer a enunciação.

Veja, no quadro abaixo, os principais tipos e suas características:

TEXTO NARRATIVO	Apresenta um enredo, com ações e relações entre personagens, que ocorre em determinados espaço e tempo. É contado por um narrador, e se estrutura da seguinte maneira: apresentação > desenvolvimento > clímax > desfecho
TEXTO DISSERTATIVO-ARGUMENTATIVO	Tem o objetivo de defender determinado ponto de vista, persuadindo o leitor a partir do uso de argumentos sólidos. Sua estrutura comum é: introdução > desenvolvimento > conclusão.
TEXTO EXPOSITIVO	Procura expor ideias, sem a necessidade de defender algum ponto de vista. Para isso, usa-se comparações, informações, definições, conceitualizações etc. A estrutura segue a do texto dissertativo-argumentativo.
TEXTO DESCRITIVO	Expõe acontecimentos, lugares, pessoas, de modo que sua finalidade é descrever, ou seja, caracterizar algo ou alguém. Com isso, é um texto rico em adjetivos e em verbos de ligação.
TEXTO INJUNTIVO	Oferece instruções, com o objetivo de orientar o leitor. Sua maior característica são os verbos no modo imperativo.

Gêneros textuais

A classificação dos gêneros textuais se dá a partir do reconhecimento de certos padrões estruturais que se constituem a partir da função social do texto. No entanto, sua estrutura e seu estilo não são tão limitados e definidos como ocorre na tipologia textual, podendo se apresentar com uma grande diversidade. Além disso, o padrão também pode sofrer modificações ao longo do tempo, assim como a própria língua e a comunicação, no geral.

Alguns exemplos de gêneros textuais:

- Artigo
- Bilhete
- Bula
- Carta
- Conto
- Crônica
- E-mail
- Lista
- Manual
- Notícia
- Poema
- Propaganda
- Receita culinária
- Resenha
- Seminário

Vale lembrar que é comum enquadrar os gêneros textuais em determinados tipos textuais. No entanto, nada impede que um texto literário seja feito com a estruturação de uma receita culinária, por exemplo. Então, fique atento quanto às características, à finalidade e à função social de cada texto analisado.

Ponto de vista do autor

O Ponto de Vista (PDV) na literatura é o ângulo sob o qual o autor irá narrar sua trama. É o que muitos costumam definir como a Mosca na Parede; este inseto somente visualiza o que está acessível a sua visão. Pode-se afirmar também que ele é como uma câmera fixa na testa do personagem que conduz a ação em uma determinada cena.

Este instrumento só tem o poder de mergulhar no universo externo por meio dos seis sentidos do protagonista, os cinco habituais somados a suas sensações e intuições. O autor pode igualmente conferir ao seu personagem uma habilidade extra-sensorial, um dom mágico

Isto geralmente ocorre com os heróis dos quadrinhos ou com seres fictícios como Harry Potter, o qual, por exemplo, compreende e se comunica através da linguagem das cobras. Portanto, o escritor tem total liberdade para criar novos sentidos para suas criaturas.

Acima de tudo, porém, o autor precisa definir se sua narrativa será transmitida ao leitor por um ou vários personagens. Quando a história é contada por mais de um ser fictício, a transição do PDV de um para outro deve ser bem marcante, para que quem estiver acompanhando a leitura não fique confuso.

Um detalhe deve ficar bem claro. Um enredo não precisa ser narrado por todos os personagens que o povoam, a não ser que a trama o exija. Assim sendo, o criador tem que decidir qual personagem reterá o Ponto de Vista. Isso não quer dizer que um ou dois capítulos, por exemplo, não possam conter o PDV de outros personagens quando isso for essencial para o desenvolvimento da história. Definido esse ponto, o escritor começa a escrever contextualizando seu protagonista em uma determinada coordenada temporal e geográfica.

Logo em seguida o autor terá que se preocupar em criar afinidades com o leitor. Para tanto ele precisa se situar na posição ocupada pelo personagem e perceber o mundo por meio de seu olhar. Se por acaso a pessoa cerrar seus olhos, ainda terá como ouvir, sentir, captar os cheiros, embora não possa ver.

Para ficar mais claro, aí vai um exemplo. Em uma cena conduzida pelo Ponto de Vista do seu protagonista, o escritor não pode se referir aos cabelos dele, a não ser que ele se mire em um espelho, porém está livre para descrever a sensação dos cabelos encharcados de suor, grudando na testa.

É tão importante a questão do Ponto de Vista, que no mercado editorial norte-americano uma obra que não apresente uma perfeita estruturação do PDV não é nem mesmo levada em consideração por editores e agentes. Isso porque esse lapso indica que não se trata de um autor profissional.

FONTE:

<https://www.infoescola.com/literatura/o-ponto-de-vista-pdv-na-literatura/>

Ideias Principais e Secundárias: Recursos e Exemplos

As ideias principais representam o núcleo do texto, em torno do qual se baseiam as demais proposições, premissas que, por sua vez, se manifestam para dar sentido a esse núcleo. Eles são o coração da mensagem que o remetente da letra deseja transmitir.

Você não pode falar de um discurso textual sem a presença de um núcleo de pensamento. Na ausência da ideia principal, um tipo de proposta aleatória e incongruente seria percebida, completamente sem sentido.

A independência da ideia principal deve ser lembrada em relação ao restante das proposições dentro de um texto. Este é o centro de tudo; embora dependa do resto do discurso ser capaz de “ser”, sem ele o discurso é desmembrado.

Outro aspecto importante a ser lembrado em relação à principal ideia textual é o fato de que, segundo o domínio do sujeito e os recursos literários do transmissor lírico, o núcleo não precisa aparecer explicitamente no discurso.

As ideias principais podem ser apresentadas tacitamente, e cabe ao leitor decifrar qual é o centro do discurso através dos sinais deixados pelo escritor.

A ideia principal é aquele recurso que dá lógica à dissertação. Permite construir os diferentes parágrafos de um texto, com base nisso e com base nas ideias derivadas.

Ideias secundárias

As ideias secundárias representam no discurso a série de recursos que o remetente lírico usa para fazer com que a ideia principal que ele concebeu alcance o mais claramente possível ao receptor lírico. Estes, ao unir-se por marcas conectivas e discursivas, conferem densidade e personalidade ao discurso.

Ideias secundárias também podem ser vistas como amplificadores da ideia principal. Eles permitem apreciar o coração do pensamento do texto sob múltiplas perspectivas. Quanto maior o número de perspectivas, maior a facilidade de entendimento.

O secundário inevitavelmente nos leva ao primário. Depende do conhecimento do assunto pelo emissor textual que a extensão do discurso atinge plenamente o maior número possível de destinatários. Somente quem conhece bem uma ideia pode ensiná-la; Se não houver uma concepção clara de um assunto, ele não poderá ser transmitido.

Características das ideias principais

Eles são o núcleo do texto, em torno do qual nascem as demais proposições ou ideias secundárias.

Eles não devem necessariamente aparecer explicitamente no texto. De acordo com os recursos literários aplicados pelo emissor da letra, as principais ideias podem ser expressas tacitamente. Ou seja, sabe-se que eles são iguais quando não são escritos; É importante ter em mente que isso não implica ausência.

Elas são facilmente reconhecidas porque, se são suprimidas do texto, ficam sem sentido e as ideias secundárias são manifestadas como proposições que giram em torno do vazio.

Eles são independentes do resto das instalações, poderíamos classificá-los como a pedra fundamental dos discursos. Sem as ideias secundárias, elas ainda existem, embora as ideias principais exijam que as primeiras obtenham maior impacto e entendimento de suas propriedades.

Características das ideias secundárias

Eles giram em torno da ideia principal. Eles se destacam do discurso central, conectando-o a outra série de premissas que apóiam a dissertação.

Eles têm um caráter explicativo. Eles procuram manifestar as propriedades que o núcleo textual possui para maior compreensão pelo receptor lírico.

Suas dimensões estão sujeitas às capacidades do escritor. Quanto mais proficiente o escritor do tema principal, mais ideias secundárias serão confundidas com o tema principal.

Seu papel fundamental é expandir a percepção conceitual da ideia principal. Quanto mais aspectos definidores um sujeito possui, ele será capaz de se expressar de maneira mais confiável com seus pares por meio de palavras.

Por si mesmos, eles não têm senso lógico e, sem eles, o texto seria resumido em uma frase. Esta frase sozinha representa o assunto, mas não estaria disponível para todos.

Seria como ver apenas a lua em uma noite escura. Agora, com as ideias secundárias presentes, cada estrela seria um discurso alternativo que lida com a lua.

Importância

A concepção correta da ideia principal e das ideias secundárias permite que o produtor literário, o emissor da letra, organize bem o discurso. Ao ordenar as proposições e organizá-las hierarquicamente, a mensagem flui de maneira eficaz e consegue ser transmitida a um número maior de pessoas.

Deve-se ter em mente que dominar conceitos não é suficiente; Se você deseja transmitir completamente as ideias, é necessário dominar efetivamente o idioma.

Aqueles que dominam seu idioma – gramaticalmente falando – têm mais probabilidade de receber mensagens precisas.

As ideias secundárias, apesar de estarem hierarquicamente abaixo do núcleo do texto, ainda são importantes; De fato, sem estes, a mensagem não chegará ao seu clímax.

Não se considera menosprezar o núcleo do texto, mas reforçar a compreensão do par necessário que existe entre o principal e o secundário.

Identificando o tema de um texto

O tema é a ideia principal do texto. É com base nessa ideia principal que o texto será desenvolvido. Para que você consiga identificar o tema de um texto, é necessário relacionar as diferentes informações de forma a construir o seu sentido global, ou seja, você precisa relacionar as múltiplas partes que compõem um todo significativo, que é o texto.

Em muitas situações, por exemplo, você foi estimulado a ler um texto por sentir-se atraído pela temática resumida no título. Pois o título cumpre uma função importante: antecipar informações sobre o assunto que será tratado no texto.

Em outras situações, você pode ter abandonado a leitura porque achou o título pouco atraente ou, ao contrário, sentiu-se atraído pelo título de um livro ou de um filme, por exemplo. É muito comum as pessoas se interessarem por temáticas diferentes, dependendo do sexo, da idade, escolaridade, profissão, preferências pessoais e experiência de mundo, entre outros fatores.

Mas, sobre que tema você gosta de ler? Esportes, namoro, sexualidade, tecnologia, ciências, jogos, novelas, moda, cuidados com o corpo? Perceba, portanto, que as temáticas são praticamente infinitas e saber reconhecer o tema de um texto é condição essencial para se tornar um leitor hábil. Vamos, então, começar nossos estudos?

Propomos, inicialmente, que você acompanhe um exercício bem simples, que, intuitivamente, todo leitor faz ao ler um texto: reconhecer o seu tema. Vamos ler o texto a seguir?

CACHORROS

Os zoólogos acreditam que o cachorro se originou de uma espécie de lobo que vivia na Ásia. Depois os cães se juntaram aos seres humanos e se espalharam por quase todo o mundo. Essa amizade começou há uns 12 mil anos, no tempo em que as pessoas precisavam caçar para se alimentar. Os cachorros perceberam que, se não atacassem os humanos, podiam ficar perto deles e comer a comida que sobrava. Já os homens descobriram que os cachorros podiam ajudar a caçar, a cuidar de rebanhos e a tomar conta da casa, além de serem ótimos companheiros. Um colaborava com o outro e a parceria deu certo.

Ao ler apenas o título “Cachorros”, você deduziu sobre o possível assunto abordado no texto. Embora você imagine que o texto vai falar sobre cães, você ainda não sabia exatamente o que ele falaria sobre cães. Repare que temos várias informações ao longo do texto: a hipótese dos zoólogos sobre a origem dos cães, a associação entre eles e os seres humanos, a disseminação dos cães pelo mundo, as vantagens da convivência entre cães e homens.

As informações que se relacionam com o tema chamamos de subtemas (ou ideias secundárias). Essas informações se integram, ou seja, todas elas caminham no sentido de estabelecer uma unidade de sentido. Portanto, pense: sobre o que exatamente esse texto fala? Qual seu assunto, qual seu tema? Certamente você chegou à conclusão de que o texto fala sobre a relação entre homens e cães. Se foi isso que você pensou, parabéns! Isso significa que você foi capaz de identificar o tema do texto!

Fonte:

<https://portuguesrapido.com/tema-ideia-central-e-ideias-secundarias/>
<https://maestrovirtuale.com/ideias-principais-e-secundarias-recursos-e-exemplos/>

Informações literais e inferências

Texto:

“Neto ainda está longe de se igualar a qualquer um desses craques (Rivelino, Ademir da Guia, Pedro Rocha e Pelé), mas ainda tem um longo caminho a trilhar (...).”

Veja São Paulo, 26/12/1990, p. 15.

Esse texto diz explicitamente que:

- I – Rivelino, Ademir da Guia, Pedro Rocha e Pelé são craques;
- II – Neto não tem o mesmo nível desses craques;
- III – Neto tem muito tempo de carreira pela frente.

O texto deixa implícito que:

- I – Existe a possibilidade de Neto um dia aproximar-se dos craques citados;
- II – Esses craques são referência de alto nível em sua especialidade esportiva;
- III – Há uma oposição entre Neto e esses craques no que diz respeito ao tempo disponível para evoluir.

Todos os textos transmitem explicitamente certas informações, enquanto deixam outras implícitas. Por exemplo, o texto acima não explicita que existe a possibilidade de Neto se equiparar aos quatro futebolistas, mas a inclusão do advérbio ainda estabelece esse implícito. Não diz também com explicitude que há oposição entre Neto e os outros jogadores, sob o ponto de vista de contar com tempo para evoluir. A escolha do conector “mas” entre a segunda e a primeira oração só é possível levando em conta esse dado implícito. Como se vê, há mais significados num texto do que aqueles que aparecem explícitos na sua superfície. Leitura proficiente é aquela capaz de apreender tanto um tipo de significado quanto o outro, o que, em outras palavras, significa ler nas entrelinhas. Sem essa habilidade, o leitor passará por cima de significados importantes ou, o que é bem pior, concordará com ideias e pontos de vista que rejeitaria se os percebesse.

Os significados implícitos costumam ser classificados em duas categorias: os pressupostos e os subentendidos.

Pressupostos: são ideias implícitas que estão implicadas logicamente no sentido de certas palavras ou expressões explicitadas na superfície da frase. Exemplo:

“André tornou-se um antitabagista convicto.”

A informação explícita é que hoje André é um antitabagista convicto. Do sentido do verbo tornar-se, que significa “vir a ser”, decorre logicamente que antes André não era antitabagista convicto. Essa informação está pressuposta. Ninguém se torna algo que já era antes. Seria muito estranho dizer que a palmeira tornou-se um vegetal.

“Eu ainda não conheço a Europa.”

A informação explícita é que o enunciador não tem conhecimento do continente europeu. O advérbio ainda deixa pressuposta a possibilidade de ele um dia conhecê-la.

As informações explícitas podem ser questionadas pelo receptor, que pode ou não concordar com elas. Os pressupostos, porém, devem ser verdadeiros ou, pelo menos, admitidos como tais, porque esta é uma condição para garantir a continuidade do diálogo e também para fornecer fundamento às afirmações explícitas. Isso significa que, se o pressuposto é falso, a informação explícita não tem cabimento. Assim, por exemplo, se Maria não falta nunca a aula nenhuma, não tem o menor sentido dizer “Até Maria compareceu à aula de hoje”. Até estabelece o pressuposto da inclusão de um elemento inesperado.

Na leitura, é muito importante detectar os pressupostos, pois eles são um recurso argumentativo que visa a levar o receptor a aceitar a orientação argumentativa do emissor. Ao introduzir uma ideia sob a forma de pressuposto, o enunciador pretende transformar seu interlocutor em cúmplice, pois a ideia implícita não é posta em discussão, e todos os argumentos explícitos só contribuem para confirmá-la. O pressuposto aprisiona o receptor no sistema de pensamento montado pelo enunciador.

A demonstração disso pode ser feita com as “verdades incontestáveis” que estão na base de muitos discursos políticos, como o que segue:

“Quando o curso do rio São Francisco for mudado, será resolvido o problema da seca no Nordeste.”

O enunciador estabelece o pressuposto de que é certa a mudança do curso do São Francisco e, por consequência, a solução do problema da seca no Nordeste. O diálogo não teria continuidade se um interlocutor não admitisse ou colocasse sob suspeita essa certeza. Em outros termos, haveria quebra da continuidade do diálogo se alguém interviesse com uma pergunta deste tipo:

“Mas quem disse que é certa a mudança do curso do rio?”

A aceitação do pressuposto estabelecido pelo emissor permite levar adiante o debate; sua negação compromete o diálogo, uma vez que destrói a base sobre a qual se constrói a argumentação, e daí nenhum argumento tem mais importância ou razão de ser. Com pressupostos distintos, o diálogo não é possível ou não tem sentido.

A mesma pergunta, feita para pessoas diferentes, pode ser embaraçosa ou não, dependendo do que está pressuposto em cada situação. Para alguém que não faz segredo sobre a mudança de emprego, não causa o menor embaraço uma pergunta como esta:

“Como vai você no seu novo emprego?”

O efeito da mesma pergunta seria catastrófico se ela se dirigisse a uma pessoa que conseguiu um segundo emprego e quer manter sigilo até decidir se abandona o anterior. O adjetivo novo estabelece o pressuposto de que o interrogado tem um emprego diferente do anterior.

Marcadores de Pressupostos

1. Adjativos ou palavras similares modificadoras do substantivo

Exemplo:

I – Julinha foi minha primeira filha;

“Primeira” pressupõe que tenho outras filhas e que as outras nasceram depois de Julinha.

II – Destruíram a outra igreja do povoado.

“Outra” pressupõe a existência de pelo menos uma igreja além da usada como referência.

2. Certos verbos

I – Renato continua doente;

O verbo “continua” indica que Renato já estava doente no momento anterior ao presente.

II – Nossos dicionários já aportuguesaram a palavra copydesk;

O verbo “aportuguesar” estabelece o pressuposto de que copidesque não existia em português.

3. Certos advérbios

I – A produção automobilística brasileira está totalmente nas mãos das multinacionais;

O advérbio totalmente pressupõe que não há no Brasil indústria automobilística nacional.

II – Você conferiu o resultado da loteria?

Hoje não.

A negação precedida de um advérbio de tempo de âmbito limitado estabelece o pressuposto de que apenas nesse intervalo (hoje) é que o interrogado não praticou o ato de conferir o resultado da loteria.

4. Orações adjetivas

I – Os brasileiros, que não se importam com a coletividade, só se preocupam com seu bem-estar e, por isso, jogam lixo na rua, fecham os cruzamentos, etc.

O pressuposto é que “todos” os brasileiros não se importam com a coletividade.

II – Os brasileiros que não se importam com a coletividade só se preocupam com seu bem-estar e, por isso, jogam lixo na rua, fecham os cruzamentos, etc.

Nesse caso, o pressuposto é outro: “alguns” brasileiros não se importam com a coletividade.

No primeiro caso, a oração é explicativa; no segundo, é restritiva. As explicativas pressupõem que o que elas expressam se refere à totalidade dos elementos de um conjunto; as restritivas, que o que elas dizem concerne apenas a parte dos elementos de um conjunto. O produtor do texto escreverá uma restritiva ou uma explicativa segundo o pressuposto que quiser comunicar.

Subentendidos: são insinuações contidas em uma frase ou um grupo de frases. Suponhamos que uma pessoa estivesse em visita à casa de outra num dia de frio glacial e que uma janela, por onde entravam rajadas de vento, estivesse aberta. Se o visitante dissesse “Que frio terrível”, poderia estar insinuando que a janela deveria ser fechada.

Há uma diferença capital entre o pressuposto e o subentendido. O primeiro é uma informação estabelecida como indiscutível tanto para o emissor quanto para o receptor, uma vez que decorre necessariamente do sentido de algum elemento linguístico colocado na frase. Ele pode ser negado, mas o emissor coloca o implicitamente para que não o seja. Já o subentendido é de responsabilidade do receptor. O emissor pode esconder-se atrás do sentido literal das palavras e negar que tenha dito o que o receptor depreendeu de suas palavras. Assim, no exemplo dado acima, se o dono da casa disser que é muito pouco higiênico fechar todas as janelas, o visitante pode dizer que também acha e que apenas constatou a intensidade do frio.

O subentendido serve, muitas vezes, para o emissor se proteger, para transmitir a informação que deseja dar a conhecer sem se comprometer. Imaginemos, por exemplo, que um funcionário recém promovido numa empresa ouvisse de um colega o seguinte:

“Competência e mérito continuam não valendo nada como critério de promoção nesta empresa...”

Esse comentário talvez suscitasse esta suspeita:

“Você está querendo dizer que eu não merecia a promoção?”

1. Operações com conjuntos	01
2. Raciocínio lógico numérico: problemas envolvendo operações com números reais e raciocínio sequencial. Conceito de proposição: valores lógicos das proposições; conectivos, negação e tabelaverdade. Tautologias. Condição necessária e suficiente. Argumentação lógica, estruturas lógicas e diagramas lógicos. Equivalências e implicações lógicas. Quantificadores universal e existencial	07
3. Problemas de Contagem: Princípio Aditivo e Princípio Multiplicativo. Arranjos, combinações e permutações	33
4. Noções de Probabilidade	35

OPERAÇÕES COM CONJUNTOS

Conjunto está presente em muitos aspectos da vida, sejam eles cotidianos, culturais ou científicos. Por exemplo, formamos conjuntos ao organizar a lista de amigos para uma festa agrupar os dias da semana ou simplesmente fazer grupos.

Os componentes de um conjunto são chamados de elementos.

Para enumerar um conjunto usamos geralmente uma letra maiúscula.

Representações

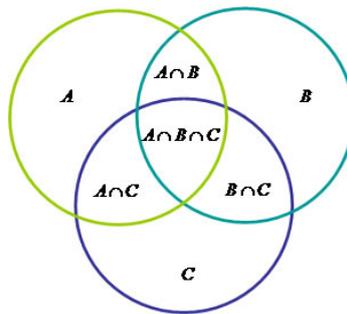
Pode ser definido por:

-Enumerando todos os elementos do conjunto: $S=\{1, 3, 5, 7, 9\}$

-Simbolicamente: $B=\{x \in \mathbb{N} \mid x < 8\}$, enumerando esses elementos temos:

$B=\{0,1,2,3,4,5,6,7\}$

-Diagrama de Venn



Há também um conjunto que não contém elemento e é representado da seguinte forma: $S=c$ ou $S=\{ \}$.

Quando todos os elementos de um conjunto A pertencem também a outro conjunto B, dizemos que:

A é subconjunto de B

Ou A é parte de B

A está contido em B escrevemos: $A \subset B$

Se existir pelo menos um elemento de A que não pertence a B: $A \not\subset B$

Símbolos

\in : pertence	\exists : existe
\notin : não pertence	\nexists : não existe
\subset : está contido	\forall : para todo (ou qualquer que seja)
$\not\subset$: não está contido	\emptyset : conjunto vazio
\supset : contém	\mathbb{N} : conjunto dos números naturais
$\not\supset$: não contém	\mathbb{Z} : conjunto dos números inteiros
$/$: tal que	\mathbb{Q} : conjunto dos números racionais
\Rightarrow : implica que	$\mathbb{Q}' = \mathbb{I}$: conjunto dos números irracionais
\Leftrightarrow : se, e somente se	\mathbb{R} : conjunto dos números reais

Igualdade

Propriedades básicas da igualdade

Para todos os conjuntos A, B e C, para todos os objetos $x \in U$, temos que:

(1) $A = A$.

(2) Se $A = B$, então $B = A$.

(3) Se $A = B$ e $B = C$, então $A = C$.

(4) Se $A = B$ e $x \in A$, então $x \in B$.

Se $A = B$ e $A \in C$, então $B \in C$.

Dois conjuntos são iguais se, e somente se, possuem exatamente os mesmos elementos. Em símbolo:

Para saber se dois conjuntos A e B são iguais, precisamos saber apenas quais são os elementos.

Não importa ordem:

$A = \{1, 2, 3\}$ e $B = \{2, 1, 3\}$

Não importa se há repetição:

$A = \{1, 2, 2, 3\}$ e $B = \{1, 2, 3\}$

Classificação

Definição

Chama-se cardinal de um conjunto, e representa-se por #, ao número de elementos que ele possui.

Exemplo

Por exemplo, se $A = \{45, 65, 85, 95\}$ então $\#A = 4$.

Definições

Dois conjuntos dizem-se equipotentes se têm o mesmo cardinal.

Um conjunto diz-se

a) infinito quando não é possível enumerar todos os seus elementos

b) finito quando é possível enumerar todos os seus elementos

c) singular quando é formado por um único elemento

d) vazio quando não tem elementos

Exemplos

N é um conjunto infinito (O cardinal do conjunto N ($\#N$) é infinito (∞));

$A = \{\frac{1}{2}, 1\}$ é um conjunto finito ($\#A = 2$);

$B = \{\text{Lua}\}$ é um conjunto singular ($\#B = 1$)

$\{\}$ ou \emptyset é o conjunto vazio ($\#\emptyset = 0$)

Pertinência

O conceito básico da teoria dos conjuntos é a relação de pertinência representada pelo símbolo \in . As letras minúsculas designam os elementos de um conjunto e as maiúsculas, os conjuntos. Assim, o conjunto das vogais (V) é:

$V = \{a, e, i, o, u\}$

A relação de pertinência é expressa por: $a \in V$

A relação de não-pertinência é expressa por: $b \notin V$, pois o elemento b não pertence ao conjunto V.

Inclusão

A Relação de inclusão possui 3 propriedades:

Propriedade reflexiva: $A \subset A$, isto é, um conjunto sempre é subconjunto dele mesmo.

Propriedade antissimétrica: se $A \subset B$ e $B \subset A$, então $A = B$

Propriedade transitiva: se $A \subset B$ e $B \subset C$, então, $A \subset C$.

Operações

União

Dados dois conjuntos A e B, existe sempre um terceiro formado pelos elementos que pertencem pelo menos um dos conjuntos a que chamamos conjunto união e representamos por: $A \cup B$.

Formalmente temos: $A \cup B = \{x | x \in A \text{ ou } x \in B\}$

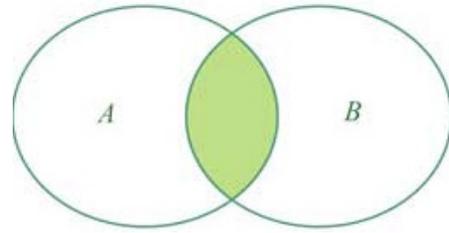
Exemplo:

$A = \{1, 2, 3, 4\}$ e $B = \{5, 6\}$

$A \cup B = \{1, 2, 3, 4, 5, 6\}$

Interseção

A interseção dos conjuntos A e B é o conjunto formado pelos elementos que são ao mesmo tempo de A e de B, e é representada por: $A \cap B$. Simbolicamente: $A \cap B = \{x | x \in A \text{ e } x \in B\}$



Exemplo:

$A = \{a, b, c, d, e\}$ e $B = \{d, e, f, g\}$

$A \cap B = \{d, e\}$

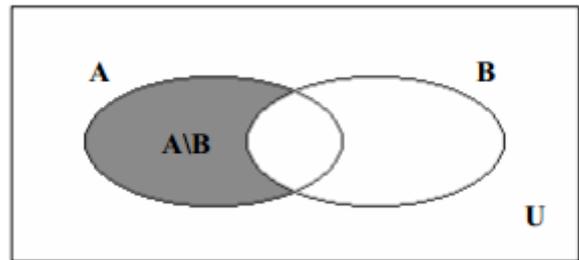
Diferença

Uma outra operação entre conjuntos é a diferença, que a cada par A, B de conjuntos faz corresponder o conjunto definido por:

$A - B$ ou $A \setminus B$ que se diz a diferença entre A e B ou o complementar de B em relação a A.

A este conjunto pertencem os elementos de A que não pertencem a B.

$A \setminus B = \{x : x \in A \text{ e } x \notin B\}$.



Exemplo:

$A = \{0, 1, 2, 3, 4, 5\}$ e $B = \{5, 6, 7\}$

Então os elementos de $A - B$ serão os elementos do conjunto A menos os elementos que pertencerem ao conjunto B.

Portanto $A - B = \{0, 1, 2, 3, 4\}$.

Complementar

Sejam A e B dois conjuntos tais que $A \subset B$. Chama-se complementar de A em relação a B, que indicamos por CBA , o conjunto cujos elementos são todos aqueles que pertencem a B e não pertencem a A.

$A \subset B \Leftrightarrow CBA = \{x | x \in B \text{ e } x \notin A\} = B - A$

Exemplo

$A = \{1, 2, 3\}$ $B = \{1, 2, 3, 4, 5\}$

$CBA = \{4, 5\}$

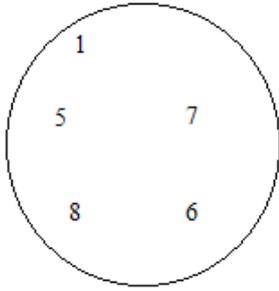
Representação

-Enumerando todos os elementos do conjunto: $S = \{1, 2, 3, 4, 5\}$

-Simbolicamente: $B = \{x \in N | 2 < x < 8\}$, enumerando esses elementos temos:

$B = \{3, 4, 5, 6, 7\}$

- por meio de diagrama:



Quando um conjunto não possui elementos chama-se de conjunto vazio: $S = \emptyset$ ou $S = \{ \}$.

Igualdade

Dois conjuntos são iguais se, e somente se, possuem exatamente os mesmos elementos. Em símbolo:

$$A = B \text{ se, e somente se, } \forall x(x \in A \leftrightarrow x \in B).$$

Para saber se dois conjuntos A e B são iguais, precisamos saber apenas quais são os elementos.

Não importa ordem:
 $A = \{1, 2, 3\}$ e $B = \{2, 1, 3\}$
 Não importa se há repetição:
 $A = \{1, 2, 2, 3\}$ e $B = \{1, 2, 3\}$

Relação de Pertinência

Relacionam um elemento com conjunto. E a indicação que o elemento pertence (\in) ou não pertence (\notin)
 Exemplo: Dado o conjunto $A = \{-3, 0, 1, 5\}$
 $0 \in A$
 $2 \notin A$

Relações de Inclusão

Relacionam um conjunto com outro conjunto.
 Simbologia: \subset (está contido), $\not\subset$ (não está contido), \supset (contém), $\not\supset$ (não contém)

A Relação de inclusão possui 3 propriedades:

Exemplo:
 $\{1, 3, 5\} \subset \{0, 1, 2, 3, 4, 5\}$
 $\{0, 1, 2, 3, 4, 5\} \supset \{1, 3, 5\}$

Aqui vale a famosa regrinha que o professor ensina, boca aberta para o maior conjunto.

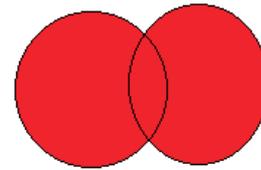
Subconjunto

O conjunto A é subconjunto de B se todo elemento de A é também elemento de B.
 Exemplo: $\{2, 4\}$ é subconjunto de $\{x \in \mathbb{N} | x \text{ é par}\}$

Operações

União

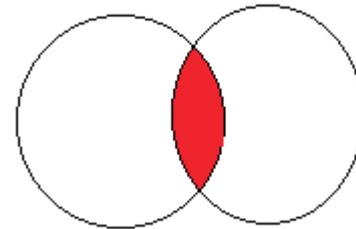
Dados dois conjuntos A e B, existe sempre um terceiro formado pelos elementos que pertencem pele menos um dos conjuntos a que chamamos conjunto união e representamos por: $A \cup B$.
 Formalmente temos: $A \cup B = \{x | x \in A \text{ ou } x \in B\}$
 Exemplo:
 $A = \{1, 2, 3, 4\}$ e $B = \{5, 6\}$
 $A \cup B = \{1, 2, 3, 4, 5, 6\}$



Interseção

A interseção dos conjuntos A e B é o conjunto formado pelos elementos que são ao mesmo tempo de A e de B, e é representada por: $A \cap B$.

Simbolicamente: $A \cap B = \{x | x \in A \text{ e } x \in B\}$

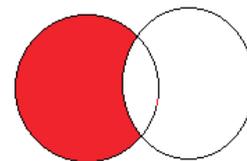


Exemplo:
 $A = \{a, b, c, d, e\}$ e $B = \{d, e, f, g\}$
 $A \cap B = \{d, e\}$

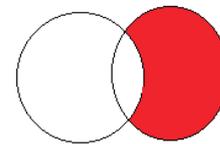
Diferença

Uma outra operação entre conjuntos é a diferença, que a cada par A, B de conjuntos faz corresponder o conjunto definido por: $A - B$ ou $A \setminus B$ que se diz a diferença entre A e B ou o complementar de B em relação a A.
 A este conjunto pertencem os elementos de A que não pertencem a B.

$$A \setminus B = \{x : x \in A \text{ e } x \notin B\}.$$



$$B - A = \{x : x \in B \text{ e } x \notin A\}.$$

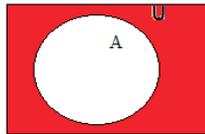


Exemplo:
 $A = \{0, 1, 2, 3, 4, 5\}$ e $B = \{5, 6, 7\}$
 Então os elementos de $A - B$ serão os elementos do conjunto A menos os elementos que pertencerem ao conjunto B.
 Portanto $A - B = \{0, 1, 2, 3, 4\}$.

Complementar

O complementar do conjunto $A(\bar{A})$ é o conjunto formado pelos elementos do conjunto universo que não pertencem a A.

$$\bar{A} = \{x \in U | x \notin A\}$$



Fórmulas da união

$$n(A \cup B) = n(A) + n(B) - n(A \cap B)$$

$$n(A \cup B \cup C) = n(A) + n(B) + n(C) + n(A \cap B \cap C) - n(A \cap B) - n(A \cap C) - n(B \cap C)$$

C)

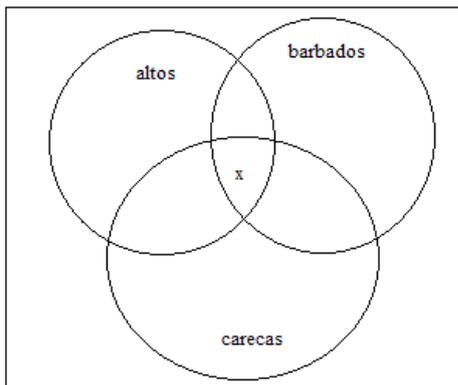
Essas fórmulas muitas vezes nos ajudam, pois ao invés de fazer todo o diagrama, se colocarmos nessa fórmula, o resultado é mais rápido, o que na prova de concurso é interessante devido ao tempo.

Mas, faremos exercícios dos dois modos para você entender melhor e perceber que, dependendo do exercício é melhor fazer de uma forma ou outra.

(MANAUSPREV – Analista Previdenciário – FCC/2015) Em um grupo de 32 homens, 18 são altos, 22 são barbados e 16 são carecas. Homens altos e barbados que não são carecas são seis. Todos homens altos que são carecas, são também barbados. Sabe-se que existem 5 homens que são altos e não são barbados nem carecas. Sabe-se que existem 5 homens que são barbados e não são altos nem carecas. Sabe-se que existem 5 homens que são carecas e não são altos e nem barbados. Dentre todos esses homens, o número de barbados que não são altos, mas são carecas é igual a

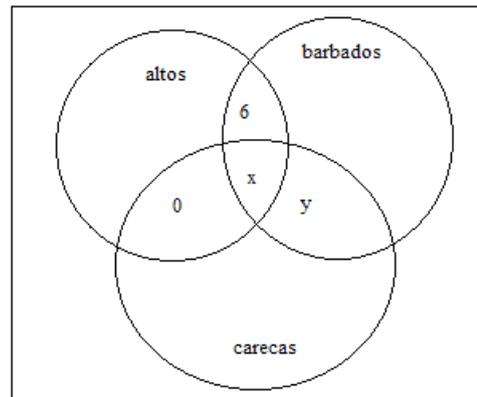
- (A) 4.
- (B) 7.
- (C) 13.
- (D) 5.
- (E) 8.

Primeiro, quando temos 3 diagramas, sempre começamos pela interseção dos 3, depois interseção a cada 2 e por fim, cada um

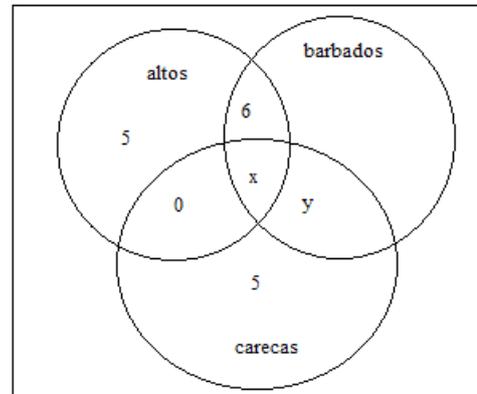


Se todo homem careca é barbado, não teremos apenas homens carecas e altos.

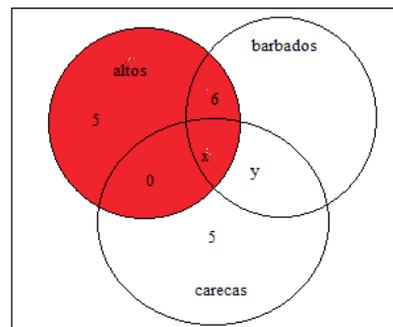
Homens altos e barbados são 6



Sabe-se que existem 5 homens que são barbados e não são altos nem carecas. Sabe-se que existem 5 homens que são carecas e não são altos e nem barbados



Sabemos que 18 são altos



Quando somarmos $5 + x + 6 = 18$

$$X = 18 - 11 = 7$$

Carecas são 16

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

1. MICROINFORMÁTICA: Modalidades de processamento, conceitos, características, dispositivos de hardware, suas funções e componentes. Dispositivos de entrada e saída. Dispositivos de armazenamento. Conectores.01
2. Conceitos sobre sistemas operacionais. Fundamentos, características e uso dos recursos do Windows 7/8/8.1/10 BR e das distribuições Linux.01
3. MSOffice 2010/2013/2016/2019 BR (Word, Excel, Powerpoint) e LibreOffice 7.0 ou superior (Writer, Calc e Impress): conceitos, características, ícones, atalhos de teclado e uso dos recursos27
4. Redes de Computadores e Web: conceitos, características, conectores, tecnologias, topologias, meios de transmissão, protocolos, modelo de referência OSI/ISO, arquitetura TCP/IP, equipamentos, sites de pesquisa, browsers Internet Explorer 11 BR, Edge, Firefox Mozilla e Google Chrome, nas versões atuais de 32 e 64 bits37
5. Correio Eletrônico: conceitos, características, WebMail, Mozilla Thunderbird nas últimas versões de 32 e 64 bits, MSOffice Outlook 2010/2013/2016/2019 BR45
6. Computação em Nuvem e Redes Sociais: conceitos, serviços e as principais mais usadas no Brasil51
7. Segurança. Conceitos, características, proteção de equipamentos, de sistemas, em redes e na internet. Vírus. Backup. Firewall. . . .53

MICROINFORMÁTICA: MODALIDADES DE PROCESSAMENTO, CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS, DISPOSITIVOS DE HARDWARE, SUAS FUNÇÕES E COMPONENTES. DISPOSITIVOS DE ENTRADA E SAÍDA. DISPOSITIVOS DE ARMAZENAMENTO. CONECTORES

Hardware

Hardware refere-se a parte física do computador, isto é, são os dispositivos eletrônicos que necessitamos para usarmos o computador. Exemplos de hardware são: CPU, teclado, mouse, disco rígido, monitor, scanner, etc.

Software

Software, na verdade, **são os programas usados para fazer tarefas e para fazer o hardware funcionar.** As instruções de software são programadas em uma linguagem de computador, traduzidas em linguagem de máquina e executadas por computador.

O software pode ser categorizado em dois tipos:

- Software de sistema operacional
- Software de aplicativos em geral

- Software de sistema operacional

O software de sistema é o responsável pelo funcionamento do computador, é a plataforma de execução do usuário. Exemplos de software do sistema incluem sistemas operacionais como Windows, Linux, Unix, Solaris etc.

- Software de aplicação

O software de aplicação é aquele utilizado pelos usuários para execução de tarefas específicas. Exemplos de software de aplicativos incluem Microsoft Word, Excel, PowerPoint, Access, etc.

Para não esquecer:

HARDWARE	É a parte física do computador
SOFTWARE	São os programas no computador (de funcionamento e tarefas)

Periféricos

Periféricos são os dispositivos externos para serem utilizados no computador, ou mesmo para aprimora-lo nas suas funcionalidades. Os dispositivos podem ser essenciais, como o teclado, ou aqueles que podem melhorar a experiência do usuário e até mesmo melhorar o desempenho do computador, tais como design, qualidade de som, alto falantes, etc.

Tipos:

PERIFÉRICOS DE ENTRADA	Utilizados para a entrada de dados;
PERIFÉRICOS DE SAÍDA	Utilizados para saída/visualização de dados

- Periféricos de entrada mais comuns.

– O teclado é o dispositivo de entrada mais popular e é um item essencial. Hoje em dia temos vários tipos de teclados ergonômicos para ajudar na digitação e evitar problemas de saúde muscular;

– Na mesma categoria temos o scanner, que digitaliza dados para uso no computador;

– O mouse também é um dispositivo importante, pois com ele podemos apontar para um item desejado, facilitando o uso do computador.

- Periféricos de saída populares mais comuns
 - Monitores, que mostra dados e informações ao usuário;
 - Impressoras, que permite a impressão de dados para material físico;
 - Alto-falantes, que permitem a saída de áudio do computador;
 - Fones de ouvido.

Sistema Operacional

O software de sistema operacional é o responsável pelo funcionamento do computador. É a plataforma de execução do usuário. Exemplos de software do sistema incluem sistemas operacionais como Windows, Linux, Unix, Solaris etc.

- Aplicativos e Ferramentas

São softwares utilizados pelos usuários para execução de tarefas específicas. Exemplos: Microsoft Word, Excel, PowerPoint, Access, além de ferramentas construídas para fins específicos.

CONCEITOS SOBRE SISTEMAS OPERACIONAIS. FUNDAMENTOS, CARACTERÍSTICAS E USO DOS RECURSOS DO WINDOWS 7/8/8.1/10 BR E DAS DISTRIBUIÇÕES LINUX

Windows XP

Provavelmente, você já ouviu falar sobre o Windows: as caixas e as janelas que sempre lhe dão as boas-vindas quando você liga o seu computador. Na verdade, milhões de pessoas em todo o mundo estão tentando entender e interagir com isso enquanto você lê este livro. Quase todos os novos computadores e laptops vendidos atualmente vêm com uma cópia do Windows pré-instalada, pronta para abrir as caixas coloridas na tela.

O que É o Windows e Por Que Você o Está Usando?

Criado e vendido por uma empresa chamada Microsoft, o Windows não é como o seu software usual, que permite que você faça seu imposto de renda ou envie e-mails furiosos para os políticos. Não, o Windows é um sistema operacional, ou seja, ele controla a maneira como você trabalha com o seu computador.

O Windows recebeu esse nome baseado em todas aquelas janelinhas que ele coloca em seu monitor. Cada janela mostra informações, tais como uma imagem, um programa que você esteja executando, ou uma advertência técnica. É possível colocar várias janelas na tela ao mesmo tempo e pular de uma para outra, visitando diversos programas — ou, ampliar uma janela para preencher a tela inteira.

Ao ligar seu computador, o Windows pula para dentro da tela e supervisiona qualquer programa em execução. Quando tudo está indo bem, você nem percebe o Windows funcionando; você simplesmente vê seus programas ou seu trabalho. No entanto, quando as coisas não vão bem, geralmente o Windows deixa você com a pulga atrás da orelha com uma mensagem de erro confusa.

Além de controlar seu computador e dar ordens aos seus programas, o Windows vem com vários programas gratuitos e aplicativos. Esses programas e aplicativos permitem realizar diversas ações, tais como escrever e imprimir cartas, navegar pela internet, escutar música e enviar fotos recentes de sua última refeição para seus amigos.

Lançado em 25 de outubro de 2001, o Windows XP é um sistema operacional desenvolvido e comercializado pela gigante dos softwares, Microsoft. O nome “XP” deriva da palavra “experience”. Antes de seu lançamento, havia a possibilidade do usuário optar pelo Windows ME, que era mais bonito visualmente e mais fácil de trabalhar, ou pelo Windows 2000, mais estável, confiável e seguro. O Windows XP uniu o que havia de melhor nos sistemas anteriores a ele: a beleza de um e a segurança de outro. O sistema operacional possui cerca de 400 milhões de cópias em uso atualmente, é o mais usado em todo o mundo.

Basicamente, existem duas versões para o Windows XP: Home e Professional. A versão Home é destinada a usuários domésticos, contando com recursos voltados para esse público: multimídia, reprodução de DVDs, ferramentas de vídeo, etc. Já a versão Professional, destinada ao uso corporativo, conta com ferramentas e recursos mais avançados. Entre vários outros recursos, o Windows XP Professional oferece a vantagem de trabalhar com dois processadores, permite o controle de pastas e arquivos em partições NTFS, oferece a possibilidade de trabalhar em um computador remoto, etc. Além dessas duas versões, existem outras menos expressivas, como o Windows XP Media Center Edition, Windows XP Embedded, Windows XP Starter Edition, etc.

A versão Starter Edition foi criada pela Microsoft com o fim de combater a pirataria presente em países emergentes, como Rússia, Brasil e México. Realmente, seu preço é bem menor em relação às outras versões, no entanto, possui uma série de limitações, como por exemplo, o fato de só poder abrir três janelas ao mesmo tempo para cada programa.

Área de trabalho

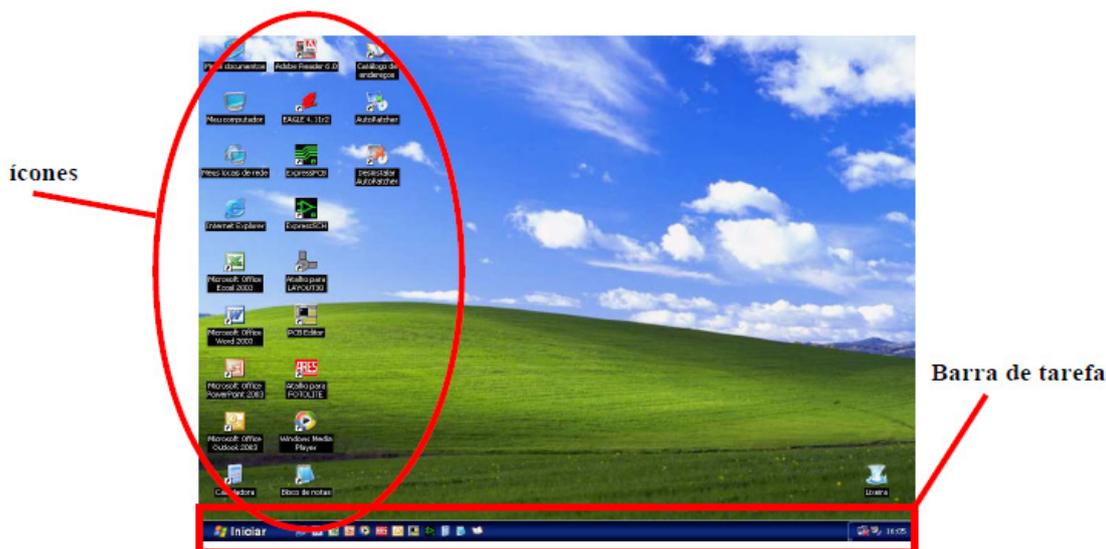


Fig. 2 - Área de trabalho

A área de trabalho é a tela principal do Windows, é o ponto de partida para a realização dos trabalhos, pois, é neste local que geralmente encontram-se os ícones (figuras que representam os programas instalados no computador) e a barra de tarefas.

Barra de tarefas

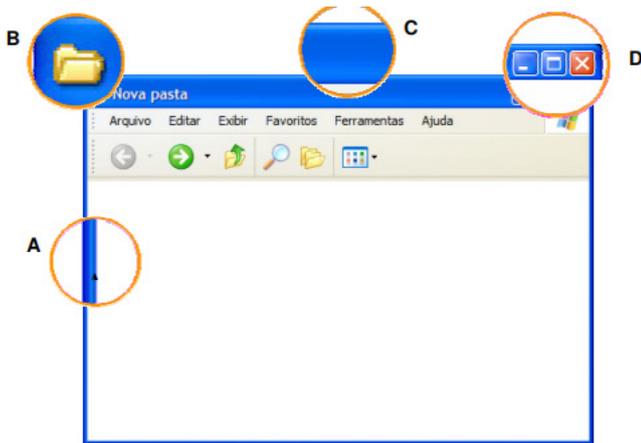


A barra de tarefas normalmente é encontrada na parte inferior da tela, nela estão disponíveis o menu iniciar o relógio, controle de volume e algumas outras funções que dependerão dos tipos de programas disponíveis no computador. Serve também para mostrar quais os programas que se encontram abertos no momento. Quando muitas janelas de documento e programa estiverem abertas, o agrupamento na barra de tarefas disponibilizará mais espaço na barra. Por exemplo, se você tiver dez janelas abertas e três delas forem documentos do Wordpad, os botões da barra de tarefas desses três documentos serão agrupados em um botão denominado Wordpad. Clique nesse botão e, em seguida, clique em um dos documentos para visualizá-lo.

Para melhorar a organização na barra de tarefas, os ícones na área de notificação (ao lado do relógio) ficarão ocultos quando não estiverem em uso por algum tempo. Se algum ícone ficar oculto, clique na seta (<) para exibir temporariamente esses ícones. Se você clicar em um deles, ele será exibido novamente.

Janelas

As janelas são os principais elementos ordenadores do Windows®, quase nada acontece sem elas ou fora de seus limites. Elas têm a função de delimitar, organizar o espaço da tela, isto é, conter, agrupar ou separar visualmente elementos distintos da interface ou específicos de um programa. Aplicativos sendo executados permanecem no interior de janelas, que demarcam o espaço de tela utilizado por eles e o separam do desktop ou de outros espaços utilizados por outros programas ou pelo próprio sistema.



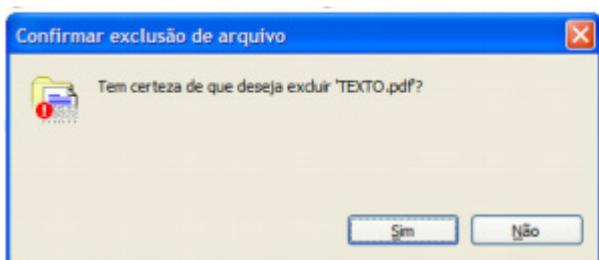
Fazem parte de uma janela:

- A. Linha delimitadora
- B. Ícone de identificação.
- C. Barra de título
- D. Botões de Controle

Os botões de controle permitem ao usuário, respectivamente, minimizar, maximizar e fechar a janela; a barra de título normalmente indica o nome e/ou a localização (path) do conteúdo da janela; o ícone de identificação mostra a função da janela e daquilo que ela contém — no caso de um aplicativo, ele exibirá um pequeno logotipo do programa, no caso de uma pasta exibirá um ícone de pasta; a linha delimitadora separa o conteúdo da janela de outras janelas de outros espaços e conteúdos. (Na janela da fig. 4, vêem-se também uma barra de menus e uma barra de ferramentas, que serão tratados em capítulos específicos.)

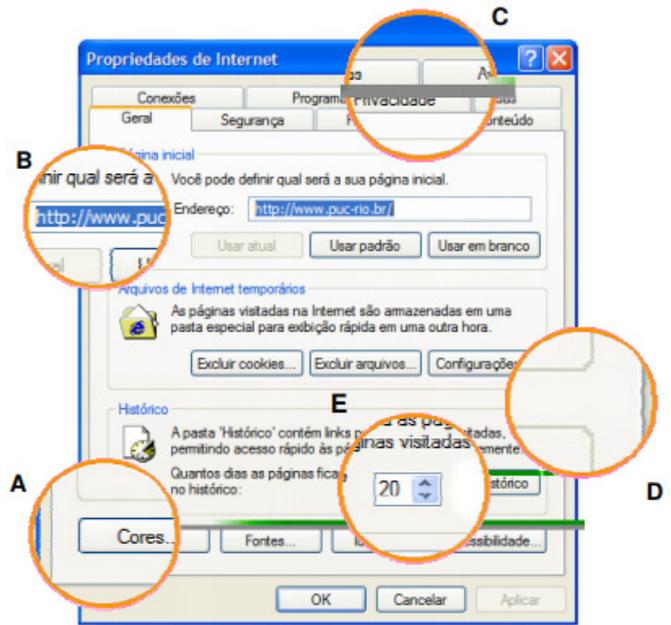
Janelas especiais, ou secundárias.

Janelas especiais são todas aquelas que não visam delimitar ou organizar o espaço na tela (não têm função especificamente visual), mas cujo conteúdo visa permitir ao usuário um maior controle da interface, do sistema e de seus dispositivos. Essas janelas podem conter diversos tipos de controles e opções, algumas delas com funções cruciais ao funcionamento do sistema ou à tarefa do usuário, outras apenas com mensagens ou avisos. Seguem-se dois exemplos de “janelas especiais”:



Caixas de diálogo são janelas com mensagens em que frequentemente é requisitada a intervenção do usuário, para tomar uma decisão, selecionar entre várias opções, confirmar uma operação, ou simplesmente para tomar conhecimento de algo que tenha acontecido fora do âmbito de sua interação. Ao imprimir um arquivo, por exemplo, o sistema deverá exibir uma janela apresentando todas as opções de impressão que o programa e a própria impressora apresentam, tais como qualidades diferentes de impressão, tipos de papel, orientação da página, quantidade de cópias. Da mesma maneira, se ocorrer algum erro, seja com o computador, seja com o sistema, será exibida uma caixa de diálogo informando ao usuário sobre o ocorrido e, eventualmente, perguntado sobre o que fazer a respeito.

Janelas de configuração



Janelas de configuração são espaços onde se apresentam opções para o ajuste de certa funcionalidade ou dispositivo do sistema. São características dessas janelas os botões (A), as caixas de texto (B), as “abas” (C), as caixas de agrupamento (D) e os spin buttons (E). As “abas” poderiam até ser consideradas um tipo de janela especial, não fosse o fato de existirem também em circunstâncias diferentes das apresentadas acima.

Menus

Menus se desdobram em uma multiplicidade de outros menus, janelas, ferramentas ou controles mesmo. Eles apresentam ao usuário informações e recursos que não são encontrados com facilidade em outro lugar, além de os oferecerem de maneira estruturada, possibilitando uma interação que independe do conhecimento prévio de ícones ou símbolos complicados, ou da compreensão das metáforas envolvidas na significação destes. Nem sempre apenas ler o título de uma das opções de um menu dirime qualquer problema que possa surgir durante a interação, mas pode ser uma valiosa indicação do caminho a seguir.



Menu “Editar” do MS Word.

Ainda que certos menus tenham algumas características específicas, a maioria deles não difere quanto a seus elementos básicos. Eles geralmente exibem ícones que identificam funções correlatas, presentes em barras de ferramentas (A), funções e/ou comandos relativos a alguma funcionalidade do sistema ou de algum programa específico (B), um título indicativo de seu conteúdo (C), informações so-bre atalhos de teclado através dos quais é possível executar um comando sem acessar o menu (D), e uma indicação de que certas opções se desdobram

Os menus podem ser divididos em duas categorias gerais: aqueles associados a tarefas que dizem mais respeito ao sistema, presentes em (quase) todas as aplicações — “Arquivo” e “Editar” são bons exemplos — e aqueles cujas opções são específicas de um software — no caso do Adobe Photoshop®, por exemplo, o menu “Imagem”. Em uma “barra de menus” é comum encontrarmos as duas categorias lado a lado, sem distinção, com uma exceção, a do menu “Iniciar”.

O menu Iniciar



Quando você clica em Iniciar, é exibido um menu que oferece acesso rápido à maioria dos itens mais úteis do computador. Você pode clicar em Ajuda e suporte para aprender a usar o Windows, obter informações sobre a solução de problemas, receber suporte, e muito mais. Quando você clica em Todos os programas, é aberta uma lista dos programas instalados no computador.

A lista de programas no menu Iniciar é dividida em duas partes: os programas exibidos acima da linha separadora (também conhecidos como lista de itens fixos) e os programas exibidos abaixo da linha separadora (também conhecidos como lista dos programas mais usados). Os programas da lista de itens fixos permanecem lá e estão sempre disponíveis para serem iniciados quando clicados. Você pode adicionar itens a essa lista.

Os programas são adicionados à lista dos programas mais usados quando você os usa. O Windows tem um número padrão de programas exibidos na lista dos programas mais usados. Quando esse número é alcançado, os programas que não são abertos há algum tempo são substituídos pelos programas usados mais recentemente.

Você também pode personalizar o menu Iniciar e adicionar uma pasta denominada Meus documentos recentes que conterà os arquivos abertos recentemente. Outra maneira de personalizar o menu Iniciar é definir que os itens sejam abertos quando você mantiver o mouse sobre eles, uma forma simples de visualizar o conteúdo do item.

O menu “Iniciar”, presente desde o Windows 95®, tem características muito particulares, e deve ser considerado à parte dos outros.

Além de ser um menu que contém diversos outros menus, eventualmente chegando a três ou mais colunas, o “Iniciar” dá acesso a todas as funções e programas instalados em um computador com muito poucos cliques do mouse. Visualmente, estruturalmente e funcionalmente distinto dos outros, ele é rico em cores, degradês e em ícones de diferentes dimensões; apresenta seu conteúdo estruturado em colunas, agrupando de forma diferente os programas e as funções principais do sistema; contém um espaço dedicado a atalhos do usuário, auxilia na navegação realçando itens recém instalados e apresenta menus em cascata sem a necessidade de clicar sobre eles, tendência que se difundiu, posteriormente, a todos os menus.

Ícones

Ícones são representações gráficas de objetos tais como documentos, dispositivos de armazenamento, pastas e aplicações. Na medida do possível, eles devem se assemelhar a suas contrapartes no mundo real, de modo a facilitar seu reconhecimento. Desta forma, eles ajudam a comunicar o propósito ou a função ou o conteúdo de um programa ou arquivo antes que este seja aberto. A maioria das interfaces que adota a “orientação a objetos” apresenta ícones que podem ser selecionados, movidos, copiados, arrastados ou jogados fora. Ao longo do tempo eles evoluíram de pequenas imagens toscas de baixa resolução a representações quase fotográficas. Os ícones podem ser classificados quanto a seu tipo, número de cores, orientação e estilo:

— Tipo: os tipos de ícones se distribuem entre as categorias de objetos da interface. Seguem-se uma classificação geral e alguns exemplos.

	Windows XP®
Arquivos	
Pastas	
Componentes	
Dispositivos (A)	
Dispositivos (B)	
Programas	

Classificação geral dos tipos de ícones

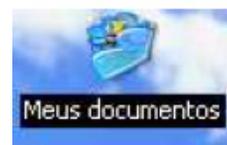
Pastas e Arquivos

Após a criação do arquivo é possível sua organização por meio de pastas. Quando executamos vários trabalhos, cada qual em um programa específico, criamos com isso diferentes tipos de arquivos e para não misturar uns com os outros, o que dificulta na hora de procurar por um deles, colocamos cada um dos tipos em suas respectivas pastas. Ex.: em uma pasta ficariam todos os trabalhos de digitação, em outra todos os arquivos de música e assim por diante. No entanto, pasta é o elemento usado para guardar os arquivos.

Criação de pastas

Para criar uma nova pasta

1. Abra a pasta Meus documentos.



LEGISLAÇÃO BÁSICA

1. Lei Orgânica do Município de São Gonçalo-RJ	01
2. Regimento Interno da Câmara Municipal de São Gonçalo (Resolução 35/90 de 13/12/90)	21
3. Lei nº. 939/2019	48
4. Lei nº 1166/2020	53
5. Lei nº 050/1991 (Estatuto do Servidor).....	54

LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO-RJ**LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO 1990****TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º - O Município de São Gonçalo constitui ente essencial da República Federativa do Brasil e íntegra o Estado do Rio de Janeiro, dispondo de autonomia política, administrativa e financeira, atendidos os princípios estabelecidos na Constituição da República e na Constituição Estadual.

Parágrafo Único - Todo poder municipal emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Lei Orgânica.

Art. 2º - O Governo Municipal é exercido pela Câmara Municipal e pelo Prefeito.

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS
CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS E COLETIVOS**

Art. 3º - No Município de São Gonçalo assegura-se a todos, sem distinção de qualquer natureza, a plena e efetiva aplicabilidade dos direitos e garantias individuais e coletivos declarados na Constituição da República Federativa do Brasil e na Constituição do Estado do Rio de Janeiro.

§ 1º - O Município, por suas leis, agentes e órgãos, assegura que ninguém seja discriminado em razão do nascimento, idade, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho, religião, orientação sexual, convicções políticas ou filosóficas, deficiência física ou mental, por ter cumprido pena ou qualquer particularidade ou condição.

§ 2º - A quem incorrer em qualquer tipo de discriminação, a lei municipal estabelecerá sanções, além daquelas previstas por normas de outros níveis federativos.

Art. 4º - Todos têm direito de participar, nos termos da lei, das decisões do Poder Público Municipal, em qualquer Poder ou nível da Administração Pública, exercendo-se a soberania popular através do sufrágio universal e do voto direto, secreto e igualitário, bem como mediante plebiscito, referendo, iniciativa legislativa popular, cooperação das associações representativas no planejamento municipal e fiscalização dos atos municipais.

§ 1º - Mediante proposição devidamente fundamentada de dois quintos dos Vereadores ou de cinco por cento dos eleitores, será submetida a plebiscito questão relevante para o destino do Município, nos termos da lei.

§ 2º - Os Conselhos Municipais, como forma de participação popular nos programas e projetos governamentais, atenderão aos seguintes princípios:

I - um terço, no mínimo, de seus membros, indicados, alternativamente, por entidades associativas;

II - facultada a participação de partido político;

III - um terço de representantes de órgãos públicos, inclusive de outros níveis federativos, se for o caso;

IV - indicação de representante do Poder Legislativo.

§ 3º - Na Constituição do Conselho Fiscal do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores Municipais, fica estabelecido o critério paritário de funcionários do Executivo e Legislativo.

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 5º - No Município de São Gonçalo todos têm o direito de viver com dignidade, assegurando-se - a Prefeitura em articulação com o Estado e a União - o exercício dos direitos sociais da educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e outros previstos na ordem jurídica.

Art. 6º - É assegurado aos trabalhadores e empregadores a participação, nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

**TÍTULO III
DA AUTONOMIA E COMPETÊNCIA
CAPÍTULO I
DA AUTONOMIA MUNICIPAL**

Art. 7º - O Município de São Gonçalo goza de autonomia política, administrativa e financeira, nos termos assegurados pela Constituição da República, pela Constituição do Estado do Rio de Janeiro e por esta Lei Orgânica.

Parágrafo Único - No exercício de sua autonomia, o Município decretará leis, expedirá atos e adotará medidas pertinentes aos seus interesses, às necessidades da administração e ao bemestar do povo.

Art. 8º - O Município tem como símbolos bandeira, hino e brasão.

Art. 9º - É vedado ao Município:

I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes, relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;

II- recusar fé aos documentos públicos;

III- criar distinções entre brasileiros ou preferências entre quaisquer pessoas jurídicas.

Art. 10 - Pode o Município celebrar convênios com outras pessoas jurídicas e entidades da administração indireta e fundacional, para execução de suas leis e serviços, sendo que a responsabilidade pela execução dos mesmos ficará sempre a cargo do servidor público federal, estadual ou municipal.

Parágrafo Único - Poderá ser criada entidade intermunicipal de administração indireta para realização de obras, atividades e serviços específicos de interesse comum, mediante convênio com outros entes federativos.

**CAPÍTULO II
DA COMPETÊNCIA MUNICIPAL**

Art. 11 - Compete ao Município, além do exercício de sua competência tributária e da competência comum com a União e o Estado, prevista na Constituição da República:

I- legislar sobre assuntos de interesse local;

II- suplementar a legislação federal e a estadual, no que couber;

III- instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;

IV- criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;

V- organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;

VI- manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação pré-escolar e de ensino fundamental e, ainda, atendimento especial aos que não freqüentaram a escola na idade própria;

VII- prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população;

VIII- promover, no que couber adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;

IX- promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual e incentivar a atividade cultural.

X- instituir quadro de voluntários para o combate a incêndio, socorro em caso de calamidade pública ou de defesa permanente do meio ambiente, sujeitando aos padrões, normas e fiscalização do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro.

XI- legislar sobre a fauna, flora e proteção ao meio ambiente nos limites de sua competência.

Art. 12 - O Poder Público Municipal definirá política específica, para defesa dos direitos do consumidor, com a colaboração do Estado ou da União, promovendo um programa de fiscalização, a fim de coibir abusos na comercialização de produtos, observando os seguintes princípios:

I- formular, coordenar e executar programas e atividades relacionadas com a defesa do consumidor, buscando, quando for o caso, apoio e assessoria nos demais órgãos congêneres Estadual e Federal;

II- fiscalizar os produtos e serviços;

III- zelar pela qualidade, quantidade, preço, apresentação e distribuição dos produtos e serviços;

IV- emitir pareceres técnicos sobre os produtos e serviços consumidos no município;

V- receber e apurar reclamações de consumidores, encaminhando-as e acompanhado-as junto aos órgãos competentes;

VI- propor soluções, melhorias e medidas legislativas de defesa do consumidor;

VII- autuar os infratores, por delegação de competência, aplicando sanções de ordem administrativa e pecuniária, inclusive, exercer poder de polícia municipal e, encaminhando, quando for o caso, ao representante local do Ministério Público, as eventuais provas de crimes ou contravenções penais;

VIII- buscar integração, por meio de convênios, com os municípios vizinhos, visando melhorar a consecução de seus objetivos;

**TÍTULO IV
DA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL
CAPÍTULO I
DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA**

Art. 13 - O Município compreende a sede e os distritos, atualmente existentes e os que forem criados.

§ 1º - A sede do Município situa-se no seu primeiro distrito.

§ 2º - Os distritos serão criados, organizados e suprimidos por lei complementar municipal, preservando-se a unidade histórico-cultural do ambiente urbano e observada à legislação estadual.

**CAPÍTULO II
DO PODER LEGISLATIVO**

Art. 14 - O Poder Legislativo do Município é exercido pela Câmara Municipal.

**SEÇÃO I
DA COMPOSIÇÃO**

Art. 15 - A Câmara Municipal compõe-se de Vereadores eleitos diretamente, em número proporcional à população do Município, observados os seguintes limites:

I- Vinte e sete Vereadores até 1.050.000 (um milhão e cinquenta mil) habitantes; (Redação dada pela Emenda Modificativa nº 0009/2011, de 14/09/2011, publicada em 22/09/2011).

I - Vinte e um Vereadores até um milhão de habitantes;

II- Trinta e três Vereadores de mais de 1.050.000 (um milhão e cinquenta mil) até 1.200.000 (um milhão e duzentos mil) habitantes; (Redação dada pela Emenda Modificativa nº 0009/2011, de 14/09/2011, publicada em 22/09/2011).

II - Trinta de três Vereadores, de mais de um milhão até um milhão e duzentos mil habitantes;

III- Trinta e sete Vereadores, de mais de um milhão e duzentos mil até um milhão e quinhentos mil habitantes;

IV- Quarenta e um Vereadores, de mais de um milhão e quinhentos mil até cinco milhões de habitantes;

V- Cinquenta e cinco Vereadores, mais de cinco milhões de habitantes.

**SEÇÃO II
DAS ATRIBUIÇÕES**

Art. 16 - Cabe a Câmara Municipal, com a sanção do Prefeito, dispor sobre todas as matérias de competência do Município, especialmente:

I- sistema tributário, instituindo os tributos municipais e dispondo sobre sua arrecadação;

II- plano plurianual, diretrizes orçamentárias, orçamento anual, operações de crédito e dívida pública;

III- planos e programas municipais de desenvolvimento integrado;

IV- votação do plano de Governo e do plano de desenvolvimento urbano e físico-territorial do Município;

V- concessão de isenções ou outros benefícios fiscais, moratória e remissão de dívidas fiscais;

VI- normas gerais para delegação de serviços públicos, inclusive a fixação de tarifas ou preços;

VII- concessão de auxílios e subvenções;

VIII- fixação dos princípios e normas fundamentais da política administrativa municipal;

IX- transferência, temporária ou definitiva, da sede do Governo Municipal;

X- criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas;

XI- normas gerais para alienação, aquisição ou cessão, a qualquer título, dos bens públicos;

XII- criação, organização, transformação e supressão dos distritos;

XIII- ordenamento territorial mediante planejamento e controle sobre uso, parcelamento e ocupação do solo urbano;

XIV- concessão ou alteração da denominação de nomes próprios a vias e logradouros públicos, vedadas referências a pessoas vivas, bem como a substituição dos nomes próprios personativos;

XV- autorização de acordos onerosos com pessoas e entidades públicas ou privadas, inclusive convênios com outros entes federativos, podendo a lei prever casos e limites em que tal autorização prévia seja dispensada;

XVI- aprovar, previamente, a participação do Município em região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião para integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum;

XVII- concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, criação de cargo ou alteração de estrutura de carreira, bem como a admissão de pessoal.

Art. 17 - É da competência privativa da Câmara Municipal:

I- elaborar seu regimento interno, dispondo sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços e fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias, nos limites constitucionais;

II- eleger os membros da Mesa Diretora;

III- autorizar o Prefeito e o Vice-Prefeito a se ausentarem do Município por mais de quinze dias consecutivos;

IV- dar posse ao Prefeito e Vice-Prefeito e receber-lhes a renúncia;

V- fixar a remuneração do Prefeito, Vice-Prefeito e dos Vereadores em cada legislatura, para a subsequente, nos termos da Constituição da República;

VI- solicitar a intervenção estadual;

VII- julgar anualmente as contas prestadas pelo Prefeito e apreciar os relatórios sobre a execução dos planos de Governo;

VIII- fiscalizar e controlar os atos do Poder Executivo, incluídos os da administração indireta e fundacional;

IX- sustar os atos normativos do Poder Executivo que exorbitem do poder regulamentar ou dos limites da delegação legislativa;

X- autorizar consulta plebiscitária, no âmbito da competência municipal;

XI- sustar a execução de ato impugnado pelo órgão de auxílio no controle externo;

XII- proceder à tomada de contas do Prefeito, quando não apresentadas à Câmara Municipal dentro de sessenta dias após a abertura da sessão legislativa;

XIII- solicitar ao Prefeito, aos Secretários Municipais e aos Órgãos da Administração Indireta informações sobre assuntos referentes à Administração Pública, importando em responsabilidade o desatendimento ao prazo estabelecido, sem justa causa;

XIV- convocar os Secretários Municipais ou ocupantes de cargos equivalentes para prestar informações sobre matéria de sua competência, importando em crime de responsabilidade a recusa ou o não atendimento no prazo de 10 (dez) dias, bem como a prestação de informações falsas. (Redação dada pela Emenda Modificativa nº 001/05, de 29/12/05, publicada em 30/12/05).

XV- mudar temporariamente sua sede;

XVI- provocar a intervenção do Estado no Município mediante representação de dois terços, no mínimo, de seus membros.

§ 1º - A Câmara Municipal, por seu Plenário ou qualquer de suas Comissões, poderá convocar Secretário Municipal para prestar, pessoalmente, informações sobre assunto previamente determinado, importando crime de responsabilidade a ausência sem justificativa adequada.

§ 2º - Os Secretários Municipais poderão comparecer à Câmara Municipal ou a qualquer de suas Comissões, por sua iniciativa e mediante entendimentos com a Mesa respectiva, para expor assuntos de relevância de sua Pasta.

§ 3º - A Mesa da Câmara Municipal poderá encaminhar pedidos escritos de informações aos Secretários Municipais, importando crime de responsabilidade a recusa ou o não atendimento no prazo de trinta dias, bem como a prestação de informações falsas.

SEÇÃO III DOS VEREADORES

Art. 18 - Os Vereadores são invioláveis por suas opiniões, palavras e votos, no exercício do mandato e na circunscrição do Município.

§ 1º - No exercício da vereança, terão as mesmas prerrogativas, proibições e incompatibilidades similares, no que couber, àquelas previstas para os membros do Congresso Nacional e da Assembléia Legislativa.

§ 2º - Perderá o mandato o Vereador que fixar residência fora do Município.

Art. 19 - O Vereador poderá licenciar-se somente:

I- por moléstia devidamente comprovada;

II- para desempenhar missões temporárias de interesse do Município;

III- para tratar de interesse particular, por prazo determinado, nunca inferior a trinta dias, nem superior a cento e vinte dias.

IV- para exercer o cargo de Ministro ou qualquer cargo de Chefia, Direção, Secretário, Subsecretário, Presidência de qualquer Órgão da estrutura da União, do Estado do Rio de Janeiro, bem como de qualquer município do Estado do Rio de Janeiro, devendo o Poder Executivo arcar com tais despesas. (Redação dada pela Emenda Modificativa nº 014/09, de 18/12/09, publicada em 20/01/10). 2

§ 1º - Por força do artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal, a remuneração dos Vereadores não poderá exceder aquela estabelecida para o Prefeito, e nem poderá ser fixada ou atualizada em percentual que ultrapasse a 75% (setenta e cinco por cento) do que perceber, a este título, o Deputado Estadual, e o Prefeito em 90% (noventa por cento) desse limite. (Incluído pela Emenda Aditiva de 15/05/91, publicada em 16/05/91) - (suprimido pela Emenda Aditiva de 02/03/93, publicada em 04/03/93) - Incluída pela Emenda Modificativa nº 001/97 de 19/09/97, publicada em 16/10/97)

§ 2º - A verba de representação do Prefeito será de 2/3 (dois terços) de sua remuneração. (Incluído pela Emenda Aditiva de 15/05/91, publicada em 16/05/91) - (suprimido pela Emenda Aditiva de 02/03/93, publicada em 04/03/93) - Incluída pela Emenda Modificativa nº 001/97 de 19/09/97, publicada em 16/10/97)

§ 3º - A remuneração do Vice-Prefeito não poderá exceder a 2/3 (dois terços) da fixada para o Prefeito, não fazendo jus à verba de representação. (Incluído pela Emenda Aditiva de 15/05/91, publicada em 16/05/91) - (suprimido pela Emenda Aditiva de 02/03/93, publicada em 04/03/93) - (Incluída pela Emenda Modificativa nº 001/97 de 19/09/97, publicada em 16/10/97).

§ 4º - O Presidente da Câmara Municipal fará jus à percepção mensal de 2/3 (dois terços) de sua remuneração, e os demais membros da Mesa e os Presidentes das Comissões Permanentes a 1/3 (um terço) de suas remunerações mensais. (Incluída pela Emenda Modificativa nº 001/97 de 19/09/97, publicada em 16/10/97). 3

SEÇÃO IV DAS REUNIÕES

Art. 21 - A Câmara de Vereadores se reunir-se-á, ordinariamente, no período de 15 de fevereiro à 30 de junho e 1º de agosto à 15 de dezembro e nos dias e horas estabelecidos em seu Regimento Interno.

§ 1º - As reuniões marcadas para essas datas serão transferidas para o primeiro dia útil subsequente, quando recaírem em sábados, domingos ou feriados.

§ 2º - A sessão legislativa não será interrompida sem a aprovação do projeto de lei de diretrizes orçamentárias.

§ 3º - Além dos casos previstos nesta Lei, a Câmara Municipal reunir-se-á para:

a) inaugurar a sessão Legislativa;

b) receber os compromissos do Prefeito e do Vice-Prefeito, eleitos na forma legal;

c) elaborar e aprovar o seu regimento interno bem como regular a criação dos seus serviços;

d) conhecer do veto e sobre ele deliberar.

§ 4º - A Câmara de Vereadores reunir-se-á em Sessões preparatórias a partir de 1º de janeiro, no primeiro ano da Legislatura, sob a Presidência do Vereador mais votado entre os presentes, para a posse dos seus membros eleitos e eleição da Mesa Diretora, com mandato de dois anos, sendo permitida a recondução ainda que para o mesmo cargo na eleição imediatamente subsequente. (Redação dada pela Emenda Nº 02/2017). 4

§ 5º - No caso de vacância de qualquer dos cargos da Mesa Diretora, será procedida eleição para preenchimento de vaga, em cinco dias, para completar o período, respeitada a vedação do parágrafo anterior.

Art. 22 - A Câmara Municipal pode reunir-se extraordinariamente, por motivo relevante e urgente, mediante convocação:

I- do Prefeito Municipal; ou

II- do seu Presidente, para apreciação de ato do Prefeito que importe em infração PolíticoAdministrativa.

III- a requerimento da maioria absoluta dos seus membros.

IV- do Presidente da Câmara Municipal de São Gonçalo. (Incluído pela Emenda Aditiva nº 0001/02 de 21/02/02, publicada em 07/03/02).

Parágrafo Único - Na sessão legislativa extraordinária a Câmara Municipal somente deliberará sobre a matéria para a qual foi convocada.

Art. 23 - As sessões da Câmara Municipal serão públicas, salvo deliberação em contrário, por maioria absoluta dos seus membros, na hipótese de motivo relevante.

Art. 24 - Salvo similar disposição constitucional em contrário, as deliberações da Câmara Municipal e de suas Comissões serão tomadas por maioria de votos, presente a maioria absoluta de seus membros.

SEÇÃO V DA MESA DIRETORA

Art. 25 - Imediatamente depois da posse, os Vereadores reunir-se-ão sob a presidência do Vereador mais votado dentre os presentes e, havendo maioria absoluta de seus membros, elegerão os componentes da Mesa Diretora, por votação aberta e maioria simples de votos, considerando-se automaticamente empossados os eleitos. (Redação dada pela Emenda Modificativa nº 0001/02 de 21/02/02, publicada em 07/03/02). 5

SEÇÃO VI DAS COMISSÕES

§ 2º - Não havendo quorum, o Vereador mais votado permanecerá na Presidência, convocando-se, automaticamente, sessões diárias até que seja procedida a eleição.

SUBSEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 26 - A Câmara Municipal terá comissões permanentes e temporárias, constituídas na forma e com as atribuições previstas no seu regimento interno ou no ato que resultar sua criação.

§ 1º - As comissões permanentes serão eleitas na mesma ocasião em que se der a eleição da Mesa Diretora, de dois em dois anos, permitida a reeleição de seus membros.

§ 2º - Na constituição da Mesa Diretora e de cada Comissão é assegurada, tanto quanto possível, a representação proporcional dos partidos ou dos blocos parlamentares que integram a Câmara Municipal.

Art. 27 - Às Comissões, em razão da matéria de sua competência, cabe:

I- discutir, apreciar e emitir pareceres sobre projetos e matérias a seu cargo, na forma do Regimento Interno;

II- realizar audiências públicas com entidades da sociedade civil;

III- Convocar Secretários Municipais para prestar informações sobre assuntos inerentes às suas atribuições;

IV- receber petições, reclamações, representações ou queixas de qualquer pessoa contra atos ou omissões das autoridades ou entidades públicas e entidades de utilidade pública;

V- solicitar depoimento de qualquer autoridade ou cidadão;

VI- apreciar programas de obras e planos a serem implementados por entidades públicas em nível municipal e sobre eles emitir parecer.

SUBSEÇÃO II DAS OUTRAS COMISSÕES

Art. 28 - As comissões de inquérito, que terão poderes de investigação próprios das autoridades judiciais, além de outros previstos no Regimento Interno, serão criadas mediante requerimento de um terço dos membros da Câmara Municipal, para a apuração de fato determinado e por prazo certo, sendo suas conclusões, se for o caso, encaminhadas ao Ministério Público, para que promova a responsabilidade civil ou criminal dos infratores, após apreciação, votação e aprovação de dois terços dos vereadores.

SEÇÃO VII DO PROCESSO LEGISLATIVO SUBSEÇÃO I DISPOSIÇÃO GERAL

Art. 29 - O processo legislativo compreende a elaboração de:

I - emendas à Lei Orgânica;

II - leis complementares;

III - leis ordinárias;

IV- leis delegadas;

V- medidas provisórias;

VI- resoluções.

SUBSEÇÃO II DA EMENDA À LEI ORGÂNICA

Art. 30 - A Lei Orgânica poderá ser emendada por proposta de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara Municipal ou por proposta do Prefeito ou por cinco por cento, no mínimo, do eleitorado do Município.

§ 1º - A Lei Orgânica não poderá ser emendada na vigência de intervenção estadual, de estado de defesa ou estado de sítio.

§ 2º - A proposta será discutida e votada em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver dois terços dos votos dos membros da Câmara Municipal.

§ 3º - A Emenda à Lei Orgânica será promulgada pela Mesa Diretora, com o respectivo número de ordem.

§ 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir a separação dos Poderes Municipais e os direitos e garantias individuais.

§ 5º - A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

HISTÓRIA E GEOGRAFIA DE SÃO GONÇALO

1. Histórico municipal. Aspectos geográficos.	01
2. Potencialidades do Município. Atividades econômicas.	08
3. Patrimônio histórico, arte e cultura.	11
4. Símbolos do Município.	13

HISTÓRICO MUNICIPAL. ASPECTOS GEOGRÁFICOS

A região onde está situado o município era primitivamente habitada por índios tamoios que foram surpreendidos pelos primeiros conquistadores, portugueses e franceses. São Gonçalo foi fundado em 6 de abril de 1579 pelo colonizador Gonçalo Gonçalves. Seu desmembramento, iniciado no final do século XVI, foi efetuado pelos jesuítas, que instalaram uma fazenda na zona conhecida como Colubandê no começo do século XVII, às margens da atual rodovia RJ-104.

Em 1646, foi alçada à categoria de paróquia, já que, segundo registros da época, a localidade-sede ocupava uma área de 52 km², com cerca de seis mil habitantes, sendo transformada em freguesia. Visando à facilidade de comunicação, a sede da sesmaria foi posteriormente transferida para as margens do rio Imboaçú, onde foi construída uma capela, monumento atualmente restaurado. O conjunto de marcos históricos remanescentes do século XVII inclui a fazenda Nossa Senhora da Boa Esperança, em Ipiíba, a propriedade do capitão Miguel Frias de Vasconcelos, no Engenho Pequeno, a capela de São João, o porto do Gradim e a Fazenda da Luz, em Itaóca; todos lembranças do passado colonial de São Gonçalo.

No século XVIII, o progresso econômico atingiria proporções maiores e, ao lado das fazendas, não eram poucos os engenhos de açúcar e aguardente, da mesma forma que prosperavam as lavouras de mandioca, feijão, milho e arroz. O comércio desenvolvia-se na mesma proporção das atividades agrícolas, e as dezenas de barcos de transporte de gêneros e passageiros davam maior movimento ao litoral, em constante intercâmbio com outros portos das diversas freguesias e com os do Rio de Janeiro.

Em 22 de setembro de 1890, o Distrito de São Gonçalo é emancipado politicamente e desmembrado de Niterói, através do decreto estadual nº 124. Em 1892, o decreto nº 1, de 8 de maio, suprime o município de São Gonçalo, reincorporando-o a Niterói pelo breve período de sete meses, sendo restaurado pelo decreto nº 34, de 7 de dezembro do mesmo ano. Em 1922, o decreto 1797 concede-lhe novamente foros de cidade, revogada no em 1923, fazendo a cidade baixar à categoria de vila. Finalmente, em 1929, a Lei nº 2335, de 27 de dezembro, concede a categoria de cidade a todos as sedes do município.

QUADRO SINÓTICO

1579	6 de abril	Sesmaria
1644	26 de outubro	Criação da Freguesia
1645	22 de janeiro	Freguesia (pedido de jurisdição)
1647	10 de janeiro	Freguesia (confirmação)
1819	10 de maio	Suspensão da condição de Freguesia; passa a distrito de Niterói
1890	22 de setembro	Elevação a Vila e Município
1890	12 de outubro	Instalação do Município
1892	08 de maio	Supressão do Município
1892	17 de dezembro	Restauração do Município
1922	20 de novembro	Elevação à Cidade
1923		Suspensão da condição de Cidade; retorno a condição de Vila
1929	27 de dezembro	Restauração da condição de Cidade

A partir de então (1929), o Município de São Gonçalo, inicia, de forma mais tranqüila, sua trajetória rumo ao progresso e ao sucesso.

Em 1943, ocorre nova divisão territorial no Estado do Rio de Janeiro e desta vez, São Gonçalo perde o Distrito de Itaipú para o município de Niterói, restando-lhe apenas cinco distritos, quais sejam: São Gonçalo (sede), Ipiíba, Monjolo, Neves e Sete Pontes que permanecem até os dias atuais.

Neste mesmo período, décadas de 40 e 50, inicia-se a instalação, em grande escala, de grandes fábricas e indústrias em São Gonçalo. Seu parque industrial era o mais importante do Estado, o que lhe valeu o apelido de Manchester Fluminense (uma referência à cidade de Manchester, na Inglaterra, caracterizada pelo seu grande desenvolvimento industrial).

- O DESENVOLVIMENTO

São Gonçalo teve sua ocupação originária em consequência do processo brasileiro de surgimentos de núcleos iniciais, ligados aos ciclos econômicos em que se desdobra a história do Brasil.

Engenhos de açúcar, associados à lavoura de milho e criação de gado, e exploração de minérios explicam as ocupações (europeias) em núcleos iniciais, apesar de ter a Coroa Portuguesa (governo) dividido o Brasil em Capitanias Hereditárias. As Capitanias, por sua vez eram divididas em Sesmarias. Pertencíamos a Capitania de São Vicente e a nossa Sesmaria ganhou o nome de São Gonçalo.

No século XVIII, a capela de São João, no Porto do Gradim e a Fazenda da Luz na ilha de Itaóca são lembranças de um passado colonial em São Gonçalo onde predominava um modelo primário exportador que beneficiava as zonas portuárias da então cidade do Rio de Janeiro. Neste século a freguesia de Itaipú às margens das lagoas de Itaipú e Piratininga completava a expansão de São Gonçalo.

Em São Gonçalo, cerca de 30 engenhos operavam em 1860. Portos como o de Guaxindiba, Boaçu, Porto Novo, Porto Velho e Porto de São Gonçalo viveram dias de grande movimentação e hoje passam à história do município, dando nomes a bairros da cidade na atualidade. Desta época, as Fazendas do Engenho Novo e Jacaré (1800), ambas de propriedade do Barão de São Gonçalo, o Cemitério de Pachecos (1842) e a propriedade do Conde Beaurepaire Rohan na Covanca (1820).

Neste século então se inicia a difusão da produção cafeeira e ela é responsável pelo povoamento do planalto fluminense. Algumas mudas de café chegaram ao Brasil, vindo da Guiana Francesa. O primeiro lugar a ser plantado café foi São Gonçalo, porém o plantio não vingou devido ao tipo do solo; apesar disso o cultivo do café se expandiu pela Serra do Mar, indo em direção a terras mineiras e paulistas. Tivemos em nossas terras uma fraca expansão cafeeira, mas a experiência nos trouxe benefícios, como a ampla construção de ferrovias, o que facilitou o escoamento e o recebimento de produtos. O trecho da ferrovia Porto das Caixas (em Itaboraí – cidade vizinha) até o Distrito de Neves em São Gonçalo foi o responsável pela formação de aglomerações humanas e vilas que utilizavam as estações de Guaxindiba, São Gonçalo e Porto da Madama.

Em 1890, o distrito de São Gonçalo, correspondendo às primitivas freguesias, é desmembrado de Niterói. Em 1895, inaugura-se uma ferrovia que fazia o trajeto de São Gonçalo (Neves) a Cidade vizinha de Maricá. Eram duas as estradas de ferro que possuíamos nesta época: Leopoldina e Maricá.

Os dois vetores ferroviários acima mencionados definiram e foram responsáveis pelo seu desenho urbano de ocupação observado na cidade, que se inicia em torno das estações dos trens e segue por suas margens. Posteriormente houve um processo de ocupação urbana nas proximidades das estradas que cortam a cidade.

Atualmente a cidade cresce mais amplamente em todas as direções. O primeiro vetor ferroviário, que se iniciava em Niterói (RFF-SA – Rede Ferroviária Fluminense Sociedade Anônima) se estendeu

na direção da região serrana e o vetor São Gonçalo (1ª Estação em Neves) Marica se desenvolve quase paralelo ao interior, até encontrar o Rio Guaxindiba e deste segue em direção do vale do rio Aldeia em direção sul, deixando o município na altura da Serra do Calaboca, no caminho da região dos lagos Fluminenses ou Baixada Litorânea. A partir de 1929 passaram a fazer parte da cidade os pitorescos bondes a vapor. Pequenos trens da “Tramway Rail fluminense”, que faziam o trecho de Neves a Alcântara. Por curto período, na década de 1930, um novo produto agrícola para exportação aparece em São Gonçalo e outras cidades: a citricultura (laranjas e limões).

No período da II Guerra Mundial (1939-1945) São Gonçalo cresce de forma meteórica. Suas grandes fazendas vão aos poucos sendo desmembradas em sítios, chácaras e terrenos de uso urbano e nos tornamos solo fértil para o desenvolvimento.

No governo de Joaquim de Almeida Lavoura, o município teve sua grande arrancada para a urbanização com o calçamento e asfaltamento das principais vias que atualmente ligam Niterói à Alcântara.

Lavoura, como é mais conhecido, governou São Gonçalo por três vezes, a saber: de 31/01/1955 à 20/01/1959; de 31/01/1963 à 30/01/1967 e de

31/01/1973 à 12/08/1975.

PRIMEIROS BAIRROS

São Gonçalo possui atualmente 92 bairros e outros tantos sub-bairros, originados, em sua maioria, a partir do loteamento de terras que outrora foram fazendas, sítios ou chácaras. Jaime dos Santos Figueiredo foi um dos primeiros a realizar o loteamento das terras; seu empreendimento deu origem ao que hoje é o bairro Paraíso. Segue abaixo um breve resumo sobre o surgimento de alguns dos principais bairros de São Gonçalo¹.

***BARRO VERMELHO:**

a região onde o bairro foi fundado possuía um barro de cor avermelhada, muito utilizado na produção de tijolos e telhas; ali foi construída um olaria que explorava a potencialidade local.

***BRASILÂNDIA:**

o local foi inicialmente uma fazenda. Seu dono, Alberto Paiva, a vendeu para Sr. Coimbra, que a loteou para a construção de casas populares. O bairro, construído por José Rodrigues Amoreim, foi fundado em 20 de maio de 1945, data em que a Pedra Fundamental foi colocada. Seus primeiros logradouros foram rua Minas Gerais, rua Rio Grande do Norte e rua Santa Catarina, onde havia 48 casas.

***CAMARÃO**

sua ocupação foi iniciada após o loteamento das terras do Sr. Alfredo Camarão, realizado por suas filhas Luiza e Ana Camarão. No ano de 1950 mais de 300 lotes foram colocados a venda pela Imobiliária São Gonçalo. No passado as terras em que foi fundado o bairro faziam limite com a propriedade dos Srs. Ismael Branco e Amilce Branco; atualmente seus limites são as ruas Rodrigues da Fonseca, Zélio de Morais, Capitão João Manoel, e rua Abílio José de Mattos.

***COVANCA:**

o que antes era conhecido como Estrada do Pião, recebeu o nome de Covanca pela forma do seu terreno (covanca significa “terreno cercado de morros com apenas uma entrada natural”).

O primeiro tipo de ocupação foi uma vila, com cerca de 20 casas, próxima ao casarão da fazenda Covanca, propriedade da família Beaurepaire Rohan. A vila foi construída a mando da própria família e tempos depois passou a ser chamada Avenida Aragão.

***ENGENHO PEQUENO:**

o bairro, rico em fontes naturais e recursos minerais, recebeu este nome devido à existência do engenho da propriedade do Sr. João de Araújo Caldeira, a Fazenda do Engenho.

***GALO BRANCO:**

assim como o bairro Zé Garoto, a história deste bairro está associada ao sucesso e popularidade de um comerciante local. O fazendeiro em questão, do qual não se sabe o nome, foi um dos primeiros proprietários e moradores da região; possuía um comércio na rua São Pedro em Niterói, a “Casa de Ferragens Galo Branco”. Para se chegar a localidade, conhecida atualmente como Chumbada, seus vizinhos passaram a usar sua porteira como ponto de referência, que ficou conhecida por eles como Homem do Galo Branco. O comerciante por sua vez resolveu colocar na porteira a estátua de um galo de louça na cor branca, objeto que virou referência para aqueles que almejavam chegar a sua fazenda ou que seguiam para propriedades vizinhas. Assim surgiu o bairro Galo Branco.

***GRADIM:**

logo no início da história do município foi construído na localidade um porto pesqueiro. Muito concorrido, o Porto da Ponte, que ficava próximo ao Porto de Neves, possuía um intenso comércio, fruto da frequente presença de barcos pesqueiros que ali atracavam para deixar a pesca.

***GUAXINDIBA:**

o nome deste bairro tem como origem o rio Guaxindiba, o principal rio da cidade de São Gonçalo. A localidade recebeu seu nome ainda no século XVII. O processo de ocupação do futuro bairro veio com a instalação da Fábrica de Cimento Portland, em 1933, numa área que hoje pertence ao bairro Bom Retiro.

***JOCKEY (JÓQUEI):**

a história do bairro está atrelada ao Jockey Club de São Gonçalo. Após sua construção a localidade foi rapidamente habitada e recebeu muitas melhorias. Com o fechamento do Jockey, findaram as melhorias, mas os moradores permaneceram no local e mantiveram o nome da localidade e futuro bairro.

***JURUMENHA:**

Dr. Antônio Pinheiro M. L. Jurumenha era um dos proprietários da fazenda que deu origem ao bairro. A propriedade, que possuía duas olarias e realizava também a exploração de rocha para extração de pedra britada, foi loteada, e seus empregados a ocuparam. A ocupação foi então iniciada na parte baixa, em meados do século XX. Durante a década de 90, com o avanço das invasões, foi loteada também a parte alta da antiga fazenda – boa parte do seu morro, que faz parte dos bairros Santa Catarina e Parada 40, ainda está preservada.

***PARADA 40:**

o nome tem influência do uso de um meio de transporte comum na cidade durante muitos anos: o bonde. Contando a partir do ponto de saída (Niterói), o passageiro tinha um total de 40 paradas (pontos) exatamente naquela localidade, daí o nome “Parada 40”.

***PORTO DA MADAMA:**

nas terras do atual bairro havia um porto muito importante responsável pelo recebimento da lenha proveniente do município de Cachoeiras de Macacu. O ilustre comerciante Paulo José Leroux, que morava próximo ao porto, teve como colaboradora a avó, Maria Margarida Bazim Desmarest. Muito popular na comunidade, a avó do comerciante era chamada de Madama (como os brasileiros

entendiam a pronúncia francesa). O porto passou então a se chamar “Porto da Madama”; quando fundado, o bairro que compreendia esta localidade assim foi chamado também.

***PORTO DA PEDRA E PORTO VELHO:**

o surgimento de ambos os bairros está relacionado aos portos que as localidades abrigavam. Estes portos, abastecidos por burros de carga e cargueiro de bois, levavam a produção agrícola até os barcos que neles atracavam.

***MONJOLOS:**

o local tem em abundância um tipo de vegetal chamado monjolo.

***TRINDADE:**

surgiu após o loteamento da Fazenda Santíssima Trindade, que data de 11 de dezembro de 1951. A proprietária, D. Leonor Corrêa e seus filhos foram os responsáveis pelo loteamento, realizado através da Imobiliária Trindade, que pertencia a seus herdeiros.

***VENDA DA CRUZ:**

a área do bairro foi definida a partir da junção das terras dos Beaurepaire Rohan, do Tenente Juvenal Jardim (Tenente Jardim), da Baronesa de Goitacazes e do comerciante Antônio Cruz. A Fazenda Paraíso, propriedade do Conde de Beaurepaire, é considerada ainda hoje um marco da fundação do bairro; ali nasceram seus filhos, em especial o Visconde Henrique Pedro Carlos de Beaurepaire Rohan. Uma das versões que justificam o nome conferido ao bairro fala de uma grande cruz que foi incrustada no Morro do Cruzeiro.

***RIO DO OURO:**

o surgimento de bairros ao longo das margens de vias e ferrovias que cortam a cidade é uma marca do processo de ocupação do solo gonçalense, e Rio do Ouro é um exemplo disso. Seu desenvolvimento começou à margem esquerda da estrada, onde funcionava a cerâmica Rio do Ouro, produtora de manilhas. Com a ida de Itaipu para Niterói o bairro passou fazer parte tanto do município de Niterói quanto de São Gonçalo.

***TRIBOBÓ:**

a localidade que deu origem ao bairro era composta por vários riachos, além da lagoa do Capote. Tornou-se o mais importante centro de avicultura do estado do Rio de Janeiro, o que levou a criação da Cooperativa Avícola de São Gonçalo. Todo esse progresso fez com que o lugarejo, chamado Tribobó, ficasse popular e fosse elevado a bairro.

***VÁRZEA DAS MOÇAS:**

surgiu com a construção das casas dos operários de uma fábrica de manilhas e telhas, do tipo Marselhesa, instalada na Fazenda Ipiíba de Malheiros. Com as posteriores alterações nos limites de Niterói e São Gonçalo, o bairro passou a fazer parte de ambas as cidades.

*** VISTA ALEGRE:**

seu processo de ocupação foi iniciado com a construção da Vila Operária para os empregados da Cerâmica Vista Alegre; antes de se tornar bairro, a localidade era caracterizada pela produção de louças e mosaicos.

***PORTO DO ROSA:**

o nome do bairro é herança da antiga Olaria Porto do Rosa, localizada na fazenda do Capitão Antônio José de Souza Rosa. A porteira de sua propriedade ficava próxima ao local onde eram

empilhadas as mercadorias que chegavam e partiam do porto, o que a transformou em ponto de referência para os moradores da redondeza e para os barqueiros e comerciantes. A localidade ficou assim conhecida como Porto do Rosa, e assim foi reconhecida pela Câmara de Vereadores.

***NEVES:**

outro bairro cuja origem remete ao funcionamento no local de um porto. Localizado num ponto estratégico por estar próximo as cidades de Niterói e Rio de Janeiro, o Porto de Neves promovia um escoamento facilitado de toda a produção oriunda de São Gonçalo. Ali foi construído o Mercado Público Cônego Goulart, criado para atender à demanda de mercadorias de diversos setores. Porém o grande volume de peixe trazido de todo o litoral gonçalense e revendido no mercado fazia com que o mesmo parecesse um local exclusivo de venda de peixes.

***PATRONATO:**

inicialmente a localidade era conhecida pelo nome da fazenda que ali havia: “Fazenda Jacaré”, propriedade do Barão de São Gonçalo. Em 1948, foi denominada Vila Éden. Mais tarde, após a construção do Patronato de Menores, foi denominada Patronato.

***PORTO NOVO:**

assim como o bairro Patronato, Porto Novo originou-se a partir do desmembramento da Fazenda Jacaré, do Barão de São Gonçalo.

***VILA LAGE:**

antes de ser conhecida pelo nome “Vila Lage”, a área em que se consolidou o futuro bairro era chamada de “Vila Operária”. A vila de casas geminadas foi construída a mando de uma fábrica local para que ali seus funcionários pudessem morar. Posteriormente, em 1942, a comunidade recebeu o Clube Social Vila Lage, trazendo consigo grande prestígio e orgulho aos habitantes locais. As reformas diferenciadas das casas promoveu a descaracterização da vila, processo iniciado ao final do século XX.

***ZÉ GAROTO:**

sua história está vinculada à existência de uma pessoa em particular, o imigrante português José Alves de Azevedo, que aos dez anos de idade chegou à São Gonçalo. Muito popular entre a população local, o português era carinhosamente chamado de “Zé Garoto” (Zé por causa de seu nome, José, e Garoto porque era comum chamar meninos desta forma). Já adulto, Zé Garoto trabalhava como comerciante. Possuía um armazém onde hoje é o prédio do Antigo Fórum da cidade; suas terras englobavam a área em que hoje encontramos a Escola Estadual Nilo Peçanha e a principal praça da cidade, a Praça Professora Estephania de Carvalho, conhecida popularmente como Praça do Zé Garoto. Entre o armazém e o espaço onde hoje ficam a escola e a praça havia o Largo (do Zé Garoto), ponto obrigatório do bonde com destino à Alcântara.

CURIOSIDADES

* As histórias do Santo “São Gonçalo”:

Texto do Historiador Gonçalense Prof. Salvador Mata e Silva

PRIMEIRA HISTÓRIA

São Gonçalo é um santo português com culto permitido pelo papa Júlio III em 24 de abril de 1551. Nascido em Tagilde no ano de 1187, estudou rudimentos com um devoto sacerdote. Depois, freqüentou a escola arqui-episcopal em Braga. Após ordenado sacerdote, foi nomeado pároco de São Paio de Vizela. foi a Roma e Jerusalém.

No regresso, São Gonçalo passou por um período de busca interior e encontrou na experiência popular a maneira de converter pecadores. Para converter as prostitutas, ele se vestia de mulher, tocava viola e dançava alegremente, apesar de pregos no sapato, o que feria seus pés. O santo zelava pela virtuosidade das mulheres; organizava, para elas, danças nos dias de sábado até se cansarem. Ele entendia que as mulheres que participassem dessas danças aos sábados não cairiam em tentação no domingo.

Quando vigário de São Paio de Vizela, fez vários casamentos de mulheres que perderam a virgindade. Pregou e operou supostos milagres por todo o norte de Portugal. Sobre o rio Tâmega construiu uma ponte. São Gonçalo morreu no dia 10 de janeiro de 1259 em Amarante, no Douro, à margem direita do rio Tâmega, em Portugal. Após sua morte, passou a ser protetor dos violeiros, remédio contra as enchentes, além de casamenteiro.

Diz a lenda que a mulher que tocar com alguma parte do corpo o túmulo do santo, em Portugal, terá casamento garantido dentro de, no máximo, um ano. A dança inventada por ele continuou sendo realizada por diversos grupos que além de festejar o santo, pagam promessas feitas a ele. A devoção ao santo no povoado Mussuca, na cidade de Laranjeiras, Sergipe, é feita de maneira alegre, ao som de duas violas; dois cavaquinhos; uma caixa (tocada pelo patrão do grupo, Sr. Sales, 59 anos e 20 de São Gonçalo) e dois pulés (instrumento musical feito de bambu).

Além dos tocadores, participam os dançadores (em número de oito em pagamento de promessa, poddo aumentar, dependendo da ocasião) e a mariposa, mulher que segura a imagem do santo em um barco, visto que na Mussuca, acredita-se que o santo tenha sido marinheiro em virtude da vinculação de sua vida ao mar ou a rio Tâmega.

SEGUNDA HISTÓRIA

Beato Gonçalo de Amarante São Gonçalo é o santo português que, sobretudo no Norte de Portugal, goza da maior devoção, logo depois de Santo Antônio de Lisboa. Na sua História Eclesiástica de Portugal, o Padre Miguel de Oliveira diz apenas o seguinte: «S. Gonçalo de Amarante que se supõe falecido a 10 de Janeiro de 1259; o seu culto foi permitido pelo Papa Júlio III (24 de Abril de 1551) e confirmado por Pio IV (1561); Clemente X estendeu o ofício e a Missa a toda a Ordem dominicana (1671)».

Terá sido São Gonçalo uma invenção posta ao serviço de uma qualquer ideia ou propósito, ou podemos perceber o percurso da sua devoção ou do seu culto? O mais antigo documento que se refere a São Gonçalo, é um testamento de 18 de Maio de 1279 em que uma tal Maria Johannis lega os seus bens à Igreja de São Gonçalo de Amarante. Quer dizer, uns 20 anos depois da morte de São Gonçalo existia uma igreja dita «de São Gonçalo de Amarante». E há outros documentos... e escritos sobre a figura de São Gonçalo e o seu culto.

Na biografia oficial de São Gonçalo, apresentada como tal a partir do Flos Sanctorum de 1513, não há dúvidas: Gonçalo, nasceu em Tagilde, estudou rudimentos com um devoto sacerdote e frequentou depois a escola arqui-episcopal de Braga. Ordenado sacerdote foi nomeado pároco de São Paio de Vizela. Depois foi a Roma e Jerusalém; no seu regresso vendo-se desapossado do seu benefício prosseguiu um caminho de busca interior já anteriormente encetado, depois foi a experiência da vida eremítica, a pregação popular, e logo caiu na ambiência mendicante da época, após o que se faria dominicano.

As coisas não são assim tão lineares. De qualquer modo, tenha sido padre diocesano, cónego de Santa Maria em Guimarães, beneditino ou dominicano, tenha - quase por certo - passado de uma a outra condição, nenhuma destas hipóteses esbate a riqueza e o vigor da sua figura.

Fonte: <http://www.saogoncalo.rj.gov.br/historia.php>

ASPECTOS GEOGRÁFICOS

São Gonçalo pertence à Região Metropolitana, que também abrange os municípios de Rio de Janeiro, Belford Roxo, Cachoeiras de Macacu, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaboraí, Itaguaí, Japeri, Magé, Maricá, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, Rio Bonito, São João de Meriti, Seropédica e Tanguá



NOÇÕES DE ÉTICA E FILOSOFIA

1. Fundamentos da Filosofia	01
2. Filosofia moral: Ética ou filosofia moral	04
3. Consciência crítica e filosofia	06
4. A relação entre os valores éticos ou morais e a cultura	07
5. Juízos de fato ou de realidade e juízos de valor	08
6. Ética e cidadania	09
7. Racionalismo ético	11
8. Ética e liberdade	12

FUNDAMENTOS DA FILOSOFIA

Etimologicamente, a palavra “filosofia” é formada pelas palavras gregas *philos* e *sophia*, que significam “amor à sabedoria”.

Filósofo é o amante da sabedoria. Porém, este significado, dura na história pouco tempo. Em Heródoto, em Tucídides, talvez nos pré-socráticos, uma ou outra vez, durante pouco tempo, tem este significado primitivo de amor à sabedoria. Imediatamente, passa a ter outro significado: significa a própria sabedoria. Assim, já nos primeiros tempos da autêntica cultura grega, filosofia significa, não o simples afã ou o simples amor à sabedoria, mas a própria sabedoria.

O verbo filosofar pode ser usado com significados distintos:

a) mero sinônimo de pensar, significado bastante amplo para os fins deste estudo;

b) sinônimo de saber viver conforme a virtude, isto é, filosofar é viver com sabedoria, ideia que se aproxima mais do que será focado;

c) filosofia propriamente dita, originária com mais força na Grécia em torno dos séculos VI a V a.C., quando se começou a repensar a natureza, o ser humano e as divindades sob uma perspectiva crítica.

A profundidade das discussões filosóficas fica bem compreendida no início da obra *O Mundo de Sofia*, de Jostein Gaarder:

“O melhor meio de se aproximar da filosofia é fazer perguntas filosóficas: como o mundo foi criado? Será que existe sentido por detrás do que ocorre? Há vida depois da morte? Como podemos responder a estas perguntas? E, principalmente: como devemos viver? Essas perguntas têm sido feitas pelas pessoas de todas as épocas. Não conhecemos nenhuma cultura que não tenha perguntado quem é o ser humano e de onde veio o mundo.

Basicamente, não há muitas perguntas filosóficas para se fazer.

Já fizemos algumas das mais importantes. Mas a história nos mostra diferentes respostas para cada uma dessas perguntas que estamos fazendo. É mais fácil, portanto, fazer perguntas filosóficas do que respondê-las. Da mesma forma, hoje em dia cada um de nós deve encontrar a sua resposta para estas perguntas.

[...] Mesmo que seja difícil responder a uma pergunta, isto não significa que ela não tenha uma e só uma resposta certa.

O saber filosófico é apenas uma entre as muitas espécies de saberes, que não merecem ser desmerecidos. Quer dizer, o ser humano pode obter diversas espécies de conhecimento, destacando-se:

a) conhecimento empírico ou sensorial, que se dá pelos sentidos, pela percepção física dos objetos materiais;

b) conhecimento lógico ou intelectual, que se obtém pelo raciocínio, no sentido de que a combinação dos dados permite analisar, comparar, articular e unir, gerando conceitos, definições e leis indispensáveis ao entendimento da realidade (predominantemente, é este o tipo de conhecimento buscado pelos filósofos, embora alguns tenham se valido do conhecimento empírico);

c) conhecimento de fé, que se dá pela crença.

Descartes e filósofos como Galileu Galilei colocaram em dúvida as verdades absolutas de cada uma destas espécies de conhecimento. A partir daí passou a ser necessário testar a verdade dos conhecimentos, o que somente seria possível pela correção do raciocínio. Neste sentido, é correto o raciocínio que expressa um juízo positivo ou negativo racionalmente válido.

Por sua vez, o raciocínio pode ser:

a) indutivo, que parte de casos particulares para concluir uma verdade geral ou universal (ex: ferro, ouro, cobre e prata conduzem eletricidade, logo, metais conduzem eletricidade), muito utilizado nas ciências experimentais;

b) dedutivo, que parte de uma lei universal considerada válida para um certo conjunto aplicando-a a casos particulares desse conjunto (ex: todo homem é mortal, Sócrates é homem, Sócrates é mortal).

A verdade da conclusão do raciocínio baseia-se na verdade contida nas proposições e nas premissas: se elas forem falsas (denominadas falácias), a conclusão será falsa.

Estabelecidas estas premissas, parte-se para um estudo histórico-filosófico apto a nos fazer compreender algumas das premissas da filosofia:

“Durante um longo período da história grega, a mitologia constituiu a fonte exclusiva de explicação para a existência do homem e da organização do mundo. As interpretações imaginárias criadas por ela foram adquirindo autoridade pelo fato de serem antigas. As divindades constituíam as personagens que, pelas divergências, intrigas, amizades e desejos de justiça, explicavam tanto a natureza humana como os resultados das guerras e os valores culturais. Nesse sentido, a linguagem do mito esconde interesses de classes e pode ser manipulada por aqueles que detêm o poder. Ela impõe comportamentos morais à comunidade e uma hierarquia de punições para aqueles que não o seguem”. Quando o mito se tornou insuficiente para explicar os fenômenos sociais, surge a necessidade de novos conceitos culturais, os quais devem ser baseados na razão. Assim, a filosofia vem para permitir o uso da razão para que se compreendesse a verdade universal, questionando-se os paradigmas postos e quebrando a insegurança e o temor que era incutido na humanidade pelos mitos.

Justamente pela força que o aspecto mítico tinha na vida em sociedade que nas premissas da filosofia se voltou atenção aos fenômenos naturais. Pelo mito, cada fenômeno natural era a manifestação da ira divina ou de sua satisfação. A filosofia despe-se de tais interpretações culturais e manifesta-se com autonomia e por suas próprias leis, deixando a natureza falar por si mesma.

Assim, os primeiros filósofos que surgiram podem ser chamados de filósofos da natureza, os quais acreditavam que por trás de toda transformação da natureza estaria uma substância básica, pensamento este defendido na tentativa de compreender a natureza sem a necessidade dos mitos.

Os primeiros filósofos da natureza são conhecidos como filósofos de Mileto, uma colônia grega na Ásia Menor. Tales considerava que a água era a origem das coisas; Anaximandro acreditava que o mundo era apenas um dos muitos mundos que surgem de alguma coisa e se dissolvem de alguma coisa chamada infinito (não era uma substância determinada); Anaxímenes tinha a crença de que o ar ou o sopro de ar era a substância básica de todas.

Após, Parmênides defendeu que tudo sempre existiu, que nada pode surgir do nada e que nada poderia ser diferente do que é (rejeitava a transformação). Na mesma época, Heráclito confiava que tudo está em movimento e nada dura para sempre (não se pode entrar duas vezes no mesmo rio). Logo, pensavam de maneira oposta, pois o primeiro não confiava nos sentidos, o segundo sim; o primeiro não acreditava na transformação, o segundo sim. Para resolver o impasse, Empédocles propôs que não se podia defender que há um único elemento primordial que origina as coisas da natureza, defendendo que nela se faziam presentes quatro elementos básicos (terra, ar, fogo e água).

Também buscando solucionar os impasses desta discussão, Anaxágoras defendeu a presença de uma infinidade de partículas minúsculas na natureza. Os últimos dois filósofos acreditavam também em elementos de ligação entre os elementos naturais, que seriam sentimentos: Para Empédocles, o amor; para Anaxágoras, a inteligência. O último filósofo da natureza, Demócrito, concordava com a transformação constante da natureza e supôs que todas as coisas eram

constituídas por uma infinidade de microsubstâncias, cada qual eterna e imutável, chamando-as de átomos (o pensador se aproximou do que se descobriu posteriormente, do que conhecemos hoje); mas também acreditava que a alma humana era composta de átomos, isto é, a própria consciência do homem, não sendo então imortal⁸.

“Com o surgimento da política democrática nas cidades-estados, a filosofia passa a ser praticada não como procura da verdade, mas como um ensino útil para os líderes políticos fazerem valer os seus pontos de vista nas discussões públicas”. A partir deste momento, a maioria dos filósofos passou a se concentrar na natureza humana, não na natureza das coisas. O primeiro grande filósofo desta nova fase foi Sócrates, que foi professor de

Platão, o qual, por sua vez, ensinou Aristóteles.

Embora Sócrates nunca tenha escrito uma linha com seus pensamentos, ficou marcado como uma das maiores influências filosóficas do mundo e é conhecido mesmo pelos que pouco sabem de filosofia, principalmente por seu fim trágico (foi condenado à morte por seus pensamentos). Sócrates não queria ensinar às pessoas o que ele pensava, mas queria ensiná-las a pensar: daí sua máxima “só sei que nada sei”. Sócrates impulsionava as pessoas a utilizarem a razão, logo, foi um racionalista convicto. Acreditava na consciência humana guiada por esta razão, levando as pessoas a agirem corretamente.

Platão, inspirado por seu mestre Sócrates, transpôs ao papel diversos de seus pensamentos, mas também elaborou suas próprias ideias. Em destaque, investigou a relação entre eterno e imutável, tanto na natureza quando na moral humana. No mundo material, defendeu a fruição das coisas (tudo flui) e a propagação destas coisas pela natureza humana depende de uma ideia pré-estabelecida: “Platão acreditava numa realidade autônoma por trás do mundo dos sentidos. A esta realidade deu o nome de mundo das ideias. Nele estão as imagens padrão, as imagens primordiais, eternas e imutáveis, que encontramos na natureza. Esta notável concepção é chamada por nós de a teoria das ideias de Platão”. No aspecto moral, Platão defendeu a imortalidade da alma, que seria a morada da razão.

Aristóteles, por mais que fosse discípulo de Platão, mudou seu pensamento em muitos aspectos. Enquanto cientista, saiu ao encontro da natureza e a estudou, acreditando que seus sentidos poderiam lhe fornecer uma percepção do conhecimento, questionando a teoria das ideias de Platão e fornecendo com base em critérios lógicos uma nova concepção do mundo natural (inclusive com a clássica divisão animal, vegetal e mineral).

Enquanto filósofo, pode ser colocado como um dos principais filósofos morais da história da humanidade, razão pela qual voltará a ser estudado no tópico. Além do aspecto moral, Aristóteles colocava o homem enquanto ser político, tanto que defendeu a concepção de dimensões de justiça (estudada a título introdutório no tópico anterior).

A partir de movimentos como o helenismo e, principalmente, o estoicismo, a filosofia saiu das fronteiras gregas e adquiriu um caráter global. Inicialmente, passou para Roma, onde Cícero despontou como um dos principais pensadores. Influenciado pela própria estrutura do Império Romano, Cícero trabalhou sua filosofia no modelo da República, estudando o que seria o governante ideal. Logo, também foi um filósofo moral, pois ao estabelecer o conceito de governante ideal traçou as principais virtudes que um homem deveria possuir.

O Império Romano ruiu e abriu espaço para o início da Idade Média, na qual o pensamento filosófico predominante foi o cristianismo. O primeiro pensador deste período foi Santo Agostinho, que “explicava que Deus havia criado o mundo a partir do nada, e este é um ensinamento da Bíblia. [...] Para Agostinho, antes de Deus ter criado o mundo, as ideias já existiam dentro de Sua cabeça. Ele

atribuiu a Deus as ideias eternas e com isto salvou a concepção platônica das ideias eternas. [...] Isto também mostra que Agostinho e muitos outros membros do clero se esforçavam ao máximo para conciliar o pensamento grego com o judeu”. Agostinho também dividiu os homens em dois grupos, os redimidos e os condenados, conforme a vontade divina no julgamento das ações humana (assim, o homem seria responsável por seus atos). O segundo pensador deste período foi Santo Tomás de Aquino, que em sua Suma Teológica desenvolveu um amplo estudo do pensamento cristianista e assim discutiu premissas filosóficas tradicionais como as virtudes morais, os fundamentos do Direito, a consciência humana, a ação racional, etc.

O movimento que se seguiu com o fim da Idade Média foi o Renascimento. Os cidadãos da época do Renascimento começaram a se libertar dos senhores feudais e do poder da Igreja, ao mesmo tempo em que redescobriram a cultura grega. O renascimento visou propiciar uma nova visão do homem e de seu valor, de forma que o homem passa a ser visto como algo infinitamente grande e poderoso. Logo, a marca do Renascimento é um antropocentrismo individualista. No Renascimento surgiram as premissas de toda uma evolução tecnológica, com pensadores como Galileu, Copérnico e Isaac Newton. Em meio a tantas novas teorias e descobertas, o Renascimento trouxe uma nova concepção de Deus muito diferente da defendida na Idade Média.

Após o Renascimento, veio a Reforma

A Revolução Luterana, nomenclatura mais adequada que a usual, que é de Reforma, eis que Lutero alterou em sua tese a totalidade das raízes do cristianismo, notadamente as já afirmadas por Santo Tomás de Aquino e Aristóteles, em especial a de que a fé seria um ato do intelecto, logo, associada à filosofia, pois para Lutero a fé associa-se somente à teologia, não à filosofia.

Ela se deu em 1518, quando acontece a famosa “Disputa de Heidelberg”, na qual Lutero apresenta 28 teses para corroborar as outras 95 publicadas no ano anterior. Ao Lutero afirmar que a razão filosófica e o Magistério são falíveis e, possivelmente, errados, abrem-se as portas para um novo processo de interpretação da teologia cristã¹⁴. À Reforma seguiu a Contra-Reforma, buscando restaurar premissas da Idade Média e recolocar a Igreja no centro do Poder.

Mais adiante no processo histórico, o Iluminismo, como o próprio nome diz, veio conceder luzes ao pensamento filosófico com seus diversos pensadores. Todos eles, acima de tudo, questionavam a estrutura político-social do absolutismo e focavam seu pensamento numa estrutura mais justa de Estado, explicando também os fenômenos sociológicos que cercam a sua formação.

Como marcos, o Iluminismo têm: a revolta contra as autoridades, o racionalismo, o pensamento do Iluminismo, o otimismo cultural, o retorno à natureza, o cristianismo humanista e os direitos humanos. “Os filósofos iluministas diziam que somente quando a razão e o conhecimento se tivessem difundido entre todos é que a humanidade faria grandes progressos. Era apenas uma questão de tempo para que desaparecessem a irracionalidade e a ignorância e surgisse uma humanidade iluminada, esclarecida. Este pensamento dominou a Europa ocidental até há poucas décadas. Hoje não estamos assim tão convencidos de que o progresso do conhecimento leva necessariamente a melhores condições de vida. Mas esta crítica da ‘civilização’ já tinha sido feita pelos próprios filósofos do Iluminismo”. Inúmeros foram os filósofos relevantes em cada um destes movimentos históricos, mas para os fins desta proposta de estudo, devemos depreender: filosofia não é a discussão isolada e unânime de aspectos determinados, mas sim um complexo de discussões que se propagam no curso da história, adquirindo novas perspectivas, as quais repousam sobre as questões mais essenciais da existência humana: como deve ser visto o espaço em que o homem

vive, tanto o social quanto o natural; como a existência do homem deve ser encarada; o que impulsiona o homem a ser quem é; qual o tipo de sociedade deve ser construída para que o homem viva adequadamente. Enfim, são incontáveis as controvérsias postas nos debates filosóficos e até hoje é difícil defender concepções únicas ou unânimes. Contudo, filosofia é mais do que fornecer respostas: é promover discussões. Questionar, assim, é mais importante do que responder.

Estudadas as premissas da filosofia geral, isto é, compreendidos os principais aspectos de seu fundamento, vale encerrar este tópico com o estudo dos fundamentos da filosofia do direito, que é uma das principais áreas de filosofia aplicada a um campo específico.

A área da filosofia do direito que estuda a ética é conhecida como axiologia, do grego *ἀξιος* “valor” + *λόγος* “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 desde que 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 4°).

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, Montoro¹⁷ 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 como também força aliciada para a propagação e respeito desses princípios.

Um dos principais conceitos que tradicionalmente se relaciona à dimensão do justo no Direito é o de lei natural. Lei natural é aquela inerente à humanidade, independentemente da norma imposta, e que deve ser respeitada acima de tudo.

O conceito de lei natural foi fundamental para a estruturação dos direitos dos homens, ficando reconhecido que a pessoa humana possui direitos inalienáveis e imprescritíveis, válidos em qualquer tempo e lugar, que devem ser respeitados por todos os Estados e membros da sociedade.

O Direito natural, na sua formulação clássica, não é um conjunto de normas paralelas e semelhantes às do Direito positivo.

Mas é o fundamento do Direito positivo. É constituído por aquelas normas que servem de fundamento a este, tais como: “deve se fazer o bem”, “dar a cada um o que lhe é devido”, “a vida social deve ser conservada”, “os contratos devem ser observados” etc., normas essas que são de outra natureza e de estrutura diferente das do Direito positivo, mas cujo conteúdo é a ele transposto, notadamente na Constituição Federal.

Importa fundamentalmente ao Direito que, nas relações sociais, uma ordem seja observada: que seja assegurada a cada um aquilo que lhe é devido, isto é, que a justiça seja realizada.

Podemos dizer que o objeto formal, isto é, o valor essencial, do direito é a justiça.

No sistema jurídico brasileiro, estes princípios jurídicos fundamentais de cunho ético estão instituídos no sistema constitucional, isto é, firmados no texto da Constituição Federal. São os princípios constitucionais os mais importantes do arcabouço jurídico nacional, muitos deles se referindo de forma específica à ética no setor público. O mais relevante princípio da ordem jurídica brasileira é o da dignidade da pessoa humana, que embasa todos os demais princípios jurídico-constitucionais (artigo 1°, III, CF).

Claro, o Direito não é composto exclusivamente por postulados éticos, já que muitas de suas normas não possuem qualquer cunho valorativo (por exemplo, uma norma que estabelece um prazo de 10 ou 15 dias não tem um valor que a acoberta).

Contudo, o é em boa parte.

A Moral é composta por diversos valores bom, correto, prudente, razoável, temperante, enfim, todas as qualidades esperadas daqueles que possam se dizer cumpridores da moral.

É impossível esgotar um rol de valores morais, mas nem ao menos é preciso: basta um olhar subjetivo para compreender o que se espera, num caso concreto, para que se consolide o agir moral bom senão que todos os homens possuem (mesmo o corrupto sabe que está contrariando o agir esperado pela sociedade, tanto que esconde e nega sua conduta, geralmente).

Todos estes valores morais se consolidam em princípios, isto é, princípios são postulados determinantes dos valores morais consagrados.

Segundo Rizzatto Nunes, “a importância da existência e do cumprimento de imperativos morais está relacionada a duas questões: a) a de que tais imperativos buscam sempre a realização do Bem ou da Justiça, da Verdade etc., enfim valores positivos;

b) a possibilidade de transformação do ser comportamento repetido e durável, aceito amplamente por todos (consenso) em dever ser, pela verificação de certa tendência normativa do real”.

Quando se fala em Direito, notadamente no direito constitucional e nas normas ordinárias que disciplinam as atitudes esperadas da pessoa humana, percebem-se os principais valores morais consolidados, na forma de princípios e regras expressos. Por exemplo, quando eu proíbo que um funcionário público receba uma vantagem indevida para deixar de praticar um ato de interesse do Estado, consolido os valores morais da bondade, da justiça e do respeito ao bem comum, prescrevendo a respectiva norma.

Uma norma, conforme seu conteúdo mais ou menos amplo, pode refletir um valor moral por meio de um princípio ou de uma regra. Quando digo que “todos são iguais perante a lei [...]” (art. 5°, caput, CF) exteriorizo o valor moral do tratamento digno a todos os homens, na forma de um princípio constitucional (princípio da

igualdade). Por sua vez, quando proíbo um servidor público de “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” (art. 317, CP), estabeleço uma regra que traduz os valores morais da solidariedade e do respeito ao interesse coletivo. No entanto, sempre por trás de uma regra infraconstitucional haverá um princípio constitucional, no caso do exemplo do art. 317 do CP, pode-se mencionar o princípio do bem comum (objetivo da República segundo o art. 3º, IV, CF “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação) e o princípio da moralidade (art. 37, caput, CF, no que tange à Administração Pública).

Conforme Alexy, a distinção entre regras e princípios é uma distinção entre dois tipos de normas, fornecendo juízos concretos para o dever ser. A diferença essencial é que princípios são normas de otimização, ao passo que regras são normas que são sempre satisfeitas ou não. Se as regras se conflitam, uma será válida e outra não. Se princípios colidem, um deles deve ceder, embora não perca sua validade e nem exista fundamento em uma cláusula de exceção, ou seja, haverá razões suficientes para que em um juízo de sopesamento (ponderação) um princípio prevaleça. Enquanto adepto da adoção de tal critério de equiparação normativa entre regras e princípios, o jurista alemão Robert Alexy é colocado entre os nomes do pós-positivismo.

Em resumo, valor é a característica genérica que compõe de alguma forma a ética (bondade, solidariedade, respeito...) ao passo que princípio é a diretiva de ação esperada daquele que atende certo valor ético (p. ex., não fazer ao outro o que não gostaria que fosse feito a você é um postulado que exterioriza o valor do respeito; tratar a todos igualmente na medida de sua igualdade é o postulado do princípio da igualdade que reflete os valores da solidariedade e da justiça social). Por sua vez, virtude é a característica que a pessoa possui coligada a algum valor ético, ou seja, é a aptidão para agir conforme algum dos valores morais (ser bondoso, ser solidário, ser temperante, ser magnânimo).

Ética, Moral, Direito, princípios, virtudes e valores são elementos constantemente correlatos, que se complementam e estruturam, delimitando o modo de agir esperado de todas as pessoas na vida social, bem como preconizando quais os nortes para a atuação das instituições públicas e privadas. Basicamente, a ética é composta pela Moral e pelo Direito (ao menos em sua parte principal), sendo que virtudes são características que aqueles que agem conforme a ética (notadamente sob o aspecto Moral) possuem, as quais exteriorizam valores éticos, a partir dos quais é possível extrair postulados que são princípios.

FILOSOFIA MORAL: ÉTICA OU FILOSOFIA 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, um marco da ética é a sua imutabilidade: a mesma ética de séculos atrás está vigente hoje, por exemplo, respeitar ao próximo nunca será considerada uma atitude antiética. Outra caracte-

rística 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 leis 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, a exigência de solidariedade e a prática da justiça²².

Outras definições contribuem para compreender o que significa ética:

Ética é a ciência do comportamento adequado dos homens em sociedade, em consonância com a virtude.

A ética é uma 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.

Ética é a doutrina do valor do bem e da conduta humana que tem por objetivo realizar este valor.

A ética é justamente 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.

A ética nos fornece as regras fundamentais da conduta humana.

Delimita o exercício da atividade livre. Fixa os usos e abusos da liberdade.

Ética é a doutrina do valor do bem e da conduta humana que o visa realizar.

“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 voluntário no campo das ações virtuosas”.

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 epsílon, 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).

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.

Em resumo:

Ética mais ampla filosofia moral reflexão

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

1. Relações Humanas/interpessoal.01
2. Comunicação Interpessoal. Característica de um bom atendimento. Postura Profissional. Integração. Empatia. Capacidade de ouvir. Argumentação Flexível.06

RELAÇÕES HUMANAS/INTERPESSOAL

As relações humanas no trabalho ocorrem de maneira ininterrupta, a partir da interação entre duas ou mais pessoas. Essa habilidade é essencial para obter um clima organizacional produtivo e harmonioso porque gera empatia, colaboração e o alinhamento de objetivos.

As relações humanas no trabalho são essenciais para o estabelecimento de um clima organizacional produtivo e harmonioso.

Mas que isso não seja o único motivo para a promoção e a contínua manutenção das boas relações humanas no trabalho: afinal, o seu desequilíbrio pode gerar uma série de problemas.

Entre os principais podemos citar a desmotivação, o estresse e o acúmulo de conflitos internos — sintomas característicos de uma empresa desagregadora e com baixo índice de desenvolvimento.

Como andam as relações humanas no trabalho em sua empresa? Que tal conferir, conosco, o impacto positivo em trabalhá-la e promover um clima verdadeiramente produtivo? É só seguir com esta leitura, então!

O que são as relações humanas no trabalho?

Basicamente, uma relação humana é aquela em que ocorre a interação entre duas ou mais pessoas. Quando eficiente, essa habilidade é trabalhada de maneira ininterrupta. Ocorre, por exemplo, quando:

- um líder delega atividades para a sua equipe;
- uma reunião é convocada;
- um feedback é fornecido;
- ideias são sugeridas;
- divergência estabelecem a riqueza de um debate.

Ou seja: a todo momento as relações humanas no trabalho interpellam o caminho dos colaboradores.

Qual é a importância das relações humanas no trabalho?

Anteriormente, destacamos que a falta de sintonia no convívio entre os colaboradores pode, lenta e gradualmente, evoluir para um estado crônico de estresse, desmotivação, desagregação e improdutividade.

Por sua vez, exemplos de boas relações humanas no trabalho são, de fato, soluções para minimizar as situações acima. Veja só alguns deles que contribuem para um bom clima organizacional:

- respeito aos colegas e superiores;
- fofocas são erradicadas do dia a dia;
- paciência para saber ouvir;
- colaboração com os colegas;
- ideias e sugestões sem atacar os companheiros de trabalho;
- respeito e acolhimento de uma cultura de respeito às diferenças.

Isso significa que a importância das relações humanas no trabalho está intimamente associada à construção de um ambiente positivo, de condições favoráveis para o exercício da profissão.

E não pense que o conceito é recente: em 1930, um estudo foi conduzido na fábrica de Hawthorne Works (Illinois, EUA) e apontou que pequenas mudanças, na rotina, já afetam a produtividade das equipes.

Além disso, descobriu-se que as relações humanas têm elevado impacto nessa oscilação de produção. Não à toa, essa é toda a base estrutural da Gestão de Recursos Humanos.

Quais riscos impedem o desenvolvimento das relações humanas?

As consequências das más relações humanas no trabalho já foram identificadas, até aqui. O que muitos profissionais de RH devem estar pensando, então, é: “e o que motiva esse tipo de problema na empresa?”

Abaixo, algumas das questões associadas a esse problema serão observadas, como:

Falta de empatia

Muitos confundem lógica e razão com a ausência de empatia — um engano tremendo!

Afinal de contas, é por meio da empatia que as pessoas criam elos, afinidade e a compreensão que facilite as relações humanas no trabalho.

Por exemplo: funcionários empáticos avaliam todo o processo de trabalho e entendem como a sua etapa do fluxo impacta os profissionais responsáveis pela sequência do processo. Eles não se limitam, exclusivamente, ao que gira em torno de suas rotinas.

Ao contrário de um profissional que, para ascender na carreira, focam só no seu sucesso e permanece indiferente às consequências que suas ações causam aos outros.

Desrespeito

Outro aspecto que influencia negativamente nas relações humanas no trabalho, o desrespeito impede que exista harmonia entre as equipes.

Perceba, inclusive, que isso pode acontecer em qualquer cargo hierárquico e a qualquer momento. Daí a importância em construir um local de trabalho cuja qualidade de vida e o bem-estar coletivo sejam enaltecidos.

Arbitrariedade

Pessoas que se abstêm da imparcialidade geram transtornos diversos, no ambiente corporativo. Por exemplo: gestores que auxiliam aqueles com quem eles têm afinidade.

Como consequência disso, o resto da equipe se sente desprotegida e desvalorizada, iniciando um processo de desmotivação e uma falta de compromisso coletiva e crônica.

Muita competitividade

Até como um complemento ao tópico da empatia, podemos apontar a competitividade como um elemento debilitante das boas relações humanas no trabalho.

Afinal, em nome de um reconhecimento maior, muitos podem optar por abandonar a gentileza, o respeito e a generosidade no dia a dia.

E, aí, os problemas podem se acumular, com o aumento de conflitos internos, estresse em níveis desproporcionais e uma insatisfação que pode levar ao aumento do índice de rotatividade na empresa.

Como promover as relações humanas no trabalho?

A seguir, nós vamos destacar alguns pontos-chave que o setor de RH pode se inspirar para valorizar — continuamente — as relações humanas no trabalho. São eles:

- monte um plano de carreira que envolva a todos os profissionais;
- consolide um sistema de avaliação com o feedback 360°, permitindo a transparência e a autonomia para que todos tenham voz ativa na empresa;
- treine e capacite as equipes a desenvolverem a inteligência emocional — individual e coletivamente;

- monte uma comunicação eficaz na empresa;
- coíba ações que possam ferir o orgulho dos colaboradores;
- promova campanhas de conscientização e respeito à diversidade no ambiente de trabalho;
- estabeleça eventos internos que facilitem e fortaleçam a interação e integração das equipes. Isso fomenta, qualitativamente, as relações humanas no trabalho;
- oriente a liderança a estimular a competitividade, para gerar engajamento, mas sempre sob a sua supervisão para evitar os excessos.

Convém adiantar: todas essas ações devem ser planejadas e executadas pelo setor de RH — sempre em conjunto com as lideranças da empresa.

Pois, assim, há como realizar um monitoramento próximo e efetivo a respeito dos resultados de cada ação promovida. Com base em métricas previamente estipuladas, os profissionais conseguem avaliar o efeito que cada campanha surtiu, podendo intensificar ou diversificar as ações seguintes.

No fim das contas, promover as relações humanas no trabalho é uma necessidade. Suas ações e consequências contribuem diretamente com o desenvolvimento de uma empresa.

Na mesma proporção que a falta de um cuidado, nesse sentido, estabelece um clima desagregador à rotina, com resultados bastante problemáticos. (<https://www.xerpa.com.br/blog/relacoes-humanas-no-trabalho/>)

O Relacionamento interpessoal é um conceito da área da sociologia e psicologia que significa uma relação entre duas ou mais pessoas. Este tipo de relacionamento é marcado pelo contexto onde ele está inserido, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade.

O relacionamento interpessoal é fundamental em qualquer organização, pois são as pessoas que movem os negócios, estão por trás dos números, lucros e todo bom resultado, daí a importância de se investir nas relações humanas. No contexto das organizações, o relacionamento interpessoal é de extrema importância. Um relacionamento interpessoal positivo contribui para um bom ambiente dentro da empresa, o que pode resultar em um aumento da produtividade.

Em uma empresa é muito importante desenvolver cursos e atividades que estimulem as relações interpessoais a fim de melhorar a produtividade através da eficácia. Pessoas focadas produzem mais, se cansam menos e causam menos acidentes. Por isso, o conceito de relacionamento interpessoal vem sendo aplicado em dinâmicas de grupo para auxiliar a integração entre os participantes, para resolver conflitos e proporcionar o autoconhecimento.

Estimulando as Relações Interpessoais todos saem ganhando, a empresa em forma de produtividade e os colaboradores em forma de autoconhecimento, o que agrega valores em sua carreira e em sua relação com a família e a sociedade.

Trabalhar as relações interpessoais dentro das empresas é tão importante quanto à qualificação e capacitação individual, pois quanto melhores forem as relações, maiores serão a colaboração, a produtividade e a qualidade.

Entre os relacionamentos que temos na vida, os de trabalho são diferenciados por dois motivos: um é que não escolhemos novos colegas, chefes, clientes ou parceiros; o outro é que, independentemente do grau de afinidade que temos com as pessoas no ambiente corporativo, precisamos relacionar bem com elas para realizar algo junto. A cordialidade desinteressada que oferecemos por iniciativa própria, sem esperar nada em troca, é um facilitador do bom relacionamento no ambiente de trabalho. Afinal, os relacionamentos são a melhor escola para o nosso desenvolvimento pessoal.

Chiavenato (2002), nos leva a compreender que a qualidade de vida das pessoas pode aumentar através de sua constante capacitação e de seu crescente desenvolvimento profissional, pois pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade, prazer e felicidade, além de melhorar na qualidade e produtividade dentro das organizações também deve haver relacionamentos interpessoais, pois o homem é um ser de relações, ninguém consegue ser autossuficiente e saber se relacionar também é um aprendizado.

As convivências ajudam na reflexão e interiorização das pessoas, e também apresentam uma rejeição à sociedade egoísta em que vivemos.

De qualquer forma, não podemos deixar de entender que uma organização sem pessoas não teria sentido. Uma fábrica sem pessoas pára; um computador sem uma pessoa é inútil. “Em sua essência, as organizações têm sua origem nas pessoas, o trabalho é processado por pessoas e o produto de seu trabalho destina-se às pessoas (LUCENA, 1990, p.52)”.

Nesse sentido, Chiavenato (1989) fala que a integração entre indivíduos na organização é importante porque se torna viável um clima de cooperação, fazendo com que atinjam determinados objetivos juntos.

Para Chiavenato (2000, p.47), antigamente, a área de recursos humanos se caracterizava por definir políticas para tratar as pessoas de maneira comum e padronizada. Os processos de Recursos Humanos tratavam as pessoas como se todas elas fossem iguais e idênticas.

Hoje, há diferenças individuais e também, há diversidade nas organizações. A razão é simples: quanto maior a diferença das pessoas, tanto maior seu potencial de criatividade e inovação.

A diversidade está em alta. As pessoas estão deixando de serem meros recursos produtivos para ser o capital humano da organização. O trabalho está deixando de ser individualizado, solitário e isolado para se transformar em uma atividade grupal, solidária e conjunta.

Hoje, em vez de dividir, separar e isolar tornou-se importante juntar e integrar para obter efeito de melhor e maior resultado e multiplicador. As pessoas trabalham melhor e mais satisfeitas quando o fazem juntas. Equipes, trabalho em conjunto, compartilhamento, participação, solidariedade, consenso, decisão em equipes: essas estão sendo as palavras de ordem nas organizações (CHIAVENATO, 2002, p.71-72).

Como se viu até então, as pessoas são produtos do meio em que vivem, têm emoções, sentimentos e agem de acordo com o conjunto que as cercam seja no espaço físico ou social.

As Relações Humanas nas Organizações

Os indivíduos dentro da organização participam de grupos sociais e mantêm-se em uma constante interação social. Para explicar o comportamento humano nas organizações, a Teoria das Relações Humanas passou a estudar essa interação social. As relações humanas são as ações e atitudes desenvolvidas e através dos contatos entre pessoas e grupos.

Cada pessoa possui uma personalidade própria e diferenciada que influi no comportamento e atitudes das outras com quem mantém contatos e é, por outro lado, igualmente influenciada pelas outras. Cada pessoa procura ajustar-se às demais pessoas e grupos, pretendendo ser compreendida, aceita e participa, com o objetivo de entender os seus interesses e aspirações.

A compreensão da natureza dessas relações humanas permite melhores resultados dos subordinados e uma atmosfera onde cada pessoa é encorajada a expressar-se livre e de maneira sadia.

Com o avanço da tecnologia, o trabalho também passa a ser mais individual, cada funcionário em seu setor, isso faz com que as pessoas fiquem distantes uma das outras, aumentando o nível de stress, pois não conseguem mais se relacionarem, não há mais tempo para o diálogo.

A comunicação hoje é tudo, saber se comunicar é fundamental e para o sucesso de uma organização isso é essencial. Chiavenato (2010, p.47) diz: “A informação não é tocada, palpável nem medida, mas é um produto valioso no mundo atual porque proporciona poder”.

Diante do exposto vê-se que o mundo gira em torno da comunicação e da informação e para que uma organização tenha sucesso é necessário que a comunicação seja clara, direta e transparente assim como as relações interpessoais.

Conforme diz Chiavenato (1989, p.3):

As organizações são unidades sociais (e, portanto, constituídas de pessoas que trabalham juntas) que existem para alcançar determinados objetivos. Os objetivos podem ser o lucro, as transações comerciais, o ensino, a prestação de serviços públicos, a caridade, o lazer, etc. Nossas vidas estão intimamente ligadas às organizações, porque tudo o que fazemos é feito dentro das organizações.

Os ambientes de trabalho são, pois, organizações, e nelas sobressai a interação entre as pessoas, para a promoção da formação humana.

Romão (2002) registra:

Hoje temos que nos preparar para viver a era emocional, onde a empresa tem de mostrar ao colaborador que ele é necessário como funcionário profissional, e antes de qualquer coisa que é um ser humano com capacidades que reúnem à produção da empresa, formarão uma equipe e harmoniosa em que o maior beneficiado será ele mesmo com melhoria em sua qualidade de vida, relacionamentos com os outros e, principalmente, o cliente que sentirá isso quando adquirir o produto ou serviço da empresa gerando a fidelização que tanto se busca.

O melhor negócio de uma organização ainda se chama gente, e ver gente integrada na organização como matéria-prima principal também é lucro, além de ser um fator primordial na geração de resultados.

Percebe-se que a parte humana da empresa precisa estar sempre em processo de educação, não a educação escolar, mas uma educação que tenha como objetivo melhorias no comportamento das pessoas, nas relações do dia a dia, pois somos seres de relações, não nos bastamos, precisamos sempre um do outro. Precisamos nos relacionar e se comunicar, somos seres inacabados em processo de educação constante, estamos em busca contínua de mudar nossa realidade.

Algumas dicas que podem ajudar a manter boas relações interpessoais no ambiente organizacional:

Procure investir em sua equipe e na manutenção de relacionamentos saudáveis.

Evite gerar competição uns com os outros e estimule a colaboração entre colegas e equipes.

Investir no desenvolvimento de habilidades e aprimoramento de competências da equipe.

Quando surgirem os conflitos e as diferenças, aja com cautela e não tome partido de ninguém.

Promova a conversa e evite brigas e discussões.

Algumas Normas de Convivência:

Fale com as pessoas, seja comunicativo, não há nada melhor que chegar para uma pessoa e conversar alegremente, discutir ideias e falar sobre várias coisas.

Sorria para as pessoas, é sempre bom encontrar uma pessoa alegre, sorridente, ela te deixa mais à vontade.

Chame as pessoas pelo nome, nunca coloque apelido de mau gosto nas pessoas, afinal você não gostaria que fizessem o mesmo com você.

Seja amigo e prestativo, pois ninguém quer um amigo imprestável perto de si, e para que você tenha amigos e pessoas prestativas, cultive isso também, seja amigo e prestativo.

Seja cordial, faça as coisas com boa vontade, ninguém gosta de pessoas que tudo que faz, é com raiva.

Tenha mais interesse com o que as pessoas falam com você, seja sincero e franco, mas é claro, com toda educação sem deixar as outras pessoas desajeitadas e desconfortáveis ao seu lado.

A dificuldade de relacionamento entre as pessoas é um dos principais problemas vivenciados no mundo moderno, quer seja entre amigos, entre pessoas da família ou entre colegas de trabalho. De modo geral essas desavenças surgem na interação diária entre duas ou mais pessoas, ocasionadas por divergências de ideias, por diferenças de personalidade, objetivos ou metas ou por variedade de percepções e modos de analisar uma mesma informação ou fato.

Atualmente, muito tem se falado da importância das relações interpessoais dentro das organizações, de se humanizar o ambiente de trabalho, mas afinal o que é essa tal humanização?

Humanizar significa respeitar o trabalhador enquanto pessoa, enquanto ser humano. Significa valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é interna. A prática da humanização deve ser observada continuamente.

O comportamento ético deve ser o princípio da vida da organização, uma vez que se é ético é preocupar-se com a felicidade pessoal e coletiva.

Numa sociedade em que os valores morais estão deixando de existir por ações que destroem a ética e a moralidade, existe uma necessidade oculta de se buscar humanizar as pessoas e consequentemente as organizações.

Diante disso, com o aumento da necessidade das empresas de gerarem resultados positivos, tem se enfatizado a importância das relações interpessoais com vistas a melhorar o desempenho funcional e consequentemente contribuir para a realização dos objetivos organizacionais.

O relacionamento interpessoal saudável, por exemplo, às vezes não encontra proteção no ambiente organizacional, gerando os mais diversos conflitos e, portanto, “desumanizando” as organizações.

Entendendo o Relacionamento Interpessoal: Relações Humanas

Relacionamento interpessoal é atualmente o grande diferencial competitivo das mais variadas organizações, ele por sua vez, está intimamente ligado à necessidade de se ter recursos humanos, mais importantes inclusive que os financeiros e tecnológicos, ou seja, tem a ver com trabalho em equipe, confiança, amizade, cooperação, capacidade de julgamento e sabedoria das pessoas.

Chiavenato nos diz que antigamente, a área de recursos humanos se caracterizava por definir políticas para tratar as pessoas de maneira comum e padronizada. Os processos de Recursos Humanos tratavam as pessoas como se todas elas fossem iguais e idênticas. Hoje, as diferenças individuais estão em alta: A área de Recursos Humanos está enfatizando as diferenças individuais e a diversidade nas organizações. A razão é simples: quanto maior a diferença das pessoas, tanto maior seu potencial de criatividade e inovação.

As mais recentes abordagens administrativas enfatizam que são as pessoas que fazem a diferença nas organizações. Em outras palavras, em um mundo onde a informação é rapidamente disponibilizada e compartilhada pelas organizações, sobressaem aquelas que são capazes de transformá-la rapidamente em oportunidades,

em termos de novos produtos e serviços, antes que outras o façam. E isto pode ser conseguido não com a tecnologia simplesmente, mas com as pessoas que sabem utilizá-la adequadamente. São as pessoas (e não apenas a tecnologia) que fazem a diferença. A tecnologia pode ser adquirida por qualquer organização com facilidade, nas repartições, setores e estabelecimentos. Bons funcionários exige um investimento muito mais longo em termos de capacitação quanto a habilidades e conhecimentos e, sobretudo, em termos de confiança e comprometimento pessoal.

Os sujeitos e os diferentes cenários são universos vivos ou sistemas inacabados em permanente interação e transformação e que, para compreendê-la, não se pode desprezar essa complexidade.

Entende-se que, no âmbito dos conhecimentos que envolvem os seres humanos e suas relações com os outros e com o mundo (âmbito das Ciências Humanas e Sociais), torna-se necessário considerar motivações, desejos, crenças, ideias, ideologias, intenções. Em razão disso, compreende-se que a realidade é uma construção social e que os sujeitos também não estão prontos e acabados, mas se transformam. Também se compreende a realidade como sendo dinâmica e em constante transformação. Nesse processo de transformação da realidade, observam-se posições opostas, interesses contrários e a instalação de soluções provisórias, porém marcadas por contradições que, sendo evidenciadas, produzem a necessidade de novas transformações.

É preciso haver abertura para o conhecimento, pensar o novo, reconstruir o velho, reinventar o pensar. A educação abrange mais do que o saber fazer, é preciso aprender a viver com os outros, desenvolver a percepção de depender reciprocamente, administrar conflitos, a participação de projetos comuns, a ter prazer no espaço comum (CESAR; BIACHINI; PIASSA, 2008).

Trabalhar as relações humanas em grupo envolve as diferenças, opiniões, conceitos, atitudes, crenças, valores, preconceitos, diante de sua profissão, enfocando aspectos de Motivação, Autoestima, Percepção, Comunicação, Colaboração, Feedback, Liderança e Grupos, para um melhor conhecimento de si próprio e melhorar relações com o outro.

Muitas pessoas já perderam a noção do que é um convívio saudável e simplesmente se concentram em chegar à frente a qualquer custo. Como consequências naturais surgem diversos conflitos que podem comprometer o bom relacionamento dentro das instituições.

Quando realmente queremos, as coisas acontecem. O primeiro passo para a mudança é a aceitação das nossas deficiências, da aceitação de nós mesmos. Para isso, temos que mudar nossa atitude! Pergunte-se: Eu preciso mudar essa relação? Eu quero mudar essa relação? Eu posso fazer algo para transformar essa situação? Eu vou fazer isso? Se a resposta for positiva para as quatro perguntas, estamos preparados para mudar e reverter o quadro. Sem a nossa mudança de atitude, não há mudança nos relacionamentos. É muito fácil quereremos mudar o outro, quando na verdade, temos que começar por nós mesmos.

Enfim, a forma como lidamos com o conflito é o que faz toda a diferença. Todo conflito apresenta uma oportunidade de enxergarmos o ponto de vista do outro e percebermos se faríamos o mesmo, caso estivéssemos no lugar dele. Se agirmos assim, os conflitos começam a ter um lado extremamente positivo, pois podem ser ótimas oportunidades para mudança de percepção, inovação na empresa, cooperação entre as pessoas e, principalmente, estímulo para que aconteça maior sinceridade nas relações interpessoais.

Cada pessoa tem uma história de vida, uma maneira de pensar a vida e assim também o trabalho é visto de sua forma especial. Há pessoas mais dispostas a ouvir, outras nem tanto, há pessoas que se interessam em aprender constantemente, outras não, enfim as

pessoas têm objetivos diferenciados e nesta situação muitas vezes priorizam o que melhor lhes convém e às vezes em conflito com a própria empresa. Portanto:

O autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações. Dentre as dificuldades mais observadas, destacam-se: falta de objetivos pessoais, dificuldade em priorizar, dificuldade em ouvir (BOM SUCESSO, 1997, p.38).

Sem respeito pelo nosso semelhante, um bom relacionamento interpessoal não será possível. Por sermos seres humanos diferentes uns dos outros, costumamos ver as pessoas e as situações que vivemos de forma como fazem sentido para nós, de acordo com nossos vícios e o hábito que temos de ver as pessoas e o mundo, e não somente e necessariamente da forma como a realidade se apresenta.

Alguém poderá explicar seu próprio comportamento ou de outra pessoa sem os conceitos de amor e de ódio? Geralmente desenvolvemos nossa própria série de conceitos para interpretar o comportamento dos outros. Precisamos saber que uma pessoa só muda quando ela mesma consegue perceber ou for convencida de que a forma como faz ou atua, de fato, não é a mais adequada. Ou seja, a própria pessoa precisa reconhecer a necessidade de mudar.

Em primeiro lugar, além do respeito, é necessário ter no mínimo um conhecimento razoável sobre pessoas, e conseguir adquirir experiências que nos façam entender que as relações interpessoais devem ser boas pelo menos para que possamos nos comunicar bem e fazer as coisas acontecer.

A chave estrutural para que isso ocorra é oferecer o respeito que todo o ser humano merece reunir uma boa dose de paciência e principalmente gostar de pessoas e de gente.

Portanto, precisamos entender que relacionamento interpessoal é um dos quesitos de êxito e sucesso em nossas vidas. E que este relacionamento deve ser o melhor possível.

Outro aspecto importante para um bom relacionamento interpessoal depende de uma boa comunicação entre emissores e receptores. Qualquer informação que se pretenda transmitir de uma pessoa para outra, de uma pessoa para um grupo, de um professor para alunos, de um palestrante para ouvintes deve ser bem comunicada e bem compreendida. Quem dá informação é o principal responsável por uma boa comunicação.

Saber entender e conduzir de forma amigável nossas diferenças é uma habilidade essencial na forma de nos comunicar. Isto é o que as pessoas fazem naturalmente quando compartilham uma visão comum, desejam aprofundar suas amizades ou estabelecer um bom relacionamento.

Provavelmente ficaríamos positivamente surpresos se efetivamente soubéssemos conviver com as diferenças e como é possível conseguir resultados gratificantes procurando entender melhor a nós mesmos e os outros.

Enfim, podemos buscar similaridades e minimizar nossas diferenças como seres humanos de várias maneiras. É natural que procuremos amenizar nossas diferenças com as pessoas de que gostamos com aquelas que simpatizamos à primeira vista, ou mesmo compartilhamos nossos objetivos de vida.

Da mesma forma, também é natural que criemos barreiras com pessoas que consideramos difíceis ou até mesmo, de forma inexplicável, não simpatizamos. No entanto, quando não conseguimos minimizar nossas diferenças com essas pessoas, está formada a base para o conflito.

Relações Humanas da Teoria à Prática

Não é possível generalizar pessoas. Somos todos diferentes em cada uma de nossas relações. Porém, o mais importante é aceitar-nos do jeito que somos tratando de destacar as qualidades que

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. Estado, governo e administração pública: conceitos, elementos, poderes e organização; natureza, fins e princípios.	01
2. Organização administrativa do Estado. Administração direta e indireta.	08
3. Agentes públicos: espécies e classificação, poderes, deveres e prerogativas cargo, emprego e função públicos.	14
4. Poderes administrativos.	20
5. Atos administrativos: conceitos, requisitos, atributos, classificação, espécies e invalidação.	25
6. Controle e responsabilização da administração: controle administrativo, controle judicial, controle legislativo, responsabilidade civil.	34

**ESTADO, GOVERNO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:
CONCEITOS, ELEMENTOS, PODERES E ORGANIZAÇÃO;
NATUREZA, FINS E PRINCÍPIOS**

O Estado é a organização política, com o fim específico e essencial de regulamentar, globalmente, as relações sociais entre os membros da população de seu território. O Estado Brasileiro é denominado “República Federativa do Brasil”, nome que traduz nossa forma de governo (a república).

O Governo é o conjunto de órgãos supremos, a quem a constituição incumbe o exercício do poder de político.

Já a Administração Pública é o conjunto de órgãos dependentes, subordinados ao Poder Político (Governo), organizados material, financeira e humanamente, para a execução das decisões políticas.

O Mestre JOSÉ AFONSO DA SILVA leciona que “A organização administrativa no Estado federal é complexa, porque a função administrativa é institucionalmente imputada a diversas entidades governamentais autônomas, que, no caso brasileiro, estão expressamente referidas no próprio art. 37, de onde decorre a existência de várias Administrações Públicas: a federal (da União, a de cada Estado (Administração estadual), a do Distrito Federal e a de cada Município (Administração municipal ou local), cada qual submetida a um Poder político próprio, expresso por uma organização governamental autônoma” — (in ‘Curso de Direito Constitucional Positivo’, 7ª ed. Saraiva, p.551).

O Estado, modernamente, é criação do homem, para instrumentar a realização das necessidades comuns e identidades de nacionais. Como criação dos indivíduos, o Estado há de se relacionar com eles com o máximo respeito às suas garantias e direitos. Naturalmente, esses direitos e garantias individuais são bem definidos num estatuto maior, que exprime os poderes e os deveres do Estado, bem como a proteção dos indivíduos.

A Administração Pública é todo o aparato do Estado para realizar o mister (tarefa) para o qual foi criado, desde a proteção das fronteiras, segurança da paz, até as mínimas necessidades comuns das pessoas, que também se compreendem naquela tarefa. Enfim, a administração pública é a gestão dos interesses da coletividade, realizada pelo Estado, que, concretamente, age para satisfazer a conservação da estrutura social, do bem estar individual das pessoas e o progresso social.

Por isso o Prof. HELY LOPES MEIRELLES ensina que “A Administração é o instrumental de que dispõe o Estado para por em prática as opções políticas do Governo. Isto não quer dizer que a Administração não tenha poder de decisão. Tem. Mas o tem somente na área de suas atribuições e nos limites legais de sua competência executiva, só podendo opinar e decidir sobre assuntos jurídicos, técnicos, financeiros, ou de conveniência e oportunidade administrativas, sem qualquer faculdade de opção política sobre a matéria” — (in “Direito Administrativo Brasileiro Administrativo Brasileiro”, 5ª ed. RT, p.44).

Elementos do Estado

O Estado é composto de três elementos inseparáveis: seu povo (as pessoas, seres humanos que o integram), seu Território (o espaço de terra, dentro dos respectivos limites, que constitui seu corpo físico) e o Governo Soberano (o poder absoluto com que aquele povo se autodetermina e se auto-organiza, impondo-se perante outros Estados).

Poderes do Estado

O Estado moderno, perfilhando a clássica divisão de Montesquieu, tem sua estruturação político constitucional tripartida em Poderes, com os quais norteará a sua organização e seu desideratum: “Poder Executivo”, “Poder Legislativo” e “Poder Judiciário”. Cada um desses poderes “administrará” (realizará suas tarefas) em uma distinta área:

(O Executivo executará as leis e realizará obras e serviços, para o atendimento das necessidades da população.

(O Legislativo “administrará” a fiscalização da atividade do Executivo e do Judiciário e, ainda, traçará as regras (leis) de convivência social.

(O Judiciário prestará o serviço de resolver todos os conflitos entre os interesses das pessoas, aplicando a lei correta para cada caso; atuará, ainda, no controle dos atos administrativos tanto do Legislativo, quanto do Executivo.

Estrutura Administrativa

Essa a razão pela qual a estruturação administrativa é correlacionada com a organização do Estado e sua respectiva forma de governo. No caso brasileiro em que o Estado é Federativo, sob governo Republicano Presidencialista, numa democracia representativa, assegurando-se autonomia à União, aos Estados Membros e aos Municípios — a estrutura administrativa se desenvolverá nesses quatro distintos níveis governamentais quatro distintos níveis governamentais quatro distintos níveis governamentais.

Assim, rigorosamente, quatro são as espécies de Administração Pública:

1) Administração Pública Municipal, que zelará pelos interesses da população local, atuando nos limites do território do município;

2) Administração Pública Estadual, que promoverá todas as iniciativas para satisfazer os interesses da população de sua região (Estado), atuando nos limites do território do Estado-membro;

3) Administração Pública do Distrito Federal, que se empenhará em atender os interesses da população residente na área territorial do Distrito Federal;

4) Administração Pública Federal, representada pela União, que terá por dever administrar os interesses nacionais em geral, atuando em toda a extensão do território nacional

Entidades Políticas e Administrativas

Toda organização administrativa é correlacionada com a estrutura do Estado e sua respectiva forma de governo. No caso brasileiro em que o Estado é Federativo, sob governo Republicano Presidencialista, numa democracia representativa — opera-se a repartição a quatro entidades políticas: União, aos Estados Membros, Distrito Federal e aos Municípios — cada uma delas com autonomia administrativa.

É o que estabelece o art.18 da Constituição Federal, ao proclamar que “A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição”.

Atente-se a que nossa estruturação federativa, dentre as Entidades Políticas, inusitadamente, inclui os municípios os dentre seus componentes — algo estranho para a concepção doutrinária de que uma Federação é uma forma de estado, que se caracteriza pela existência de vários Estados (quase-Países), que, internamente são bastante autônomos, mas, perante os demais Países, apresentam-se reunidos sob um único poder central soberano.

Por isso, nossa estrutura federativa — com quatro Entidades Políticas — é tachada pelos Constitucionalistas como arrematada anomalia, argumentando que os Municípios não passam de divisão territorial e administrativa dos Estados-membros — conforme se vê na crítica de JOSÉ AFONSO DA SILVA, de que “Foi equívoco o constituinte incluir os Municípios como componente da federação. Município é divisão política do Estado-membro. E agora temos uma federação de Municípios e Estados, ou uma federação de Estados? faltam outros elementos para a caracterização de federação de Municípios” — (in ‘Curso de Direito Constitucional Positivo’, 7ª ed.Rev. Trib., pg.91).

Inspiração da Constituição dos Estados Unidos da América, a repartição do poder estatal entre as Entidades Políticas visa a descentralizar o poder estatal, minimizando os riscos de uma excessiva concentração de poder político e, mais que isso, aproximando o Poder Político das peculiaridades regionais de um território, e locais, no caso brasileiro, com a inclusão do Município dentre as Entidades Políticas

Entidades Administrativas

Como se confere no texto do mesmo art.18 da Constituição Federal — “A organização político-administrativa administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição” — o legislador constituinte não só reconheceu essas quatro Entidades como parte da organização política, como cometeu a elas a própria organização administrativa da República Federativa do Brasil.

Já as atividade pela qual as autoridades satisfazem necessidades do interesse público, valendo-se das prerrogativas do poder — estas são desempenhas pelas Entidades Administrativas — vale dizer, pelos Órgãos e Agentes Públicos, de cada uma daquelas Entidades Políticas — que comporão a Administração Pública propriamente dita.

Efetivamente, o ordenamento jurídico constitucional reparte a tarefa administrativa às Entidades Administrativas — fazendo expressa a competência da União, e residual a competência dos Estados-membros: a competência destes é tudo que não seja da competência da União.

Destaque-se aqui a similitude constitucional do Distrito Federal aos Estados-membros, e que também integra ainda organização federativa, como uma das Entidades Administrativas, gozando de igual autonomia, e dotado de personalidade jurídico-política e competência própria (arts. 23 e 32, § 1º, da CF).

Mas, como Entidade Administrativa, a União também é dotada de alguma competência (ou poderes) implícita, assim entendida aquela que é decorrência lógica de suas competências expressas, ou aquela imprescindível para que suas competências possam ser exercidas.

Também o Município é reconhecido como Entidade Administrativa, inclusive gozando de autonomia — a ponto de elaborar sua própria constituição (Lei Orgânica, ou Carta Municipal: art. 29, caput, CF) — e dispõe de competências tanto enumeradas (arts. 23 e 30, inc.II a IX, CF), como de outras não enumeradas, traduzidas numa fórmula genérica de caber-lhe o atendimento ao “interesse local” (art. 30, inc. I, CF), ou, na concepção consagrada, a realização do peculiar e predominante interesse local.

Enfim, como ensina o Mestre JOSÉ AFONSO DA SILVA, “A organização administrativa no Estado federal é complexa, porque a função administrativa é institucionalmente imputada a diversas entidades governamentais autônomas, que, no caso brasileiro, estão expressamente referidas no próprio art.37, de onde decorre a existência de várias Administrações Públicas: a federal (da União, a de

cada Estado (Administração estadual), a do Distrito Federal e a de cada Município (Administração municipal ou local), cada qual submetida a um Poder político próprio, expresso por uma organização governamental autônoma” — (in ‘Curso de Direito Constitucional Positivo’, 7ª ed.Saraiva, pg.551).

Assim, a Administração Pública é todo o aparato de que se valem as Entidades Administrativas — cada uma delas na esfera de suas competências — para realizar seu o mister (tarefa), desde a proteção das fronteiras, segurança da paz, no âmbito federal, passando pelas realização das necessidades regionais, até as mínimas necessidades locais, comuns das pessoas, que também se compreendem naquela tarefa.

O Prof.DIOGO DE FIGUEIREDO MOREIRA NETO anota que “por administração, genericamente, pode-se entender:

Atividades de pessoas gerindo interesses na prossecução de determinados objetivos... administração pública como o conjunto de atividades preponderantemente executórias, praticas pelas pessoas jurídicas de direito público ou por suas delegatárias, gerindo interesses públicos, na prossecução dos fins legalmente cometidos ao Estado” — (in “Curso de Direito Administrativo”, 10ª ed.Forense, pg.81).

As três formas de Administração Pública

No plano administrativo, a administração pública burocrática surgiu no século passado conjuntamente com o Estado liberal, exatamente como uma forma de defender a coisa pública contra o patrimonialismo. Na medida, porém, que o Estado assumia a responsabilidade pela defesa dos direitos sociais e crescia em dimensão, os custos dessa defesa passaram a ser mais altos que os benefícios do controle. Por isso, neste século as práticas burocráticas vêm cedendo lugar a um novo tipo de administração: a administração gerencial.

Assim, partindo-se de uma perspectiva histórica, verifica-se que a administração pública evoluiu através de três modelos básicos: a administração pública patrimonialista, a burocrática e a gerencial. Essas três formas se sucedem no tempo, sem que, no entanto, qualquer uma delas seja inteiramente abandonada.

Administração Pública Patrimonialista

Nas sociedades anteriores ao advento do Capitalismo e da Democracia, o Estado aparecia como um ente “privatizado”, no sentido de que não havia uma distinção clara, por parte dos governantes, entre o patrimônio público e o seu próprio patrimônio privado.

O Rei ou Monarca estabelecia seu domínio sobre o país de forma absoluta, não aceitando limites entre a “res publica” e a “res principis”. Ou seja, a “coisa pública” se confundia com o patrimônio particular dos governantes, pois não havia uma fronteira muito bem definida entre ambas.

Nessas condições, o aparelho do Estado funcionava como uma extensão do poder do soberano, e os seus auxiliares, servidores, possuíam status de nobreza real. Os cargos eram considerados prebendas, ou seja, títulos passíveis de negociação,sujeitos à discricionariedade do governante.

A corrupção e o nepotismo eram inerentes a esse tipo de administração. O foco não se encontrava no atendimento das necessidades coletivas mas, sobretudo, nos interesses particulares do soberano e de seus auxiliares.

Este cenário muda no final do século XIX, no momento em que o capitalismo e a democracia se tornam dominantes. Mercado e Sociedade Civil passam a se distinguir do Estado. Neste novo mo-

mento histórico, a administração patrimonialista torna-se inaceitável, pois não mais cabia um modelo de administração pública que privilegiava uns poucos em detrimento de muitos.

As novas exigências de um mundo em transformação, com o desenvolvimento econômico que se seguia, trouxeram a necessidade de reformulação do modo de gestão do Estado.

Administração Pública Burocrática

Surge na segunda metade do século XIX, na época do Estado liberal, como forma de combater a corrupção e o nepotismo patrimonialista. Constituem princípios orientadores do seu desenvolvimento a profissionalização, a ideia de carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade, o formalismo, em síntese, o poder racional legal.

Os controles administrativos implantados visam evitar a corrupção e o nepotismo. A forma de controle é sempre a priori, ou seja, controle dos procedimentos, das rotinas que devem nortear a realização das tarefas.

Parte-se de uma desconfiança prévia nos administradores públicos e nos cidadãos que a eles dirigem suas diversas demandas sociais. Por isso, são empregados controles rígidos dos processos como, por exemplo, na admissão de pessoal, nas compras e no atendimento aos cidadãos.

Uma consequência disto é que os próprios controles se tornam o objetivo principal do funcionário. Dessa forma, o Estado volta-se para si mesmo, perdendo a noção de sua missão básica, que é servir à sociedade.

A principal qualidade da administração pública burocrática é o controle dos abusos contra o patrimônio público; o principal defeito, a ineficiência, a incapacidade de voltar-se para o serviço aos cidadãos vistos como “clientes”.

Esse defeito, entretanto, não se revelou determinante na época do surgimento da administração pública burocrática porque os serviços do Estado eram muito reduzidos. O Estado limitava-se a manter a ordem e administrar a justiça, a garantir os contratos e a propriedade. O problema começou a se tornar mais evidente a partir da ampliação da participação do Estado na vida dos indivíduos.

Valem aqui alguns comentários adicionais sobre o termo “Burocracia”.

Max Weber, importante cientista social, ocupou-se de inúmeros aspectos das sociedades humanas. Na década de 20, publicou estudos sobre o que ele chamou o tipo ideal de burocracia, ou seja, um esquema que procura sintetizar os pontos comuns à maioria das organizações formais modernas, que ele contrastou com as sociedades primitivas e feudais. As organizações burocráticas seriam máquinas totalmente impessoais, que funcionam de acordo com regras que ele chamou de racionais – regras que dependem de lógica e não de interesses pessoais.

Weber estudou e procurou descrever o alicerce formal-legal em que as organizações reais se assentam. Sua atenção estava dirigida para o processo de autoridade obediência (ou processo de dominação) que, no caso das organizações modernas, depende de leis. No modelo de Weber, as expressões “organização formal” e “organização burocrática” são sinônimas.

“Dominação” ou autoridade, segundo Weber, é a probabilidade de haver obediência dentro de um grupo determinado. Há três tipos puros de autoridade ou dominação legítima (aquela que conta com o acordo dos dominados):

Dominação de caráter carismático

Repousa na crença da santidade ou heroísmo de uma pessoa. A obediência é devida ao líder pela confiança pessoal em sua revelação, heroísmo ou exemplaridade, dentro do círculo em que se acredita em seu carisma.

A atitude dos seguidores em relação ao dominador carismático é marcada pela devoção. Exemplos são líderes religiosos, sociais ou políticos, condutores de multidões de adeptos. O carisma está associado a um tipo de influência que depende de qualidades pessoais.

- **Dominação de caráter tradicional**

Deriva da crença quotidiana na santidade das tradições que vigoram desde tempos distantes e na legitimidade daqueles que são indicados por essa tradição para exercer a autoridade.

A obediência é devida à pessoa do “senhor”, indicado pela tradição. A obediência dentro da família, dos feudos e das tribos é do tipo tradicional. Nos sistemas em que vigora a dominação tradicional, as pessoas têm autoridade não por causa de suas qualidades intrínsecas, como acontece no caso carismático, mas por causa das instituições tradicionais que representam. É o caso dos sacerdotes e das lideranças, no âmbito das instituições, como os partidos políticos e as corporações militares.

- **Dominação de caráter racional**

Decorre da legalidade de normas instituídas racionalmente e dos direitos de mando das pessoas a quem essas normas responsabilizam pelo exercício da autoridade. A autoridade, portanto, é a contrapartida da responsabilidade.

No caso da autoridade legal, a obediência é devida às normas impessoais e objetivas, legalmente instituídas, e às pessoas por elas designadas, que agem dentro de uma jurisdição. A autoridade racional fundamenta-se em leis que estabelecem direitos e deveres para os integrantes de uma sociedade ou organização. Por isso, a autoridade que Weber chamou de racional é sinônimo de autoridade formal.

Uma sociedade, organização ou grupo que depende de leis racionais tem estrutura do tipo legal-racional ou burocrática. É uma burocracia.

A autoridade legal-racional ou autoridade burocrática substituiu as fórmulas tradicionais e carismáticas nas quais se baseavam as antigas sociedades. A administração burocrática é a forma mais racional de exercer a dominação. A burocracia, ou organização burocrática, possibilita o exercício da autoridade e a obtenção da obediência com precisão, continuidade, disciplina, rigor e confiança.

Portanto, todas as organizações formais são burocracias. A palavra burocracia identifica precisamente as organizações que se baseiam em regulamentos. A sociedade organizacional é, também, uma sociedade burocratizada. A burocracia é um estágio na evolução das organizações.

De acordo com Weber, as organizações formais modernas baseiam-se em leis, que as pessoas aceitam por acreditarem que são racionais, isto é, definidas em função do interesse das próprias pessoas e não para satisfazer aos caprichos arbitrários de um dirigente.

O tipo ideal de burocracia, formulado por Weber, apresenta três características principais que diferenciam estas organizações formais dos demais grupos sociais:

- **Formalidade:** significa que as organizações são constituídas com base em normas e regulamentos explícitos, chamadas leis, que estipulam os direitos e deveres dos participantes.

• **Impessoalidade:** as relações entre as pessoas que integram as organizações burocráticas são governadas pelos cargos que elas ocupam e pelos direitos e deveres investidos nesses cargos. Assim, o que conta é o cargo e não pessoa. A formalidade e a impessoalidade, combinadas, fazem a burocracia permanecer, a despeito das pessoas.

• **Profissionalismo:** os cargos de uma burocracia oferecem a seus ocupantes uma carreira profissional e meios de vida. A participação nas burocracias tem caráter ocupacional.

Apesar das vantagens inerentes nessa forma de organização, as burocracias podem muitas vezes apresentar também uma série de disfunções, conforme a seguir:

• **Particularismo** – Defender dentro da organização interesses de grupos internos, por motivos de convicção, amizade ou interesse material.

• **Satisfação de Interesses Pessoais** – Defender interesses pessoais dentro da organização.

• **Excesso de Regras** – Multiplicidade de regras e exigências para a obtenção de determinado serviço.

• **Hierarquia e individualismo** – A hierarquia divide responsabilidades e atravanca o processo decisório. Realça vaidades e estimula disputas pelo poder.

• **Mecanicismo** – Burocracias são sistemas de cargos limitados, que colocam pessoas em situações alienantes.

Portanto, as burocracias apresentam dois grandes “problemas” ou dificuldades: em primeiro lugar, certas disfunções, que as caracterizam e as desviam de seus objetivos; em segundo lugar, ainda que as burocracias não apresentassem distorções, sua estrutura rígida é adequada a certo tipo de ambiente externo, no qual não há grandes mudanças. A estrutura burocrática é, por natureza, conservadora, avessa a inovações; o principal é a estabilidade da organização.

Mas, como vimos, as mudanças no ambiente externo determinam a necessidade de mudanças internas, e nesse ponto o paradigma burocrático torna-se superado.

Administração Pública Gerencial

Surge na segunda metade do século XX, como resposta à expansão das funções econômicas e sociais do Estado e ao desenvolvimento tecnológico e à globalização da economia mundial, uma vez que ambos deixaram à mostra os problemas associados à adoção do modelo anterior.

Torna-se essencial a necessidade de reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços, tendo o cidadão como beneficiário, resultando numa maior eficiência da administração pública. A reforma do aparelho do Estado passa a ser orientada predominantemente pelos valores da eficiência e qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações.

A administração pública gerencial constitui um avanço, e até certo ponto um rompimento com a administração pública burocrática. Isso não significa, entretanto, que negue todos os seus princípios. Pelo contrário, a administração pública gerencial está apoiada na anterior, da qual conserva, embora flexibilizando, alguns dos seus princípios fundamentais, como:

• A admissão segundo rígidos critérios de mérito (concurso público);

• A existência de um sistema estruturado e universal de remuneração (planos de carreira);

• A avaliação constante de desempenho (dos funcionários e de suas equipes de trabalho);

• O treinamento e a capacitação contínua do corpo funcional.

A diferença fundamental está na forma de controle, que deixa de basear-se nos processos para concentrar-se nos resultados. A rigorosa profissionalização da administração pública continua sendo um princípio fundamental.

Na administração pública gerencial a estratégia volta-se para:

1. A definição precisa dos objetivos que o administrador público deverá atingir em sua unidade;

2. A garantia de autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros que lhe forem colocados à disposição para que possa atingir os objetivos contratados;

3. O controle ou cobrança a posteriori dos resultados.

Adicionalmente, pratica-se a competição administrada no interior do próprio Estado, quando há a possibilidade de estabelecer concorrência entre unidades internas.

No plano da estrutura organizacional, a descentralização e a redução dos níveis hierárquicos tornam-se essenciais. Em suma, afirma-se que a administração pública deve ser permeável à maior participação dos agentes privados e/ou das organizações da sociedade civil e deslocar a ênfase dos procedimentos (meios) para os resultados (fins).

A administração pública gerencial inspira-se na administração de empresas, mas não pode ser confundida com esta última. Enquanto a administração de empresas está voltada para o lucro privado, para a maximização dos interesses dos acionistas, esperando-se que, através do mercado, o interesse coletivo seja atendido, a administração pública gerencial está explícita e diretamente voltada para o interesse público.

Neste último ponto, como em muitos outros (profissionalismo, impessoalidade), a administração pública gerencial não se diferencia da administração pública burocrática. Na burocracia pública clássica existe uma noção muito clara e forte do interesse público. A diferença, porém, está no entendimento do significado do interesse público, que não pode ser confundido com o interesse do próprio Estado. Para a administração pública burocrática, o interesse público é frequentemente identificado com a afirmação do poder do Estado.

A administração pública gerencial vê o cidadão como contribuinte de impostos e como uma espécie de “cliente” dos seus serviços. Os resultados da ação do Estado são considerados bons não porque os processos administrativos estão sob controle e são seguros, como quer a administração pública burocrática, mas porque as necessidades do cidadão-cliente estão sendo atendidas.

O paradigma gerencial contemporâneo, fundamentado nos princípios da confiança e da descentralização da decisão, exige formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções, incentivos à criatividade. Contrapõe-se à ideologia do formalismo e do rigor técnico da burocracia tradicional. À avaliação sistemática, à recompensa pelo desempenho, e à capacitação permanente, que já eram características da boa administração burocrática, acrescentam-se os princípios da orientação para o cidadão-cliente, do controle por resultados, e da competição administrada.

Princípios

Os princípios são necessários para nortear o direito, embasando como deve ser. Na Administração Pública não é diferente, temos os princípios expressos na constituição que são responsáveis por organizar toda a estrutura e além disso mostrar requisitos básicos para uma “boa administração”, não apenas isso, mas também gerar uma segurança jurídica aos cidadãos, como por exemplo, no princípio da legalidade, que atribui ao indivíduo a obrigação de realizar algo, apenas em virtude da lei, impedindo assim que haja abuso de poder.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
ANALISTA LEGISLATIVO - ESPECIALIDADE: ADMINISTRAÇÃO -
ANÁLISE ORGANIZACIONAL E GESTÃO PÚBLICA

1. Administração Geral: fundamentos e evolução da administração; abordagem sistêmica;	01
2. Estrutura e projeto organizacional;	16
3. Processo decisório;	25
4. Planejamento e estratégia;	30
5. Ética e responsabilidade;	38
6. Administração de operações e da qualidade;	47
7. Funções e habilidades do administrador;	54
8. Empreendedorismo;	54
9. Cultura e ambiente organizacional;	56
10. Mudança e inovação;	62
11. Controle de processos e gestão da qualidade;	63
12. Administração de projetos.	63
13. Recursos Humanos: Liderança e poder; motivação; comunicação; clima organizacional; estilos de administração; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho.	68
14. Organização e Métodos: Análise organizacional; instrumentos de pesquisa; layout; análise de processos; distribuição do trabalho; fluxogramas; formulários; manuais; estruturas organizacionais e departamentalização; organogramas;	89
15. Sistemas de informações gerenciais; poder; gestão da qualidade; reengenharia; mudança organizacional; controle organizacional;	102
16. Planejamento e controle de projetos; projeto, desenvolvimento implantação e documentação de sistemas.	103
17. Administração Pública: Constituição da República - Títulos III, IV, VI e VII; princípios constitucionais relativos à administração pública; probidade administrativa; discricionariedade administrativa e atuações do Ministério Público e do Poder Judiciário;	103
18. Orçamento público; política fiscal; contratos e convênios; plano de contas.	149
19. Contabilidade Pública: conceito, objetivo e regime; campo de aplicação;	163
20. Legislação básica (Lei no 4.320, de 17 de março de 1964 e Decreto no 93.872, de 23 de dezembro de 1986, legislação complementar e suas alterações, se houver);	165
21. Receita e despesa pública; receitas e despesas orçamentárias e extra-orçamentárias: interferências passivas e mutações ativas;	186
22. Plano de contas da administração federal;	201
23. Sistemática dos eventos; Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).	212
24. Regime Jurídico: Lei no 8.112/90 e suas alterações.	213
25. Lei no 8.666/93 e suas alterações.	246
26. Lei 9.784/99.	262

ADMINISTRAÇÃO GERAL: FUNDAMENTOS E EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO; ABORDAGEM SISTÊMICA

ADMINISTRAÇÃO GERAL

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.”

Ou seja, a Administração vai muito além de apenas “cuidar de uma empresa”, como muitos imaginam, mas compreende a capacidade de conseguir utilizar os recursos existentes (sejam eles: recursos humanos, materiais, financeiros,...) para atingir os objetivos da empresa.

O conceito de administração representa uma governabilidade, gestão de uma empresa ou organização de forma que as atividades sejam administradas com 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 tem uma série de características entre elas: um circuito de atividades interligadas, busca de obtenção de resultados, proporcionar a utilização dos recursos físicos e materiais disponíveis, envolver atividades de planejamento, organização, direção e controle.

Para administrar os mais variados níveis de organização é necessário ter habilidades, estas são divididas em três grupos:

- *Habilidades Técnicas*: são habilidades que necessitam de conhecimento especializado e procedimentos específicos e pode ser obtida através de instrução.

- *Habilidades Humanas*: envolvem também aptidão, pois interage com as pessoas e suas atitudes, exige compreensão para lidar com eficiência.

- *Habilidades Conceituais*: englobam um conhecimento geral das organizações, o gestor precisa conhecer cada setor, como ele trabalha e para que ele existe.

Existem vários modelos de organização, Organização Empresarial, Organização Máquina, Organização Política entre outras. As organizações possuem seus níveis de influência. O nível estratégico é representado pelos gestores e o nível tático, representado pelos gerentes. Eles são importantes para manter tudo sob controle. O gerente tem uma visão global, ele coordena, define, formula, estabelece uma autoridade de forma construtiva, competente, enérgica e única.

As Organizações formais possuem uma estrutura hierárquica com suas regras e seus padrões. Os Organogramas com sua estrutura bem dimensionada podem facilitar a autonomia interna, agilizando o processo de desenvolvimento de produtos e serviços. O mundo empresarial cada vez mais competitivo e os clientes a cada dia mais exigentes levam as organizações a pensar na sua estrutura, para se adequar ao que o mercado procura. Com os órgãos bem dispostos nessa representação gráfica, fica mais bem objetivada a hierarquia bem como o entrosamento entre os cargos.

As organizações fazem uso do organograma que melhor representa a realidade da empresa, vale lembrar que o modelo piramidal ficou obsoleto, hoje o que vale é a contribuição, são muitas pessoas empenhadas no desenvolvimento da empresa, todos contribuem com ideias na tomada de decisão.

Com vistas às diversidades de informações, é preciso estar atento para sua relevância, nas organizações as informações são importantes, mesmo em tomada de decisões. É necessário avaliar a qualidade da informação e saber aplicar em momentos oportunos.

Para o desenvolvimento de sistemas de informação, há que se definir qual informação e como ela vai ser mantida no sistema, deve haver um estudo no organograma da empresa verificando assim quais os dados e quais os campos vão ser necessários para essa implantação. Cada empresa tem suas características e suas necessidades, e o sistema de informação se adequa a organização e aos seus propósitos.

Para as organizações as pessoas são as mais importantes, por isso tantos estudos a fim de sanar interrogações a respeito da complexidade do ser humano.

O comportamento das pessoas nas organizações afeta diretamente na imagem, no sucesso ou insucesso da mesma, o comportamento dos colaboradores reflete seu desempenho. Há uma necessidade das pessoas de ter incentivos para que o trabalho flua, a motivação é intrínseca, mas os estímulos são imprescindíveis para que a motivação pelo trabalho continue gerando resultados para a empresa.

Para que todos esses conceitos e objetivos sejam desenvolvidos de fato, precisamos nos ater à questão dos níveis de hierarquia e às competências gerenciais, ao que isso representa na teoria, na prática e no comportamento individual de cada profissional envolvido na administração.

NÍVEIS HIERÁRQUICOS

Existem basicamente três níveis hierárquicos dentro de uma organização, que são divididos em:

Nível Estratégico (ou Nível Institucional) – Elabora as estratégias, faz o planejamento estratégico da empresa normalmente esse posto é assumido por presidentes e alta direção da empresa, os representantes deste nível devem possuir principalmente habilidades conceituais.

Nível Tático (ou Nível Intermediário) – Este nível é desempenhado pelos Gerentes é um nível departamental, e seus integrantes necessitam em especial de habilidades humanas para motivar e liderar os integrantes do nível operacional.

Nível Operacional – Estes são os supervisores que necessitam de habilidades técnicas por trabalharem de forma mais ligada à produção.

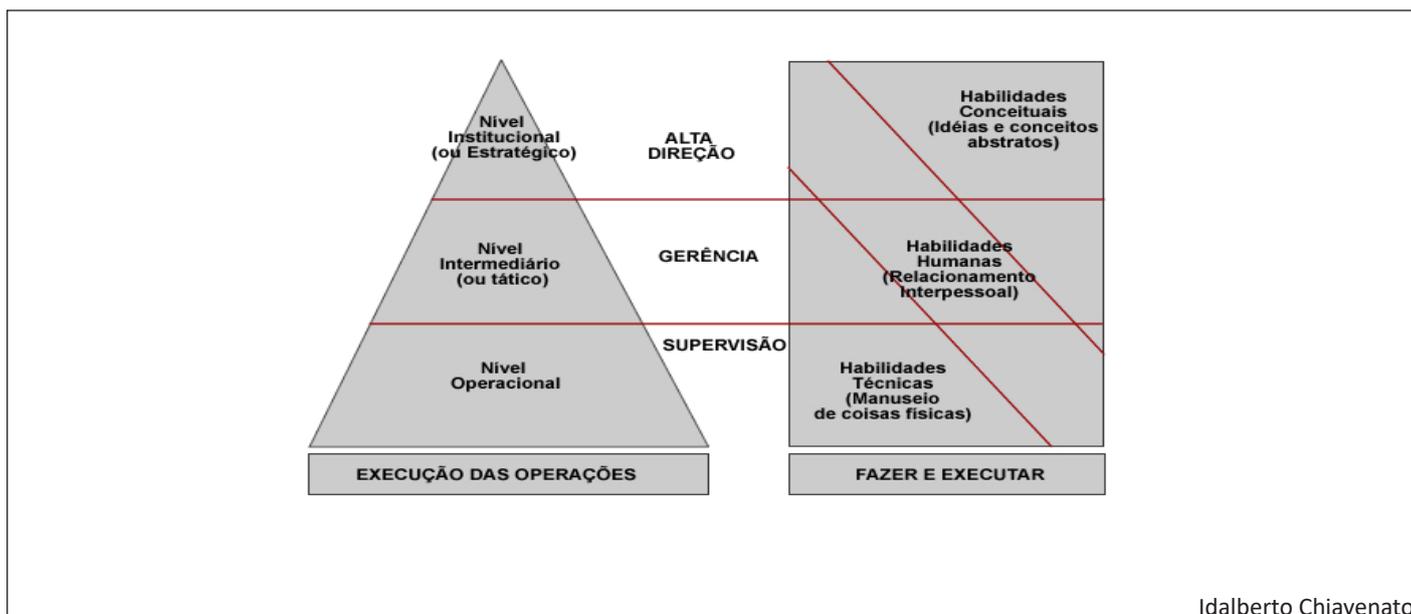
É de suma importância que os níveis hierárquicos estejam bem definidos dentro da organização para que cada um saiba o seu lugar e suas competências. Administrar é interpretar os objetivos da organização e transformá-los em ação por meio de planejamento, organização, controle e direção de todos os níveis organizacionais.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
ANALISTA LEGISLATIVO - ESPECIALIDADE: ADMINISTRAÇÃO -
ANÁLISE ORGANIZACIONAL E GESTÃO PÚBLICA

A seguir vocês poderão ver dois demonstrativos que discriminam as características de atuação de cada um dos níveis citados.

CARACTERÍSTICAS	NÍVEIS		
	ESTRATÉGICO	TÁTICO	OPERACIONAL
Abrangência	Instituição	Unidade, Departamento	Setor, Equipe
Área	Presidência, Alto Comitê	Diretoria, Gerência	Coordenação, Líder Técnico
Perfil	Visão, Liderança	Experiência, Eficácia	Técnica, Iniciativa
Horizonte	Longo Prazo	Médio Prazo	Curto Prazo
Foco	Destino	Caminho	Passos
Diretrizes	Visão, Objetivo	Planos de ação, projetos	Processos, atividades
Conteúdo	Abrangente, Genérico	Amplo, mas sintético	Específico, Analítico
Ações	Determinar, Definir, orientar	Projetar, Gerenciar	Executar, manter, Controlar, analisar
Software	Painel de Controle	Planilha	Aplicações específicas

Marcio D'Avila



Fatores como a crescente competitividade entre as organizações provocam significativas mudanças no mercado, o que faz com que as competências gerenciais se tornem grandes diferenciais.

A gestão por competência se propõe a integrar e orientar esforços, principalmente no que se refere à gestão de pessoas, visando desenvolver e sustentar competências consideradas fundamentais aos objetivos organizacionais.

As empresas buscam ideias de mudanças comportamentais, atitudes, valores e crenças que façam a diferença na postura dos profissionais.

Competências gerenciais: “Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, grupos ou organizações dominam melhor do que outras, o que as faz se destacar em determinado contexto.”

Claude Lévy-Leboyer

A) As Principais Habilidades Gerenciais são:

- **Planejamento e Organização:** O Gerente deverá possuir a capacidade de planejar e organizar suas próprias atividades e as do seu grupo, estabelecendo metas mensuráveis e cumprindo-as com eficácia.
- **Julgamento:** O Gerente deverá ter a capacidade de chegar a conclusões lógicas com base nas evidências disponíveis.
- **Comunicação Oral:** Um Gerente deve saber se expressar verbalmente com bons resultados em situações individuais e grupais, apresentando suas ideias e fatos de forma clara e convincente.
- **Comunicação Escrita:** É a capacidade gerencial de saber expressar suas ideias clara e objetivamente por escrito.
- **Persuasão:** O Gerente deve possuir a capacidade de organizar e apresentar suas ideias de modo a induzir seus ouvintes a aceitá-las.
- **Percepção Auditiva:** O Gerente deve ser capaz de captar informações relevantes, a partir das comunicações orais de seus colaboradores e superiores.
- **Motivação:** Importância do trabalho na satisfação pessoal e desejo de realização no trabalho.
- **Impacto:** É a capacidade de o Gerente criar boa impressão, captar atenção e respeito, adquirir confiança e conseguir reconhecimento pessoal.
- **Energia:** É a capacidade gerencial de atingir um alto nível de atividade (Garra).
- **Liderança:** É a capacidade do Gerente em levar o grupo a aceitar ideias e a trabalhar atingindo um objetivo específico.

Para alguns autores, podemos resumir as habilidades necessárias para o desenvolvimento eficiente e eficaz na administração em:

1. Conhecimento – Estar a par das informações necessárias para poder desempenhar com eficácia as suas funções.

2. Habilidade – Estas podem ser divididas em:

- Técnicas (Funções especializadas)
- Administrativas (compreender os objetivos organizacionais)
- Conceituais (compreender a totalidade)
- Humanas (Relações Humanas)
- Políticas (Negociação)

3. Atitude e Comportamento – Sair do imaginário e colocar em prática, fazer acontecer. Maneira de agir, ponto de referência para a compreensão da realidade.

As três dimensões da competência

As competências são formadas por três dimensões: atitude, conhecimento e habilidade. Cada dimensão é independente, mas ambas estão interligadas. Ele afirma ainda que o desenvolvimento das competências está na aprendizagem individual e coletiva. (Tommas Durand)

Atitude (Querer Fazer)

Ter atitude e ações é fazer acontecer.

São competências que permitem as pessoas interpretarem e julgarem a realidade e a si próprias. Na área gerencial veja algumas atitudes que se destacam:

- » Saber ouvir;
- » Auto motivação;
- » Autocontrole;

- » Dar e receber feedback;
- » Resolução de problemas;
- » Determinação;
- » Proatividade;
- » Honestidade e ética nos negócios, etc.

Conhecimento (Saber Fazer)

O conhecimento é essencial para a realização dos processos da organização. De acordo com o nível de conhecimento de um gerente, existe o essencial, aquele que todo profissional deve saber, como dominar os procedimentos, conceitos, informações necessários ao funcionamento da empresa. E, aquele mais específico, em que é necessário analisar os indivíduos e o contexto de trabalho.

Habilidades (Saber como Fazer)

Quando utilizamos o conhecimento da melhor forma, ele se torna uma habilidade. O conceito de habilidade é variado. De acordo com alguns autores, para que um administrador possa conquistar uma posição de destaque, bem como saber administrar, define-se a existência das seguintes habilidades:

- » Técnicas - funções especializadas e ligadas ao trabalho operacional;
- » Conceituais - compreender a totalidade, ou seja, ter visão da empresa como um todo;
- » Humanas - cultivar bons relacionamentos, sendo um líder eficaz e eficiente.

Tipos de Competências

Existem vários tipos de competências definidas por teóricos sobre o conjunto de competências existentes e utilizadas no ambiente organizacional. Serão citadas apenas duas:

Competências Individuais

São características que tornam um indivíduo singular, único. Além de serem os conhecimentos adquiridos por uma pessoa, também faz parte a inteligência em lidar com situações complexas. As competências individuais estarão relacionadas, por exemplo, a formação educacional, a experiência profissional, assim como o ambiente em que vive, o visão de futuro, a flexibilidade, etc. Estas competências também se classificam em:

- » Competências gerais - relativa aos valores organizacionais e a cultura empresarial;
- » Competências gerenciais - relativa as funções gerenciais;
- » Competências técnicas - relativas ao profissional e suas habilidades específicas da área.

Competências Organizacionais

São formados pelo capital intelectual, estrutural, organizacional, de processo, etc. Para essas competências devem ser analisados os clientes, concorrentes, funcionários, pois são eles que agregarão um diferencial de mercado. Essas competências são capazes de elevar o potencial de uma organização estando ela sempre se fortalecendo.

No livro *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*, o autor define também um conjunto de competências que fazem parte das competências organizacionais:

- » Competências essenciais - importante para a organização;
- » Competências distintivas - são competências que garantem vantagens competitivas para a organização;
- » Competência de suporte - são atividades que servem de base para outras atividades da organização;
- » Capacidade dinâmica - quando as competências organizacionais atendem as exigências do ambiente.

Modelos Gerenciais

Os modelos gerenciais são capazes de nos dar ideias sobre como seria sua aplicação real. Como os modelos de gestão se atualizam sempre, deve-se fazer um estudo da organização e ver aquele que melhor se aplica. Não é uma tarefa fácil, mas requer esforço e competência para o estudo tanto do ambiente interno, quanto externo da organização.

Um dos modelos gerenciais é o proposto por Robert Quinn, autor do livro *Competências Gerenciais: princípios e aplicações*. Seu modelo define a existência de vinte e quatro competências gerenciais, das quais são classificadas como papéis gerenciais. Assim, há quatro modelos gerenciais que estão divididos em oito papéis. E para o autor os modelos mais antigos são de suma importância para auxiliar o gestor na tomada de decisões na organização. Confira:

Modelo das Metas Racionais

Tem como base a lei da sobrevivência de Darwin: o indivíduo com maior habilidade e mais apto mantém o seu emprego. O objetivo desse modelo está na produtividade e no lucro. Ele está relacionado aos papéis de diretor e do produtor.

Papel de diretor

O gestor enquanto diretor deve deixar claro o planejamento e as metas a serem atingidas. Ele que decide, define opções, tarefas e problemas.

Papel de produtor

O gestor enquanto produtor tem foco nas tarefas, no trabalho, interesse, motivação e determinação. Ele é pragmático.

Modelo dos Processos Internos ou Modelo de Burocracia Profissional

Completa o modelo das metas racionais. Seu objetivo é a busca da estabilidade, continuidade e eficiência no trabalho. Ele é baseado em rotinas. O gerente é considerado um monitor apto e um coordenador verdadeiro e confiável.

Papel de monitor

O gestor enquanto monitor deve conhecer e supervisionar o ambiente de sua organização, e também, estar a par das metas de cada setor.

Papel de coordenador

O gestor enquanto coordenador dá apoio à estrutura e ao desenvolvimento da organização. Suas características são a organização, a conciliação do trabalho da equipe, coordenação à parte logística, bem como encarar problemas.

Modelo das Relações Humanas

De acordo com o autor, após a queda da bolsa de valores (1929) e a Segunda Guerra Mundial foi perceptível que os modelos citados anteriormente estavam se tornando ineficazes para a época. Nesse novo modelo o objetivo é atingir o compromisso, a coesão e a moral. É valorizado mais a participação, o acordo entre os funcionários e a resolução de problemas. O gestor é aquele que se coloca no lugar do outro, é portanto, um facilitador e um mentor.

Papel de facilitador

O gestor enquanto facilitador estimula o trabalho em equipe e gerencia os problemas pessoais.

Papel de mentor

O gestor enquanto mentor trabalha no desenvolvimento de cada funcionário e aperfeiçoa suas competências, eles são orientadores.

Modelo dos Sistemas Abertos

Para esse modelo é necessário viver em um ambiente ambíguo e competitivo. Seu objetivo é atingir a adaptação e o apoio externo. É valorizado o empreendedorismo, a adaptação política e administração de mudanças. O gestor é inovador e negociador.

Papel de inovador

O gestor enquanto inovador está aberto às mudanças, tem um pensamento crítico e analítico, é visionário e identifica as tendências do mercado.

Papel de negociador

O gestor enquanto negociador deve utilizar técnicas de persuasão e influência em prol de seus acordos e compromissos.

A administração tem como tarefa, interpretar os objetivos propostos pela empresa e transformá-los em ação empresarial através do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados, em todas as áreas e em todos os níveis da empresa, a fim de atingir tais objetivos.

A administração é uma condição indispensável para o sucesso de cada empresa.

A administração representa a solução da maior parte dos problemas que afligem a humanidade nos dias de hoje. Na realidade não existem países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, mas países bem ou mal administrados. (Peter Drucker)

Abaixo, a ordem cronológica das Teorias Administrativas:

Anos Teorias

- 1903 Administração Científica
- 1909 Teoria da Burocracia
- 1916 Teoria Clássica
- 1932 Teoria das Relações Humanas
- 1947 Teoria Estruturalista
- 1951 Teoria dos Sistemas
- 1953 Abordagem Sociotécnica
- 1954 Teoria Neoclássica
- 1957 Teoria Comportamental
- 1962 Desenvolvimento Organizacional
- 1972 Teoria da Contingência
- 1990 Novas Abordagens
- 2000 Caos e Complexidade
- 2005 Responsabilidade Social e Sustentável