

SEFIN-CE

SECRETARIA MUNICIPAL DAS FINANÇAS
DE FORTALEZA

Analista Fazendário Municipal
Área de Conhecimento: Psicologia

EDITAL Nº 1 - SEFIN, DE 31 DE MARÇO DE 2023

CÓD: SL-075MA-23
7908433236399

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.	11
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.	14
3. Domínio da ortografia oficial.	15
4. Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual.	16
5. Emprego de tempos e modos verbais.	17
6. Domínio da estrutura morfossintática do período. Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração. Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração. Reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto.	19
7. Emprego das classes de palavras.	22
8. Emprego dos sinais de pontuação.	31
9. Concordância verbal e nominal.	33
10. Regência verbal e nominal.	34
11. Emprego do sinal indicativo de crase.	37
12. Colocação dos pronomes átonos.	37
13. Reescrita de frases e parágrafos do texto 6.2 Substituição de palavras ou de trechos de texto. 6.4 Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade.	38
14. Significação das palavras.	39
15. Redação e correspondências oficiais. Manual de Redação da Presidência da República.	40

Raciocínio Lógico

1. Estruturas lógicas.	61
2. Lógica de argumentação: analogias, inferências, deduções e conclusões.	62
3. Lógica sentencial (ou proposicional): proposições simples e compostas; tabelas-verdade; leis de Morgan;	62
4. equivalências.	64
5. diagramas lógicos.	70
6. Lógica de primeira ordem.	73
7. Princípios de contagem e probabilidade.	73
8. Operações com conjuntos.	77
9. Problemas aritméticos, geométricos e matriciais.	79

Legislação Específica

1. Lei orgânica do Município de Fortaleza/CE.	83
2. Lei nº 6.794/1990 e suas alterações (Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza).	119
3. Lei Complementar nº 159/2013 e suas alterações (Código Tributário do Município de Fortaleza);	136
4. Regulamento do Código Tributário do Município de Fortaleza aprovado pelo Decreto nº 13.716/2015 suplemento do Diário Oficial do Município nº 15.674 de 22 de dezembro de 2015.	136
5. Taxa do Serviço Público de Manejo de Resíduos Sólidos Urbanos (TMRSU): Lei 11.323/2022.	136
6. Lei 11.337/2023.	138

Ética no Serviço Público

1. Ética e moral	143
2. Ética, princípios, valores	143
3. Ética e democracia: exercício da cidadania.....	144
4. Ética e função pública	145
5. Ética no setor público	147
6. Lei nº 8.429/1992. Disposições gerais. Atos de improbidade administrativa	151
7. Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).....	160

Noções de Direito Constitucional

1. A Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Princípios Fundamentais.....	167
2. Direitos e Garantias Fundamentais: direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais.	167
3. Organização do Estado. Organização da União, Estados Federados, Municípios, Distrito Federal e dos Territórios.	171
4. Administração Pública: disposições gerais, servidores públicos civis.	177
5. Poderes da União.....	182

Noções de Direito Administrativo

1. Princípios do Direito Administrativo	207
2. Atos Administrativos. Conceito, requisitos, atributos, classificação, invalidação	210
3. Servidor Público. Lei nº 6.794/1990 e suas alterações (Estatuto dos Servidores do Município de Fortaleza). Disposições preliminares (arts. 1º ao 4º). Do Provimento dos Cargos e Da Reintegração (arts. 5º ao 38). da Vacância e Substituição (arts. 39 ao 43). Dos Direitos e vantagens a Da Disponibilidade e do Aproveitamento (arts. 44 ao 129). Da Previdência e da Assistência a Do Pecúlio (arts. 130 ao 165). Do Regime Disciplinar e Das Penalidades (arts. 166 ao 185)	221
4. Lei Complementar Municipal 298, de 26 de abril de 2021	221
5. Uso e abuso do poder.....	230
6. Serviço Público.....	231
7. Lei nº 8.666/1993	242
8. Lei n. º 14.133/2021 e suas alterações (Lei de licitações e contratos administrativos)	265
9. Princípios e definições. Contratação direta, inexigibilidade e dispensa de licitação. Modalidades de licitação.....	305
10. Contratos administrativos.....	315
11. Controle e responsabilização da administração. Controles administrativo, judicial e legislativo	324
12. Responsabilidade civil do Estado	329
13. Bens públicos	333

Noções de Informática

1. Noções de sistema operacional (ambientes Windows)	339
2. Edição de textos, planilhas e apresentações (ambiente Office).	364
3. Redes de computadores.	369

4. Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e intranet. Programas de navegação (Microsoft Edge, Google Chrome e Mozilla Firefox)	375
5. Programas de correio eletrônico (Outlook Express e Zimbra e-mail)	378
6. Sítios de busca e pesquisa na Internet.....	380
7. Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas	381
8. Segurança da informação. Procedimentos de segurança. Aplicativos para segurança (antivírus, firewall e antispyware)	384
9. Noções de vírus, worms e pragas virtuais.....	386
10. Procedimentos de backup.	389
11. Armazenamento de dados na nuvem (cloud storage).....	389

Noções de Estratégia, Planejamento e Projetos

1. Fundamentos de estratégia e de planejamento. Conceitos sobre estratégia. Conceitos sobre planejamento. Tipos e níveis de planejamento. Conceitos sobre planejamento estratégico. Definição de negócio, missão, visão e valores organizacionais. Objetivos estratégicos.....	393
2. Projetos. Principais conceitos	400

Noções de Administração E Gestão Fiscal

1. O papel do Estado e a atuação do governo nas finanças públicas.....	403
2. Federalismo fiscal	403
3. Orçamento público no Brasil. Plano Plurianual (PPA). Lei de diretrizes orçamentárias (LDO). Lei orçamentária anual (LOA)....	403
4. O Sistema Tributário Nacional	404
5. Competência tributária.....	404
6. Limitações da competência tributária	406
7. Os impostos federais, estaduais e municipais.....	407
8. Receitas públicas municipais.....	410
9. Despesas públicas municipais constitucionais.....	411
10. Participação social no controle dos recursos públicos.....	411
11. Educação fiscal.....	411
12. Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Princípios, conceitos, transparência na gestão fiscal. Limites de gasto com pessoal.....	413

Noções de Gestão Pública

1. Estado, Governo e Sociedade: conceito e evolução do Estado contemporâneo	421
2. Aspectos fundamentais na formação do estado brasileiro.....	421
3. teorias das formas e dos sistemas de governo	424
4. Administração Estratégica.....	425
5. Organização do Estado e da gestão	433
6. Departamentalização; descentralização; desconcentração	441
7. Os agentes públicos e a sua gestão, normas legais e constitucionais aplicáveis.....	442

8. Serviço de atendimento ao cidadão	455
9. Governança na gestão pública	460

Fluência em Dados

1. conceitos, atributos, métricas, transformação de Dados	471
2. Análise de dados. Agrupamentos. Tendências. Projeções	476
3. Conceitos de Analytics	480
4. Aprendizado de Máquina.....	482
5. Inteligência Artificial	488
6. Processamento de Linguagem Natural	491
7. Governança de Dados: conceito, tipos (centralizada, compartilhada e colegiada)	493
8. Ciência de dados: Importância da informação. Ciclo de vida do processo de ciência de dados.....	496
9. Big Data. Big Data em relação a outras disciplinas.....	499
10. Papeis dos envolvidos em projetos de Ciência de dados e Big Data.....	511
11. Computação em nuvens	511
12. Arquitetura de Big Data	514
13. Modelos de entrega e distribuição de serviços de Big Data	514
14. Plataformas de computação em nuvem para Big Data	514
15. Transformação digital.....	515

Atualidades

1. Tópicos relevantes e atuais de diversas áreas, tais como segurança, transportes, política, economia, sociedade, educação, saúde, cultura, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável e ecologia, suas inter-relações e suas vinculações históricas	521
--	-----

Conhecimentos Específicos

Analista Fazendário Municipal – Área de Conhecimento: Psicologia

1. Modelos de gestão de pessoas	523
2. Gestão de pessoas por Competências. Conceito e tipologia de competências. Identificação e priorização de competências. Mapeamento de perfis profissionais por competências.....	525
3. Recrutamento e seleção de pessoal no setor público.....	534
4. Estatuto do Servidor (LEI Nº 6.794, DE 27 DE DEZEMBRO 1990).....	539
5. Seleção por competências	539
6. Análise de cargo: objetivos e métodos;	539
7. Avaliação de perfil comportamental: teorias, métodos e técnicas.....	541
8. Treinamento e Desenvolvimento (T&D). Identificação das necessidades de treinamento por competência. O papel do T&D nos programas de gestão de competência	565

ÍNDICE

9. Avaliação e gestão de desempenho, Conhecimento, aprendizagem e desempenho humano.....	571
10. Teorias da motivação	572
11. Percepção, atitudes, valores e diferenças individuais.....	574
12. Comunicação interpessoal.....	575
13. Relacionamento interpessoal	577
14. O comportamento social, a dinâmica dos grupos e o desenvolvimento de equipes.....	579
15. Teorias e técnicas de dinâmica de grupo	579
16. Liderança: teorias.....	580
17. Clima organizacional. Cultura organizacional.....	583
18. Métodos e técnicas de pesquisa organizacional.....	588
19. Orientação para aposentadoria nas organizações públicas	590
20. Lei Complementar Nº 298, de 26 de abril de 2021.....	594
21. Discriminação e assédio moral no trabalho, Lei Nº 10.427, de 14 de dezembro de 2015.....	594
22. Psicologia da saúde.....	597
23. Ações básicas de saúde: Promoção, Prevenção, Reabilitação	601
24. Equipes interdisciplinares. interdisciplinaridade e multidisciplinaridade em saúde	606
25. Relação entre trabalho, processos de subjetivação e processos de saúde e adoecimento relacionado ao trabalho.....	607
26. Qualidade de vida no trabalho. Fatores de risco ocupacional e saúde mental no ambiente de trabalho, prevenção, identificação, avaliação desses fatores e promoção da saúde; Segurança Psicológica, Doenças mentais relacionadas ao trabalho	609
27. Papel profissional, atribuições e competência técnica do psicólogo nas organizações	612
28. Código de Ética Profissional do Psicólogo e resoluções do Conselho Federal de Psicologia.....	615

Por fim, estabelecemos que uma proposição ou é verdadeira ou é falsa, não havendo mais nenhuma opção, ou seja, excluindo uma nova (como são duas, uma terceira) opção).

DICA: Vimos então as principais estruturas lógicas, como lidamos com elas e quais as regras para jogarmos este jogo. Então, escreva várias frases, julgue se são proposições ou não e depois tente traduzi-las para a linguagem simbólica que aprendemos.

LÓGICA DE ARGUMENTAÇÃO: ANALOGIAS, INFERÊNCIAS, DEDUÇÕES E CONCLUSÕES.

Quando falamos sobre lógica de argumentação, estamos nos referindo ao processo de argumentar, ou seja, através de argumentos é possível convencer sobre a veracidade de certo assunto.

No entanto, a construção desta argumentação não é necessariamente correta. Veremos alguns casos de argumentação, e como eles podem nos levar a algumas respostas corretas e outras falsas.

Analogias: Argumentação pela semelhança (analogamente)

Todo ser humano é mortal

Sócrates é um ser humano

Logo Sócrates é mortal

Inferências: Argumentar através da dedução

Se Carlos for professor, haverá aula

Se houve aula, então significa que Carlos é professor, caso contrário, então Carlos não é professor

Deduções: Argumentar partindo do todo e indo a uma parte específica

Roraima fica no Brasil

A moeda do Brasil é o Real

Logo, a moeda de Roraima é o Real

Indução: É a argumentação oposta a dedução, indo de uma parte específica e chegando ao todo

Todo professor usa jaleco

Todo médico usa jaleco

Então todo professor é médico

Vemos que nem todas as formas de argumentação são verdades universais, contudo, estão estruturadas de forma a parecerem minimamente convincentes. Para isso, devemos diferenciar uma argumentação verdadeira de uma falsa. Quando a argumentação resultar num resultado falso, chamaremos tal argumentação de sofismo¹.

No sofismo temos um encadeamento lógico, no entanto, esse encadeamento se baseia em algumas sutilezas que nos conduzem a resultados falsos. Por exemplo:

A água do mar é feita de água e sal

A bolacha de água e sal é feita de água e sal

Logo, a bolacha de água e sal é feita de mar (ou o mar é feito de bolacha)

Esta argumentação obviamente é falsa, mas está estruturada de forma a parecer verdadeira, principalmente se vista com pressa.

Convidamos você, caro leitor, para refletir sobre outro exemplo de sofismo:

Queijo suíço tem buraco

Quanto mais queijo, mais buraco

Quanto mais buraco, menos queijo

Então quanto mais queijo, menos queijo?

LÓGICA SENTENCIAL (OU PROPOSICIONAL): PROPOSIÇÕES SIMPLES E COMPOSTAS; TABELAS-VERDADE; LEIS DE MORGAN;

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

Em geral, uma proposição simples não utiliza conectivos (e; ou; se; se, e somente se). Enquanto a proposição composta são duas ou mais proposições (simples) ligadas através destes conectivos.

¹ O termo sofismo vem dos Sofistas, pensadores não alinhados aos movimentos platônico e aristotélico na Grécia dos séculos V e IV AEC, sendo considerados muitas vezes falaciosos por essas linhas de pensamento. Desta forma, o termo sofismo se refere a quando a estrutura foge da lógica tradicional e se obtém uma conclusão falsa.

Diferente dos princípios, os valores são pessoais, subjetivos e, acima de tudo, contestáveis. O que vale para você não vale necessariamente para os demais colegas de trabalho. Sua aplicação pode ou não ser ética e depende muito do caráter ou da personalidade da pessoa que os adota.

Na prática, é muito mais simples ater-se aos valores do que aos princípios, pois este último exige muito de nós. Os valores completamente equivocados da nossa sociedade – dinheiro, sucesso, luxo e riqueza – estão na ordem do dia, infelizmente. Todos os dias somos convidados a negligenciar os princípios e adotar os valores ditados pela sociedade.

Virtudes, segundo o Aurélio, são disposições constantes do espírito, as quais, por um esforço da vontade, inclinam à prática do bem. Aristóteles afirmava que há duas espécies de virtudes: a intelectual e a moral. A primeira deve, em grande parte, sua geração e crescimento ao ensino, e por isso requer experiência e tempo; ao passo que a virtude moral é adquirida com o resultado do hábito.

Segundo Aristóteles, nenhuma das virtudes morais surge em nós por natureza, visto que nada que existe por natureza pode ser alterado pela força do hábito, portanto, virtudes nada mais são do que hábitos profundamente arraigados que se originam do meio onde somos criados e condicionados através de exemplos e comportamentos semelhantes.

Uma pessoa pode ter valores e não ter princípios. Hitler, por exemplo, conhecia os princípios, mas preferiu ignorá-los e adotar valores como a supremacia da raça ariana, a aniquilação da oposição e a dominação pela força.

No mundo corporativo não é diferente. Embora a convivência seja, por vezes, insuportável, deparamo-nos com profissionais que atropelam os princípios, como se isso fosse algo natural, um meio de sobrevivência, e adotam valores que nada tem a ver com duas grandes necessidades corporativas: a convivência pacífica e o espírito de equipe. Nesse caso, virtude é uma palavra que não faz parte do seu vocabulário e, apesar da falta de escrúpulo, leva tempo para destituí-los do poder.

Valores e virtudes baseados em princípios universais são negociáveis e, assim como a ética e a lealdade, ou você tem, ou não tem. Entretanto, conceitos como liberdade, felicidade ou riqueza não podem ser definidos com exatidão. Cada pessoa tem recordações, experiências, imagens internas e sentimentos que dão um sentido especial e particular a esses conceitos.

O importante é que você não perca de vista esses conceitos e tenha em mente que a sua contribuição, no universo pessoal e profissional, depende da aplicação mais próxima possível do senso de justiça. E a justiça é uma virtude tão difícil, e tão negligenciada, que a própria justiça sente dificuldades em aplicá-la, portanto, lute pelos princípios que os valores e as virtudes fluirão naturalmente.

ÉTICA E DEMOCRACIA: EXERCÍCIO DA CIDADANIA

ÉTICA E DEMOCRACIA

O Brasil ainda caminha a passos lentos no que diz respeito à ética, principalmente no cenário político que se revela a cada dia, porém é inegável o fato de que realmente a moralidade tem avançado.

Vários fatores contribuíram para a formação desse quadro caótico. Entre eles os principais são os golpes de estados – Golpe de 1930 e Golpe de 1964.

Durante o período em que o país viveu uma ditadura militar e a democracia foi colocada de lado, tivemos a suspensão do ensino de filosofia e, conseqüentemente, de ética, nas escolas e universidades. Aliados a isso tivemos os direitos políticos do cidadão suspensos, a liberdade de expressão caçada e o medo da repressão.

Como consequência dessa série de medidas arbitrárias e autoritárias, nossos valores morais e sociais foram se perdendo, levando a sociedade a uma “apatia” social, mantendo, assim, os valores que o Estado queria impor ao povo.

Nos dias atuais estamos presenciando uma “nova era” em nosso país no que tange à aplicabilidade das leis e da ética no poder: os crimes de corrupção e de desvio de dinheiro estão sendo mais investigados e a polícia tem trabalhado com mais liberdade de atuação em prol da moralidade e do interesse público, o que tem levado os agentes públicos a refletir mais sobre seus atos antes de cometê-los.

Essa nova fase se deve principalmente à democracia implantada como regime político com a Constituição de 1988.

Etimologicamente, o termo democracia vem do grego *demokratía*, em que *demo* significa povo e *kratía*, poder. Logo, a definição de democracia é “poder do povo”.

A democracia confere ao povo o poder de influenciar na administração do Estado. Por meio do voto, o povo é que determina quem vai ocupar os cargos de direção do Estado. Logo, insere-se nesse contexto a responsabilidade tanto do povo, que escolhe seus dirigentes, quanto dos escolhidos, que deverão prestar contas de seus atos no poder.

A ética tem papel fundamental em todo esse processo, regulamentando e exigindo dos governantes o comportamento adequado à função pública que lhe foi confiada por meio do voto, e conferindo ao povo as noções e os valores necessários para o exercício de seus deveres e cobrança dos seus direitos.

E por meio dos valores éticos e morais – determinados pela sociedade – que podemos perceber se os atos cometidos pelos ocupantes de cargos públicos estão visando ao bem comum ou ao interesse público.

EXERCÍCIO DA CIDADANIA

Todo cidadão tem direito a exercer a cidadania, isto é, seus direitos de cidadão; direitos esses que são garantidos constitucionalmente nos princípios fundamentais.

Exercer os direitos de cidadão, na verdade, está vinculado a exercer também os deveres de cidadão. Por exemplo, uma pessoa que deixa de votar não pode cobrar nada do governante que está no poder, afinal ela se omitiu do dever de participar do processo de escolha dessa pessoa, e com essa atitude abriu mão também dos seus direitos.

Direitos e deveres andam juntos no que tange ao exercício da cidadania. Não se pode conceber um direito sem que antes este seja precedido de um dever a ser cumprido; é uma via de mão dupla, seus direitos aumentam na mesma proporção de seus deveres perante a sociedade.

Constitucionalmente, os direitos garantidos, tanto individuais quanto coletivos, sociais ou políticos, são precedidos de responsabilidades que o cidadão deve ter perante a sociedade. Por exemplo, a Constituição garante o direito à propriedade privada, mas exige-se que o proprietário seja responsável pelos tributos que o exercício desse direito gera, como o pagamento do IPTU.

Diante da difícil tarefa de conceituar o Direito Administrativo, uma vez que diversos são os conceitos utilizados pelos autores modernos de Direito Administrativo, sendo que, alguns consideram apenas as atividades administrativas em si mesmas, ao passo que outros, optam por dar ênfase aos fins desejados pelo Estado, abordaremos alguns dos principais posicionamentos de diferentes e importantes autores.

No entendimento de Carvalho Filho (2010), “o Direito Administrativo, com a evolução que o vem impulsionando contemporaneamente, há de focar-se em dois tipos fundamentais de relações jurídicas, sendo, uma, de caráter interno, que existe entre as pessoas administrativas e entre os órgãos que as compõem e, a outra, de caráter externo, que se forma entre o Estado e a coletividade em geral.” (2010, Carvalho Filho, p. 26).

Como regra geral, o Direito Administrativo é conceituado como o ramo do direito público que cuida de princípios e regras que disciplinam a função administrativa abrangendo entes, órgãos, agentes e atividades desempenhadas pela Administração Pública na consecução do interesse público.

Vale lembrar que, como leciona DIEZ, o Direito Administrativo apresenta, ainda, três características principais:

- 1 – constitui um direito novo, já que se trata de disciplina recente com sistematização científica;
- 2 – espelha um direito mutável, porque ainda se encontra em contínua transformação;
- 3 – é um direito em formação, não se tendo, até o momento, concluído todo o seu ciclo de abrangência.

Entretanto, o Direito Administrativo também pode ser conceituado sob os aspectos de diferentes óticas, as quais, no deslindar desse estudo, iremos abordar as principais e mais importantes para estudo, conhecimento e aplicação.

- Ótica Objetiva: Segundo os parâmetros da ótica objetiva, o Direito Administrativo é conceituado como o acoplado de normas que regulamentam a atividade da Administração Pública de atendimento ao interesse público.

- Ótica Subjetiva: Sob o ângulo da ótica subjetiva, o Direito Administrativo é conceituado como um conjunto de normas que comandam as relações internas da Administração Pública e as relações externas que são encadeadas entre elas e os administrados.

Nos moldes do conceito objetivo, o Direito Administrativo é tido como o objeto da relação jurídica travada, não levando em conta os autores da relação.

O conceito de Direito Administrativo surge também como elemento próprio em um regime jurídico diferenciado, isso ocorre por que em regra, as relações encadeadas pela Administração Pública ilustram evidente falta de equilíbrio entre as partes.

Para o professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Fernando Correia, o Direito Administrativo é o sistema de normas jurídicas, diferenciadas das normas do direito privado, que regulam o funcionamento e a organização da Administração Pública, bem como a função ou atividade administrativa dos órgãos administrativos.

Correia, o intitula como um corpo de normas de Direito Público, no qual os princípios, conceitos e institutos distanciam-se do Direito Privado, posto que, as peculiaridades das normas de Direito Administrativo são manifestadas no reconhecimento à Administração Pública de prerrogativas sem equivalente nas relações jurídico-privadas e na imposição, em decorrência do princípio da legalidade, de limitações de atuação mais exatas do que as que auferem os negócios particulares.

Entende o renomado professor, que apenas com o aparecimento do Estado de Direito acoplado ao acolhimento do princípio da separação dos poderes, é que seria possível se falar em Direito Administrativo.

Oswaldo Aranha Bandeira de Mello aduz, em seu conceito analítico, que o Direito Administrativo juridicamente falando, ordena a atividade do Estado quanto à organização, bem como quanto aos modos e aos meios da sua ação, quanto à forma da sua própria ação, ou seja, legislativa e executiva, por intermédio de atos jurídicos normativos ou concretos, na consecução do seu fim de criação de utilidade pública, na qual participa de forma direta e imediata, e, ainda como das pessoas de direito que façam as vezes do Estado.

— Observação importante: Note que os conceitos classificam o Direito Administrativo como Ramo do Direito Público fazendo sempre referência ao interesse público, ao inverso do Direito Privado, que cuida do regulamento das relações jurídicas entre particulares, o Direito Público, tem por foco regular os interesses da sociedade, trabalhando em prol do interesse público.

Por fim, depreende-se que a busca por um conceito completo de Direito Administrativo não é recente. Entretanto, a Administração Pública deve buscar a satisfação do interesse público como um todo, uma vez que a sua natureza resta amparada a partir do momento que deixa de existir como fim em si mesmo, passando a existir como instrumento de realização do bem comum, visando o interesse público, independentemente do conceito de Direito Administrativo escolhido.

Objeto

De acordo com a ilibada autora Maria Sylvia Zanella Di Pietro, a formação do Direito Administrativo como ramo autônomo, fadado de princípios e objeto próprios, teve início a partir do instante em que o conceito de Estado de Direito começou a ser desenvolvido, com ampla estrutura sobre o princípio da legalidade e sobre o princípio da separação de poderes. O Direito Administrativo Brasileiro não surgiu antes do Direito Romano, do Germânico, do Francês e do Italiano. Diversos direitos contribuíram para a formação do Direito Brasileiro, tais como: o francês, o inglês, o italiano, o alemão e outros. Isso, de certa forma, contribuiu para que o nosso Direito pudesse captar os traços positivos desses direitos e reproduzi-los de acordo com a nossa realidade histórica.

Atualmente, predomina, na definição do objeto do Direito Administrativo, o critério funcional, como sendo o ramo do direito que estuda a disciplina normativa da função administrativa, independentemente de quem esteja encarregado de exercê-la: Executivo, Legislativo, Judiciário ou particulares mediante delegação estatal”, (MAZZA, 2013, p. 33).

Sendo o Direito Administrativo um ramo do Direito Público, o entendimento que predomina no Brasil e na América Latina, ainda que incompleto, é que o objeto de estudo do Direito Administrativo é a Administração Pública atuante como função administrativa ou organização administrativa, pessoas jurídicas, ou, ainda, como órgãos públicos.

De maneira geral, o Direito é um conjunto de normas, princípios e regras, compostas de coercibilidade disciplinantes da vida social como um todo. Enquanto ramo do Direito Público, o Direito Administrativo, nada mais é que, um conjunto de princípios e regras que disciplina a função administrativa, as pessoas e os órgãos que a exercem. Desta forma, considera-se como seu objeto, toda a estrutura administrativa, a qual deverá ser voltada para a satisfação dos interesses públicos.

15 de abril para enviar esse documento para a Comissão Mista de Orçamento, que é formada com o intuito de analisar essa proposta, seguindo para a votação no Congresso. Essa votação deve ocorrer até a data de 07 de julho; prazos definidos pela Constituição.

• Lei Orçamentária Anual (LOA) – Plano de ação apresentado e discutido sempre no final do ano, com base nos objetivos do PPA e nas prioridades da LDO. Nela estão descritas receitas e despesas. O Presidente da República tem até o dia 3 de agosto para encaminhar esse documento à Comissão Mista de Orçamento, seguindo depois para o plenário do Congresso, onde será votado até o dia 22 de dezembro.

Segundo a Constituição, esse é o caminho que o orçamento público deve percorrer, passando pelas etapas do PPA, LDO e LOA, de forma organizada e planejada.

O SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL

Os tributos são criados apenas fins de arrecadação e fazer com que o Estado cumpra suas funções no provimento de saúde, educação e segurança. Porém, eles também são utilizados para alterar o funcionamento do mercado e a relação econômica entre as pessoas (físicas e jurídicas).

Assim, os tributos desempenham as seguintes funções:

Fiscal – Quando o Estado cria o tributo com o objetivo de arrecadar recursos para os cofres públicos; como IR, ISS, ICMS, IPVA, IPTU, etc.

Extrafiscal – Quando o tributo é criado para modificar o comportamento dos agentes econômicos, através do aumento ou redução da tributação sobre bens e serviços. Assim, o mercado e as pessoas, em conformidade com a incidência do tributo, aumentam ou diminuirão o consumo. Por exemplo, Imposto de Importação, Imposto de Exportação, IOF e o IPI.

Parafiscal – Nesse caso, o órgão público que cria o tributo, elege outra entidade para a arrecadação, fiscalização e utilização dos recursos. Por exemplo, contribuições para entidades profissionais e econômicas, como CREA, CRM, CRC e os sistemas conhecidos como “S”; SESC, SESI e SENAI.

Princípios basilares do Sistema Tributário Nacional

O Sistema Tributário Nacional (STN) está previsto na Constituição Federal, como o conjunto de normas que impõem restrições na atuação do poder tributário do Estado; com a finalidade de criar e arrecadar tributos.

Conforme a Constituição Federal de 1988 são destacadas três bases fundamentais:

- Limitação ao poder do Estado em tributar (valores estabelecidos dentro de leis e normas).
- Princípios da tributação são orientadores da cobrança tributária. Como Legalidade, Não confisco, etc.
- Competência dos entes federativos (União, Estados e Municípios), em que cada um reconhece seus impostos e quais devem ser cobrados. Inclusive, a repartição de rendas entre esses entes.

Princípios tributários constitucionais

Princípio da Igualdade ou Isonomia (Art. 150, II, CF) – Não é possível dispensa tratamento diferente para contribuintes que estejam em situações de igualdade; na cobrança ou na dispensa dela. Ou seja, deve haver igualdade entre os iguais e desigualdade entre os desiguais.

Princípio da Irretroatividade Tributária (Art. 150, III, CF) – Os entes não podem cobrar tributos em relação a fatos geradores corridos antes da lei que criou ou aumentou o próprio tributo.

Princípio do Não Confisco (Art. 150, CF) – Os entes federativos não poderão cobrar tributo com valor oneroso a ponto do contribuinte se desfazer de sua capacidade econômica para pagá-lo.

Princípio da Legalidade (Art. 150, II, CF) – Todo tributo depende de lei; todos seus aspectos devem estar descritos na lei, ou seja, na lei deve estar descrito quem vai cobrar o tributo, quem vai pagar, qual valor será cobrado.

Princípio da Anterioridade (Art. 150, III, CF) – Os entes federativos estão proibidos de exigir tributos no mesmo exercício financeiro e antes de corridos 90 dias, a partir da data em que a lei criou ou aumentou o tributo.

Princípio da Liberdade de Tráfego – (Art. 150, CF) – Assegura o direito de ir e vir do contribuinte. O direito de locomoção não pode ser restringido devido a cobrança de impostos (salvo a cobrança de pedágio).

Fundamentos de um sistema tributário que visa a tributação ideal

Um sistema tributário que visa a tributação ideal tem como objetivo principal, respeitar os termos da Constituição Federal.

O sistema ideal deve utilizar a tributação como instrumento de distribuição de renda, de busca pela igualdade social, com um setor produtivo mais competitivo, promovendo o crescimento econômico e a geração de empregos e renda. A tributação deve ser pautada em eficiência e justiça, preservando direitos e buscando obter recursos para atender as demandas da sociedade de forma transparente e igualitária.

A legislação da tributação ideal deve ser baseada em atender alguns os princípios, como o da capacidade contributiva e lealdade.

COMPETÊNCIA TRIBUTÁRIA

Classificação

A doutrina majoritária classifica a competência tributária em:

- Competência Privativa

Refere-se à competência para criar impostos atribuída com exclusividade a um ente político. Os impostos tiveram sua competência para instituição definida pela CF de maneira privativa.

Assim, cabe privativamente a instituição dos seguintes impostos:

- À União: IR, II, IE, IOF, IPI, IEG, IGF, ITR, impostos residuais.
- Aos Estados e DF: IPVA, ITCMD, ICMS.
- Aos Municípios e DF; ISS, IPTU, ITBI.

Dados Faltando ou Inválidos

E como nem sempre (na maioria das vezes, na verdade) nosso DataSet vem perfeito, é preciso então encontrar esses dados que não estão presentes ou que não condizem com os padrões dos outros dados da coluna e tratá-los. Esse processo inicial chamado de data wrangling — preparação dos dados — é de extrema importância e vai definir o sucesso ou fracasso da nossa análise.

Atributos

Os atributos descrevem as propriedades das entidades². A entidade pessoa pode ter como atributo o nome, data de nascimento, idade, endereço. Como as entidades, também existem alguns tipos de atributos, que são: os atributos simples, atributos compostos, atributos multivalorados, atributos derivados e atributos chave.

As entidades representam um objeto do mundo real e que possuem uma existência independente, como: pessoas, empresa, carro, casa, entre outras coisas que podem ser representadas por uma entidade.

Atributo Simples

Atributos simples são indivisíveis, ou seja, são atributos atômicos, um exemplo seria o atributo CPF, ele não pode ser dividido em partes menores para formar outros atributos, ele é indivisível.

Atributo Composto

Atributos Compostos podem ser divididos em partes menores, que representam outros atributos, como o atributo endereço, ele pode ser subdividido em atributos menores, como, por exemplo, cidade, estado, rua, CEP.

Atributo Multivalorado

Um atributo Multivalorado pode ter um ou N (vários) valores associados a ele, como, por exemplo, o atributo telefone de um cliente, ele pode ter um ou vários telefones.

Atributo Derivado

Atributos derivados dependem de outro atributo ou até mesmo outra entidade para existir, como, por exemplo, o atributo idade e o atributo data de nascimento, para descobrirmos a idade de uma pessoa precisamos da sua data de nascimento, então, consideramos o atributo idade como derivado do atributo data de nascimento.

Atributo Chave

O atributo chave é utilizado para identificar de forma única uma entidade, ou seja, os valores associados a esse atributo são distintos dentre o conjunto de entidades. Como exemplo, podemos utilizar o CPF de uma pessoa, ele é único e pode ser utilizado como atributo chave, já que cada pessoa recebe um número de CPF distinto.

Métricas

As métricas são dados que medem quantitativamente o sucesso da execução de uma atividade, ajudando a entender o que dá certo (ou não) no seu trabalho³. Elas precisam ser o ponto de partida para qualquer estratégia de negócio.

Por isso, antes de iniciar qualquer plano, é preciso entender bem o que são métricas e qual a mais adequada para determinada ação. As ferramentas de análise de dados possibilitam mensurar, monitorar e avaliar seus processos estratégicos, de uma maneira simples, clara e objetiva.

Com o tempo, você vai conseguir avaliar melhor as métricas de desempenho das ações e fazer comparativos para tomar decisões mais assertivas. Mas, para escolher a métrica certa, você precisa definir previamente o que você quer e o que medir.

Para você entender melhor o que são métricas, veja um exemplo de aplicação nas redes sociais:

O alcance representa o número de pessoas que entraram em contato com uma publicação. Mesmo que alguém visualize um post por 3 vezes, por exemplo, ele será contabilizado como usuário único.

Já nas impressões, contabilizamos quantas vezes o post foi exibido para o usuário. Somam-se todos os números, inclusive nos casos em que o mesmo usuário visualiza o conteúdo mais de uma vez.

Nos relatórios de análise das métricas, é possível verificar se as impressões são iguais, maiores ou menores do que o número de pessoas alcançadas. A partir daí, você consegue direcionar melhor sua estratégia de conteúdo.

Se precisar de dados sobre quantas pessoas realmente se engajaram com o conteúdo, basta usar a métrica de engajamento. Uma auxilia a outra, tudo depende do seu objetivo final. Por isso, é importante ter metas definidas antes de começar a mensurar.

Benefícios em Utilizar e Acompanhar Métricas

Um ditado importante e que consegue resumir bem a importância das métricas para as organizações é: “se você não sabe para onde ir, qualquer caminho serve”⁴. A célebre frase foi dita pelo Gato Cheshire à Alice, em Alice no País das Maravilhas e consegue resumir bem.

Isso porque as métricas são informações valiosas que vão mensurar os resultados do sucesso ou fracasso. Nesse caso, se os líderes não sabem quais são os números, eles não sabem, conseqüentemente, qual caminho guiar os seus liderados para que os resultados melhorem.

Nesse caso, a visão do gestor fica totalmente à mercê do achismo e conseqüentemente cabível de falhas e visões viciadas que podem prejudicar um olhar mais analítico.

Um time de marketing, por exemplo, pode fazer o uso do acompanhamento de informações-chave para as campanhas de marketing, como: custo de aquisição, palavras-chave ranqueadas, número de visitantes, taxas de conversão, aquisição por clientes dentre outras métricas.

Dessa forma, com o apoio do uso de uma ferramenta de CRM, os times de marketing e vendas conseguem ser muito mais eficazes em suas ações, pois têm dados concretos em mãos, por conta do acompanhamento de métricas estratégicas.

Transformação de Dados

A transformação de dados é o processo de conversão de dados brutos de um formato para outro para torná-los utilizáveis pelo sistema ou aplicativo de destino⁵. Inclui várias atividades, como “transformar” seus dados, filtrando-os com base em certas regras e unindo diferentes campos para obter uma visão consolidada. As ferramentas de transformação de dados ajudam a alcançar seu resultado final com facilidade.

4 <https://bit.ly/3Fz2Gi0>

5 REHAN, A. O que é transformação de dados e como otimiza processos de negócios.

2 OLIVEIRA, Danielle. MER e DER: Definições, Banco de Dados e Exemplos.

3 NASCIMENTO, R. O que são métricas e como implementá-las em sua empresa?

- Gerir pessoas desenvolvendo culturas dentro da organização: possibilitando o desenvolvimento de mudanças, facilitando e agilizando a resposta da organização para com as exigências do mercado: Competência.

- Gerir pessoas mantendo condutas com base na ética: Diretrizes.

Conceitos da Gestão de Pessoas

Administração de Recursos Humanos - entendimento mais antigo (técnicas - tarefas):

- É a Provisão, o Treinamento, o Desenvolvimento, a Motivação e a Manutenção dos empregados.

Gestão de Pessoas (relação – elemento imaterial):

- É o elemento que constrói e é responsável pelo cuidado do capital humano.

Principais diferenças

- Gestão de Pessoas não é nomeado normalmente como departamento, como é o RH (Recursos Humanos);

- A competência da Gestão de Pessoas é responsabilidade dos gestores, dos líderes, que operam em união com a área de Recursos Humanos; Assim, para que as atividades de Gestão de Pessoas possam acontecer da melhor forma, o RH disponibiliza as ferramentas e os mecanismos.

- Sendo um processo que também foca no desenvolvimento do indivíduo dentro da organização, a estratégia é mais voltada para o lado humano das relações de trabalho. Portanto, a Gestão de Pessoas não se restringe a apenas uma área da organização, mas intercorre em todos os setores.

Desafios da Gestão de Pessoas

Uma vez que a Gestão de Pessoas tem como intuito atingir resultados favoráveis, se torna cada vez mais desafiador dentro do cenário empreendedor formar líderes dentro das organizações, e liderança é parte fundamental na Gestão de Pessoas. Desafios:

- A compreensão efetiva de adequar a necessidade da organização ao talento do indivíduo. Entender que dependendo do tipo de mão-de-obra que a organização necessita, ela terá um perfil específico de trabalhador.

- Alinhar os objetivos da Organização com os do Indivíduo.

- Entender e balancear os aspectos internos e externos. Exemplo: A organização saberá o valor monetário do indivíduo mediante a pesquisa de mercado para aquela área específica, isso é aspecto externo.

- Criar um ambiente de trabalho favorável ao indivíduo que pode estar descontente com sua organização porque seu ambiente de trabalho é ruim, isso é aspecto interno.

Características da Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas é Responsabilidade de Linha e Função de STAFF.

Exemplo:

Dentro do Organograma temos os conceitos funcionais da organização: Áreas e responsáveis por elas; Se vamos trabalhar a motivação de um determinado indivíduo dentro da organização, o responsável diretamente (líder) é chamado de Responsável de Linha: seria seu supervisor ou gerente direto.

A assessoria para esse trabalho de desenvolvimento e motivação do indivíduo, fica por conta do RH (Recursos Humanos) que é a Função de STAFF.

Principais Mecanismos da Gestão Estratégica de Pessoas

- Planejamento de RH (Recursos Humanos): Que pessoas devemos contratar/demitir? Que áreas temos a melhorar, desenvolver? Para que a organização seja mais forte, cresça e atinja seus objetivos.

- Gestão de Competências: A sinérgica relação do **CHA** com o atingimento dos objetivos organizacionais:

(**CHA** - Conhecimento: saber teórico, formação - **Habilidade**: saber prático - **Atitude**: vontade de executar. Ou seja, pessoas certas nos cargos certos, gerando resultados favoráveis.

- Capacitação Contínua com base na Competência: Capacitar, desenvolver e treinar o indivíduo, ampliando suas habilidades para o que a organização necessita, atingindo seus resultados.

- Avaliação de desempenho e competências (permanente).

Equilíbrio organizacional

É uma teoria que diz respeito a relação das **Pessoas** com a **Organização** e vice-versa; ou seja, a **Organização** e seus colaboradores, seus clientes, ou fornecedores = **Pessoas**. Em meio a essa relação, a **Organização** entrega **incentivos** (produtos, serviços, salários) e recebem **contribuições** (pagamentos, matérias-primas e mão de obra) estabelecendo assim uma balança, pela necessidade de equilíbrio entre **incentivos** e **contribuições**, para a continuidade de operação da **Organização**. Ou seja, a relação entre **Organização** e **Pessoas** deve estar em **equilíbrio** para que ela continue a existir.

O sucesso desse conceito transmite o resultado da **Organização** quando na motivação e remuneração (não somente monetariamente, mas também de fins não-materiais) dos colaboradores, ferramenta da Gestão de Pessoas.

- **Organização**: Sistemas de Comportamentos Sociais, Sistema de relações de **Contribuições** e **Incentivos**. É o conjunto de recursos e pessoas que estão alinhados para o alcance de um resultado.

Os participantes recebem recompensas em troca das contribuições.



Exemplo: Se o colaborador perceber, ao decorrer de sua trajetória na Organização que está fornecendo mais do que recebendo, a relação aqui é rompida, e a partir daí a Organização entra em Desequilíbrio Organizacional.

Quanto mais a Organização se mantém em Equilíbrio organizacional, mais sucesso ela terá nos seus resultados de suas relações de recompensa e motivação de Pessoas.