



CREF 13 BA

CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA
13^A REGIÃO DO ESTADO DA BAHIA

Nível Superior- Agente de
Orientação e Fiscalização, Assistente
Administrativo, Assistente Financeiro,
Secretariado (a) Executivo (a)

EDITAL N° 001/2024

CÓD: SL-021JN-25
7908433268819

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	9
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais	11
3. Domínio da ortografia oficial	19
4. Domínio dos mecanismos de coesão textual: emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual	24
5. Emprego de tempos e modos verbais	26
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.....	27
7. Emprego das classes de palavras	30
8. Emprego dos sinais de pontuação	39
9. Concordância verbal e nominal	41
10. Regência verbal e nominal.....	42
11. Emprego do sinal indicativo de crase.....	45
12. Colocação dos pronomes átonos	45
13. Reescrita de frases e parágrafos do texto. Substituição de palavras ou de trechos de texto; reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto. Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade	46
14. Significação das palavras.....	47
15. Correspondência oficial (conforme manual de redação da presidência da república). Aspectos gerais da redação oficial. Finalidade dos expedientes oficiais. Adequação da linguagem ao tipo de documento. Adequação do formato do texto ao gênero.....	48

Raciocínio Lógico / Matemática

1. Lógica: proposições, conectivos, equivalências lógicas, quantificadores e predicados	67
2. Conjuntos e suas operações, diagramas	72
3. Números inteiros, racionais e reais e suas operações	75
4. Proporcionalidade direta e inversa	84
5. Porcentagem e juros	85
6. Medidas de comprimento, área, volume, massa e tempo	89
7. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; dedução de novas informações das relações fornecidas e avaliação das condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Formação de conceitos, discriminação de elementos.....	92
8. Compreensão e análise da lógica de uma situação, utilizando as funções intelectuais: raciocínio verbal	97
9. Raciocínio matemático.....	102
10. Raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal	107
11. Compreensão de dados apresentados em gráficos e tabelas.....	111
12. Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais.....	115
13. Problemas de contagem e noções de probabilidade	118
14. Geometria básica: ângulos, triângulos, polígonos, distâncias, proporcionalidade, perímetro e área. Plano cartesiano: sistema de coordenadas, distância	122
15. Noções de estatística: média, moda, mediana e desvio padrão	129
16. Problemas de lógica e raciocínio.....	132

Conhecimentos Gerais

1. O estado da bahia: aspectos históricos e econômicos, emancipação política, administração estadual, poder legislativo, poder executivo, poder judiciário, localização, limites, recursos naturais, clima, relevo, vegetação, ocorrências minerais, agricultura, manifestações religiosas e folclóricas	139
2. Atualidades em geral a nível nacional e internacional.....	148

Legislação aplicada ao CREF13/BA

1. Estatuto do conselho regional de educação física 13ª região/bahia (resolução cref13/ba nº 53 de 30 maio de 2021).....	149
2. Planos de cargos e salários (resolução cref13/ba-se nº 012/2017 de 18 de dezembro de 2017)	158
3. Alteração do ipcs (resolução cref 13/ba nº 47 de 17 de fevereiro de 2021).....	170
4. Regimento interno (resolução cref13/ba nº 56 de 30 maio de 2021)	170

Conhecimentos Específicos

1. O conselho federal de educação física, o conselho regional de educação física e as atividades do profissional em educação física	183
2. Lei federal nº 9.696/1998 Com sua nova redação pela lei federal nº 14.386/2022	186
3. Lei federal nº 6206/1975	189
4. Lei federal nº 6.839/1980	189
5. Lei federal nº 9.784/1999	189
6. Lei federal nº 8.429/1992	195
7. Lei federal nº 11.342/2006	204
8. Lei federal nº 11.788/2008	204

Resoluções CONFEF nsº

1. 046/2002	211
2. 134/2007	216
3. 224/2012	221
4. 436/2022	221
5. 264/2013	221
6. 267/2014	236
7. 281/2015	236
8. 307/2015	238
9. 386/2020	238
10. 387/2020	239
11. 434/2021	240
12. 435/2022	241

Organização

1. Conceito e tipos de estrutura organizacional	245
2. Relações humanas, desempenho profissional, desenvolvimento de equipes de trabalho.....	247
3. Noções de cidadania e relações públicas	253
4. Comunicação	255
5. Redação oficial de documentos oficiais	262
6. Protocolo: recepção, classificação, registro e distribuição de documentos. Expedição de correspondência: registro e encaminhamento	262

Noções de Funções administrativas

1. Planejamento, organização, direção e controle	267
2. Noções de administração financeira.....	273
3. Administração de pessoas	277
4. Administração de materiais	279
5. Noções de procedimentos administrativos e manuais administrativos.....	300
6. Noções de organização e métodos	302

Atendimento ao público

1. Qualidade no atendimento ao público: comunicabilidade; apresentação; atenção; cortesia; interesse; presteza; eficiência; tolerância; discrição; conduta; objetividade	309
2. Trabalho em equipe: personalidade e relacionamento; eficácia no comportamento interpessoal; servidor e opinião pública; o órgão e a opinião pública; fatores positivos do relacionamento; comportamento receptivo e defensivo; empatia; compreensão mútua	312
3. Postura profissional e relações interpessoais	317

Noções Direito Administrativo

1. Estado, governo e administração pública: conceitos, elementos, poderes e organização; natureza, fins e princípios	321
2. Organização administrativa do estado; administração direta e indireta.....	325
3. Agentes públicos: espécies e classificação, poderes, deveres e prerrogativas, cargo, emprego e função públicos	328
4. Poderes administrativos.....	366
5. Atos administrativos: conceitos, requisitos, atributos, classificação, espécies e invalidação	373
6. Controle e responsabilização da administração: controle administrativo, controle judicial, controle legislativo, responsabilidade civil do estado	384

Noções de Direito Constitucional

1. Constituição federal de 1988: conceito e conteúdo, leis constitucionais, complementares e ordinárias	397
2. Direitos e deveres individuais e coletivos; direitos e garantias individuais; remédios constitucionais: habeas corpus, mandado de segurança, ação popular; direito de petição.....	399
3. Estado federal: a união, os estados, os municípios, o distrito federal e os territórios.....	411
4. Separação dos poderes; delegação; poder legislativo: composição e atribuições; processo legislativo	419
5. Poder executivo: composição e atribuições.....	429
6. Poder judiciário: composição e atribuições	432
7. Controle de constitucionalidade das leis, sistemas, controle jurisdicional e efeitos	446
8. Inconstitucionalidade das leis: declaração e não cumprimento de leis inconstitucionais; e princípios e normas referentes à administração direta e indireta.....	448

Noções de Direito Penal

1. Princípios do direito penal	455
2. Do crime; elementos; consumação e tentativa; desistência voluntária e arrependimento eficaz; arrependimento posterior; crime impossível; causas de exclusão de ilicitude e culpabilidade	461
3. Contravenção	497
4. Dos crimes contra a vida	498
5. Dos crimes contra a liberdade pessoal	504
6. Crimes contra o patrimônio	506
7. Dos crimes contra a dignidade sexual.....	522
8. Crimes contra a administração pública; corrupção ativa; corrupção passiva	531
9. Crimes contra a fé pública	537

LÍNGUA PORTUGUESA

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

Definição Geral

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

Compreensão de Textos

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

Interpretação de Textos

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

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

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

Exemplo de compreensão e interpretação de textos

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

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

Português > Compreensão e interpretação de textos

A imagem a seguir ilustra uma campanha pela inclusão social.



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

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

(A) A inclusão social é garantida pela Constituição Federal de 1988.

(B) As leis que garantem direitos podem ser mais ou menos severas.

(C) O direito à educação abrange todas as pessoas, deficientes ou não.

(D) Os deficientes temporários ou permanentes devem ser incluídos socialmente.

(E) “Educação para todos” inclui também os deficientes.

Comentário da questão:

Em “A” – Errado: o texto é sobre direito à educação, incluindo as pessoas com deficiência, ou seja, inclusão de pessoas na sociedade.

Em “B” – Certo: o complemento “mais ou menos severas” se refere à “deficiências de toda ordem”, não às leis.

Em “C” – Errado: o advérbio “também”, nesse caso, indica a inclusão/adiação das pessoas portadoras de deficiência ao direito à educação, além das que não apresentam essas condições.

Em “D” – Errado: além de mencionar “deficiências de toda ordem”, o texto destaca que podem ser “permanentes ou temporárias”.

Em “E” – Errado: este é o tema do texto, a inclusão dos deficientes.

Resposta: Letra B.

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/>

ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DO TEXTO SEGUNDO O GÊNERO EM QUE SE INSCREVE

Compreender um texto trata da análise e decodificação do que de fato está escrito, seja das frases ou das ideias presentes. Interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade. Interpretação trabalha com a subjetividade, com o que se entendeu sobre o texto.

Interpretar um texto permite a compreensão de todo e qualquer texto ou discurso e se amplia no entendimento da sua ideia principal. Compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se retirar do mesmo os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se ater às ideias do autor, o que não quer dizer que o leitor precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não sejam criadas suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

A prática da leitura, seja por prazer, para estudar ou para se informar, aprimora o vocabulário e dinamiza o raciocínio e a interpretação. A leitura, além de favorecer o aprendizado de conteúdos específicos, aprimora a escrita.

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamo-nos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente. Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto. Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas. Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto é fazer uma análise objetiva do texto e verificar o que realmente está escrito nele. Já a interpretação imagina o que as ideias do texto têm a ver com a realidade. O leitor tira conclusões subjetivas do texto.

RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS

Definições e diferenciação: tipos textuais e gêneros textuais são dois conceitos distintos, cada um com sua própria linguagem e estrutura. Os tipos textuais se classificam em razão da estrutura linguística, enquanto os gêneros textuais têm sua classificação baseada na forma de comunicação.

Dessa forma, os gêneros são variedades existentes no interior dos modelos pré-estabelecidos dos tipos textuais. A definição de um gênero textual é feita a partir dos conteúdos temáticos que apresentam sua estrutura específica. Logo, para cada tipo de texto, existem gêneros característicos.

Como se classificam os tipos e os gêneros textuais

As classificações conforme o gênero podem sofrer mudanças e são amplamente flexíveis. Os principais gêneros são: romance, conto, fábula, lenda, notícia, carta, bula de medicamento, cardápio de restaurante, lista de compras, receita de bolo, etc.

Quanto aos tipos, as classificações são fixas, definem e distinguem o texto com base na estrutura e nos aspectos lingüísticos.

Os tipos textuais são: narrativo, descritivo, dissertativo, expositivo e injuntivo. Resumindo, os gêneros textuais são a parte concreta, enquanto as tipologias integram o campo das formas, ou seja, da teoria. Acompanhe abaixo os principais gêneros textuais e como eles se inserem em cada tipo textual:

Texto narrativo: esse tipo textual se estrutura em apresentação, desenvolvimento, clímax e desfecho. Esses textos se caracterizam pela apresentação das ações de personagens em um tempo e espaço determinado. Os principais gêneros textuais que pertencem ao tipo textual narrativo são: romances, novelas, contos, crônicas e fábulas.

Texto descritivo: esse tipo comprehende textos que descrevem lugares, seres ou relatam acontecimentos. Em geral, esse tipo de texto contém adjetivos que exprimem as emoções do narrador, e, em termos de gêneros, abrange diários, classificados, cardápios de restaurantes, folhetos turísticos, relatos de viagens, etc.

Texto expositivo: corresponde ao texto cuja função é transmitir ideias utilizando recursos de definição, comparação, descrição, conceituação e informação. Verbetes de dicionário, enciclopédias, jornais, resumos escolares, entre outros, fazem parte dos textos expositivos.

Texto argumentativo: os textos argumentativos têm o objetivo de apresentar um assunto recorrendo a argumentações, isto é, caracteriza-se por defender um ponto de vista. Sua estrutura é composta por introdução, desenvolvimento e conclusão. Os textos argumentativos comprehendem os gêneros textuais manifesto e abaixão-assinado.

Texto injuntivo: esse tipo de texto tem como finalidade orientar o leitor, ou seja, expor instruções, de forma que o emissor procure persuadir seu interlocutor. Em razão disso,

o emprego de verbos no modo imperativo é sua característica principal. Pertencem a este tipo os gêneros bula de remédio, receitas culinárias, manuais de instruções, entre outros.

Texto prescritivo: essa tipologia textual tem a função de instruir o leitor em relação ao procedimento. Esses textos, de certa forma, impedem a liberdade de atuação do leitor, pois decretam que ele siga o que diz o texto. Os gêneros que pertencem a esse tipo de texto são: leis, cláusulas contratuais, editais de concursos públicos.

GÊNEROS TEXTUAIS

— Introdução

Os gêneros textuais são estruturas essenciais para a comunicação eficaz. Eles organizam a linguagem de forma que atenda às necessidades específicas de diferentes contextos comunicativos. Desde a antiguidade, a humanidade tem desenvolvido e adaptado diversas formas de expressão escrita e oral para facilitar a troca de informações, ideias e emoções.

Na prática cotidiana, utilizamos gêneros textuais diversos para finalidades variadas. Quando seguimos uma receita, por exemplo, utilizamos um gênero textual específico para a instrução culinária. Ao ler um jornal, nos deparamos com gêneros como a notícia, o editorial e a reportagem, cada um com sua função e características distintas.

Esses gêneros refletem a diversidade e a complexidade das interações humanas e são moldados pelas necessidades sociais, culturais e históricas.

Compreender os gêneros textuais é fundamental para a produção e interpretação adequadas de textos. Eles fornecem uma moldura que orienta o produtor e o receptor na construção e na compreensão do discurso. A familiaridade com as características de cada gênero facilita a adequação do texto ao seu propósito comunicativo, tornando a mensagem mais clara e eficaz.

— Definição e Importância

Gêneros textuais são formas específicas de estruturação da linguagem que se adequam a diferentes situações comunicativas. Eles emergem das práticas sociais e culturais, variando conforme o contexto, o propósito e os interlocutores envolvidos. Cada gênero textual possui características próprias que determinam sua forma, conteúdo e função, facilitando a interação entre o autor e o leitor ou ouvinte.

Os gêneros textuais são fundamentais para a organização e a eficácia da comunicação. Eles ajudam a moldar a expectativa do leitor, orientando-o sobre como interpretar e interagir com o texto. Além disso, fornecem ao autor uma estrutura clara para a construção de sua mensagem, garantindo que esta seja adequada ao seu propósito e público-alvo.

Exemplos:

Receita de Culinária:

- Estrutura: Lista de ingredientes seguida de um passo a passo.
- Finalidade: Instruir o leitor sobre como preparar um prato.
- Características: Linguagem clara e objetiva, uso de imperativos (misture, asse, sirva).

Artigo de Opinião:

- Estrutura: Introdução, desenvolvimento de argumentos, conclusão.
- Finalidade: Persuadir o leitor sobre um ponto de vista.
- Características: Linguagem formal, argumentos bem fundamentados, presença de evidências.

Notícia:

- Estrutura: Título, lead (resumo inicial), corpo do texto.
- Finalidade: Informar sobre um fato recente de interesse público.
- Características: Linguagem objetiva e clara, uso de verbos no passado, presença de dados e citações.

Importância dos Gêneros Textuais:

Facilitam a Comunicação:

Ao seguirem estruturas padronizadas, os gêneros textuais tornam a comunicação mais previsível e compreensível. Isso é particularmente importante em contextos formais, como o acadêmico e o profissional, onde a clareza e a precisão são essenciais.

Ajudam na Organização do Pensamento:

A familiaridade com diferentes gêneros textuais auxilia na organização das ideias e na construção lógica do discurso. Isso é crucial tanto para a produção quanto para a interpretação de textos.

Promovem a Eficácia Comunicativa:

Cada gênero textual é adaptado a uma finalidade específica, o que aumenta a eficácia da comunicação. Por exemplo, uma bula de remédio deve ser clara e detalhada para garantir a correta utilização do medicamento, enquanto uma crônica pode usar uma linguagem mais poética e subjetiva para entreter e provocar reflexões.

Refletem e Moldam Práticas Sociais:

Os gêneros textuais não apenas refletem as práticas sociais e culturais, mas também ajudam a moldá-las. Eles evoluem conforme as necessidades e contextos sociais mudam, adaptando-se a novas formas de comunicação, como as mídias digitais.

Compreender os gêneros textuais é essencial para uma comunicação eficiente e eficaz. Eles fornecem estruturas que ajudam a moldar a produção e a interpretação de textos, facilitando a interação entre autor e leitor. A familiaridade com diferentes gêneros permite que se adapte a linguagem às diversas situações comunicativas, promovendo clareza e eficácia na transmissão de mensagens.

— Tipos de Gêneros Textuais

Os gêneros textuais podem ser classificados de diversas formas, considerando suas características e finalidades específicas. Abaixo, apresentamos uma visão detalhada dos principais tipos de gêneros textuais, organizados conforme suas funções predominantes.

Gêneros Narrativos

Os gêneros narrativos são caracterizados por contar uma história, real ou fictícia, através de uma sequência de eventos que envolvem personagens, cenários e enredos. Eles são amplamente utilizados tanto na literatura quanto em outras formas de comunicação, como o jornalismo e o cinema. A seguir, exploramos alguns dos principais gêneros narrativos, destacando suas características, estruturas e finalidades.

• Romance

Estrutura e Características:

- **Extensão:** Longa, permitindo um desenvolvimento detalhado dos personagens e das tramas.
- **Personagens:** Complexos e multifacetados, frequentemente com um desenvolvimento psicológico profundo.
- **Enredo:** Pode incluir múltiplas subtramas e reviravoltas.
- **Cenário:** Detalhado e bem desenvolvido, proporcionando um pano de fundo rico para a narrativa.
- **Linguagem:** Variada, podendo ser mais formal ou informal dependendo do público-alvo e do estilo do autor.

Finalidade:

- Entreter e envolver o leitor em uma história extensa e complexa.
- Explorar temas profundos e variados, como questões sociais, históricas, psicológicas e filosóficas.

Exemplo:

- "Dom Casmurro" de Machado de Assis, que explora a dúvida e o ciúme através da narrativa do protagonista Bento Santiago.

• Conto

Estrutura e Características:

- **Extensão:** Curta e concisa.
- **Personagens:** Menos desenvolvidos que no romance, mas ainda significativos para a trama.
- **Enredo:** Focado em um único evento ou situação.
- **Cenário:** Geralmente limitado a poucos locais.
- **Linguagem:** Direta e impactante, visando causar um efeito imediato no leitor.

Finalidade:

- Causar impacto rápido e duradouro.
- Explorar uma ideia ou emoção de maneira direta e eficaz.

Exemplo:

- "O Alienista" de Machado de Assis, que narra a história do Dr. Simão Bacamarte e sua obsessão pela cura da loucura.

• Fábula

Estrutura e Características:

- **Extensão:** Curta.
- **Personagens:** Animais ou objetos inanimados que agem como seres humanos.
- **Enredo:** Simples e direto, culminando em uma lição de moral.
- **Cenário:** Geralmente genérico, servindo apenas de pano de fundo para a narrativa.

RACIOCÍNIO LÓGICO / MATEMÁTICA

LÓGICA: PROPOSIÇÕES, CONECTIVOS, EQUIVALÊNCIAS LÓGICAS, QUANTIFICADORES E PREDICADOS

PROPOSIÇÕES

Uma proposição é um conjunto de palavras ou símbolos que expressa um pensamento ou uma ideia completa, transmitindo um juízo sobre algo. Uma proposição afirma fatos ou ideias que podemos classificar como verdadeiros ou falsos. Esse é o ponto central do estudo lógico, onde analisamos e manipulamos proposições para extrair conclusões.

Valores Lógicos

Os valores lógicos possíveis para uma proposição são:

- **Verdadeiro (V)**, caso a proposição seja verdadeira.
- **Falso (F)**, caso a proposição seja falsa.

Os valores lógicos seguem dois axiomas fundamentais:

- **Princípio da Não Contradição**: uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.
- **Princípio do Terceiro Excluído**: toda proposição é ou verdadeira ou falsa, não existindo um terceiro caso possível.

Ou seja: “Toda proposição tem um, e somente um, dos valores lógicos: V ou F.”

Classificação das Proposições

Para entender melhor as proposições, é útil classificá-las em dois tipos principais:

• Sentenças Abertas

São sentenças para as quais não se pode atribuir um valor lógico verdadeiro ou falso, pois elas não exprimem um fato completo ou específico. São exemplos de sentenças abertas:

- Frases interrogativas: “Quando será a prova?”
- Frases exclamativas: “Que maravilhoso!”
- Frases imperativas: “Desligue a televisão.”
- Frases sem sentido lógico: “Esta frase é falsa.”

• Sentenças Fechadas

Quando a proposição admite um único valor lógico, verdadeiro ou falso, ela é chamada de sentença fechada. Exemplos:

- Sentença fechada e verdadeira: “ $2 + 2 = 4$ ”
- Sentença fechada e falsa: “*O Brasil é uma ilha*”

Proposições Simples e Compostas

As proposições podem ainda ser classificadas em simples e compostas, dependendo da estrutura e do número de ideias que expressam:

• Proposições Simples (ou Atômicas)

São proposições que não contêm outras proposições como parte integrante de si mesmas. São representadas por letras minúsculas, como *p*, *q*, *r*, etc.

Exemplos:

- p*: “João é engenheiro.”
- q*: “Maria é professora.”

• Proposições Compostas (ou Moleculares)

Formadas pela combinação de duas ou mais proposições simples. São representadas por letras maiúsculas, como *P*, *Q*, *R*, etc., e usam conectivos lógicos para relacionar as proposições simples.

Exemplo:

- P*: “João é engenheiro e Maria é professora.”

Classificação de Frases

Ao classificarmos frases pela possibilidade de atribuir-lhes um valor lógico (verdadeiro ou falso), conseguimos distinguir entre aquelas que podem ser usadas em raciocínios lógicos e as que não podem. Vamos ver alguns exemplos e suas classificações.

“*O céu é azul.*” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).

“**Quantos anos você tem?**” – Sentença aberta (é uma pergunta, sem valor lógico).

“*João é alto.*” – Proposição lógica (podemos afirmar ou negar).

“**Seja bem-vindo!**” – Não é proposição lógica (é uma saudação, sem valor lógico).

“**2 + 2 = 4.**” – Sentença fechada (podemos atribuir valor lógico, é uma afirmação objetiva).

“**Ele é muito bom.**” – Sentença aberta (não se sabe quem é “ele” e o que significa “bom”).

“**Choveu ontem.**” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).

“**Esta frase é falsa.**” – Não é proposição lógica (é um paradoxo, sem valor lógico).

“**Abra a janela, por favor.**” – Não é proposição lógica (é uma instrução, sem valor lógico).

“**O número x é maior que 10.**” – Sentença aberta (não se sabe o valor de *x*)

Agora veremos um exemplo retirado de uma prova:

1. (CESPE/UNB) Na lista de frases apresentadas a seguir:

– “A frase dentro destas aspas é uma mentira.”

– A expressão $x + y$ é positiva.

– O valor de $\sqrt{4} + 3 = 7$.

– Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira.

– O que é isto?

Há exatamente:

(A) uma proposição;

- (B) duas proposições;
 (C) três proposições;
 (D) quatro proposições;
 (E) todas são proposições.

Resolução:

Analisemos cada alternativa:

- (A) A frase é um paradoxo, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.
 (B) Não sabemos os valores de x e y , então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. É uma sentença aberta e não é uma proposição lógica.
 (C) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa. É uma proposição lógica.
 (D) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa, independente do número exato. É uma proposição lógica.
 (E) É uma pergunta, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.

Resposta: B.

Conectivos Lógicos

Para formar proposições compostas a partir de proposições simples, utilizamos conectivos lógicos. Esses conectivos estabelecem relações entre as proposições, criando novas sentenças com significados mais complexos. São eles:

Operação	Conectivo	Estrutura Lógica	Exemplos		
			p	q	Resultado
Negação	\sim ou \neg	$\text{Não } p$	"Hoje é domingo"	-	$\sim p$: "Hoje não é domingo"
Conjunção	\wedge	$p \text{ e } q$	"Estudei"	"Passei na prova"	$p \wedge q$: "Estudei e passei na prova"
Disjunção Inclusiva	\vee	$p \text{ ou } q$	"Vou ao cinema"	"Vou ao teatro"	$p \vee q$: "Vou ao cinema ou vou ao teatro"
Disjunção Exclusiva	\oplus	Ou p ou q	"Ganhei na loteria"	"Recebi uma herança"	$p \oplus q$: "Ou ganhei na loteria ou recebi uma herança"
Condicional	\rightarrow	Se p então q	"Está chovendo"	"Levarei o guarda-chuva"	$p \rightarrow q$: "Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva"
Bicondicional	\leftrightarrow	p se e somente se q	"O número é par"	"O número é divisível por 2"	$p \leftrightarrow q$: "O número é par se e somente se é divisível por 2"

Exemplo:

2. (VUNESP) Os conectivos ou operadores lógicos são palavras (da linguagem comum) ou símbolos (da linguagem formal) utilizados para conectar proposições de acordo com regras formais preestabelecidas. Assinale a alternativa que apresenta exemplos de conjunção, negação e implicação, respectivamente.

- (A) $\neg p$, $p \vee q$, $p \wedge q$
 (B) $p \wedge q$, $\neg p$, $p \rightarrow q$
 (C) $p \rightarrow q$, $p \vee q$, $\neg p$
 (D) $p \vee p$, $p \rightarrow q$, $\neg q$
 (E) $p \vee q$, $\neg q$, $p \vee q$

Resolução:

Precisamos identificar cada conectivo solicitado na ordem correta. A conjunção é o conectivo \wedge , como em $p \wedge q$. A negação é representada pelo símbolo \neg , como em $\neg p$. A implicação é representada pelo símbolo \rightarrow , como em $p \rightarrow q$.

Resposta: B.

Tabela Verdade

A tabela verdade é uma ferramenta para analisar o valor lógico de proposições compostas. O número de linhas em uma tabela depende da quantidade de proposições simples (n):

$$\text{Número de Linhas} = 2^n$$

Vamos agora ver as tabelas verdade para cada conectivo lógico:

p	q	$\sim p$	$p \wedge q$	$p \vee q$	$p \oplus q$	$p \rightarrow q$	$p \leftrightarrow q$
V	V	F	V	V	F	V	V
V	F	F	F	V	V	F	F
F	V	V	F	V	V	V	F
F	F	V	F	F	F	V	V

Exemplo:

3. (CESPE/UNB) Se “A”, “B”, “C” e “D” forem proposições simples e distintas, então o número de linhas da tabela-verdade da proposição $(A \rightarrow B) \leftrightarrow (C \rightarrow D)$ será igual a:

- (A) 2;
- (B) 4;
- (C) 8;
- (D) 16;
- (E) 32.

Resolução:

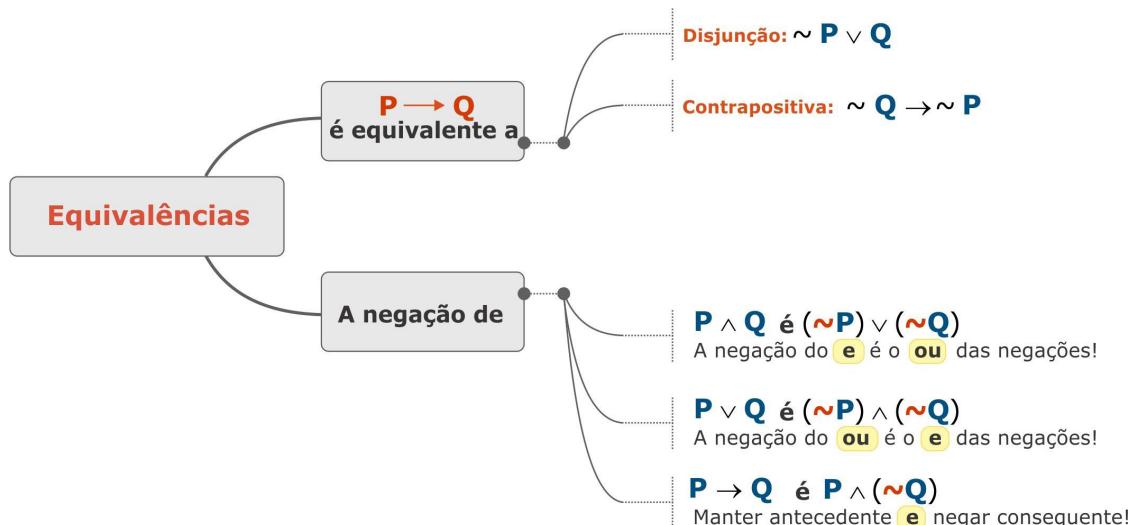
Temos 4 proposições simples (A, B, C e D), então aplicamos na fórmula 2^n , onde n é o número de proposições. Assim, $2^4 = 16$ linhas.

Resposta D.

Equivalência

Duas ou mais proposições compostas são equivalentes, quando mesmo possuindo estruturas lógicas diferentes, apresentam a mesma solução em suas respectivas tabelas verdade.

Se as proposições $P(p,q,r,\dots)$ e $Q(p,q,r,\dots)$ são ambas TAUTOLOGIAS, ou então, são CONTRADIÇÕES, então são EQUIVALENTES.



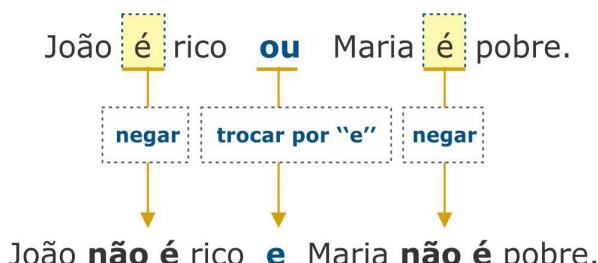
Exemplo:

5. (VUNESP/TJSP) Uma negação lógica para a afirmação “João é rico, ou Maria é pobre” é:

- (A) Se João é rico, então Maria é pobre.
- (B) João não é rico, e Maria não é pobre.
- (C) João é rico, e Maria não é pobre.
- (D) Se João não é rico, então Maria não é pobre.
- (E) João não é rico, ou Maria não é pobre.

Resolução:

Nesta questão, a proposição a ser negada trata-se da disjunção de duas proposições lógicas simples. Para tal, trocamos o conectivo por “e” e negamos as proposições “João é rico” e “Maria é pobre”. Vejam como fica:



Resposta: B.

QUANTIFICADORES E PREDICADOS

Vimos que as proposições podem ter valores V ou F, as sentenças fechadas como por exemplo:

- A – O Brasil é o maior país da América do Sul – V
 B – O Brasil está localizado no continente Europeu – F

Porém existem expressões que não podemos atribuir esses valores lógicos, pois se encontram em função de uma variável, e são denominadas **sentenças abertas**.

Exemplos:

- A – $x > 15$
 B – Em 2018, ele será presidente do Brasil novamente.

Observe que as variáveis "x" e "ele", analisando os valores lógicos temos que:

A – $x > 15$

Se x assumir os valores maiores que 15 (16,17, 18, ...) temos que a sentença é verdadeira.

Se assumir valores menores ou iguais a 15 (15,14, 13, ...) temos que a sentença é falsa.

B – Em 2018, ele será presidente do Brasil novamente.

Se ele for substituído, por exemplo, por Collor, teremos uma expressão verdadeira (pois Fernando Collor já foi presidente do Brasil, podendo o ser novamente).

Se for substituído por Marina, teremos uma expressão falsa (pois Marina nunca foi presidente do Brasil não podendo o ser novamente).

Sentenças que contêm **variáveis** são chamadas de **sentenças funcionais**. Estas sentenças não são proposições lógicas, pois seu valor lógico (V ou F) é discutível em função do valor de uma variável.

Podemos transformar as sentenças abertas em proposições lógicas por meio de duas etapas: **atribuir valores** às variáveis ou **utilizar quantificadores**.

— Quantificadores

Quantificadores são elementos que, quando **associados** às **sentenças abertas**, permitem que as mesmas sejam avaliadas como verdadeiras ou falsas, ou seja, passam a ser qualificadas como sentenças fechadas.

Temos que:

Quantificador + Sentença aberta = Sentença fechada

Tipos de quantificadores

– **Quantificador universal**: usado para transformar sentenças (proposições) abertas em proposições fechadas, é indicado pelo símbolo “ \forall ” (lê-se: “qualquer que seja”, “para todo”, “para cada”).

Exemplos:

1 – $(\forall x)(x + 5 = 9)$ – Lê-se: Qualquer que seja x, temos que $x + 5 = 9$ (falsa)

2 – $(\forall y)(y \neq 8)(y - 1 \neq 7)$ – Lê-se: Para cada valor de y, com y diferente de 8, tem-se que $y - 1 \neq 7$ (verdadeira).

– **Quantificador existencial**: é indicado pelo símbolo “ \exists ” (lê-se: “existe”, “existe pelo menos um” e “existe um”).

Exemplos:

1 – $(\exists x)(x + 5 = 9)$ – Lê-se: Existe um número x, tal que $x + 5 = 9$ (verdadeira).

2 – $(\exists y)(y \in \mathbb{Z})(y - 3 > 11)$ – Lê-se: Existe um número y inteiro menor que zero, tal que $y - 2 > 11$ (falsa).

Observação: Temos ainda um quantificador existencial simbolizado por “ $\exists!$ ”, que significa: “existe um único”, “existe um e um só” e “existe só um”.

Representação

Uma proposição quantificada é caracterizada pela presença de um quantificador (universal ou existencial) e pelo predicado, de modo geral.

$$(\forall x)(p(x)) \begin{cases} \forall: \text{quantificador} \\ p(x): \text{predicado} \end{cases}$$

$$(\exists x)(p(x)) \begin{cases} \exists: \text{quantificador} \\ p(x): \text{predicado} \end{cases}$$

Exemplos:

$$(\exists x)(x > 0)(x + 4 = 11)$$

Quantificador: \exists - existencial

Condição de existência: $x > 0$

Predicado: $x + 4 = 11$

Lemos: Existe um valor para x, com x maior que zero, tal que x mais 4 é igual a 11.

Valor Lógico: V (verdade)

$$(\forall x)(x \in \mathbb{Z})(x + 3 > 18)$$

Quantificador: \forall - universal

Condição de existência: $x \in \mathbb{Z}$

Predicado: $x + 3 > 18$

Lemos: Para qualquer valor de x, com x pertencente ao conjunto dos inteiros, tem-se que x, mais 3 é maior que 18.

Valor Lógico: F (falso)

CONHECIMENTOS GERAIS

O ESTADO DA BAHIA: ASPECTOS HISTÓRICOS E ECONÔMICOS, EMANCIPAÇÃO POLÍTICA, ADMINISTRAÇÃO ESTADUAL, PODER LEGISLATIVO, PODER EXECUTIVO, PODER JUDICIÁRIO, LOCALIZAÇÃO, LIMITES, RECURSOS NATURAIS, CLIMA, RELEVO, VEGETAÇÃO, OCORRÊNCIAS MINERAIS, AGRICULTURA, MANIFESTAÇÕES RELIGIOSAS E FOLCLÓRICAS

A Bahia é um dos estados mais importantes do Brasil, com uma rica história, diversidade cultural e relevância econômica. Conhecido como berço da colonização portuguesa no país, a Bahia desempenha um papel fundamental na formação da identidade brasileira.

— Aspectos Históricos

— Colonização e Fundação

- **Primeira Capital do Brasil:** Salvador, fundada em 1549, foi escolhida como sede administrativa do Brasil Colônia devido à sua posição estratégica e proximidade com a Europa.

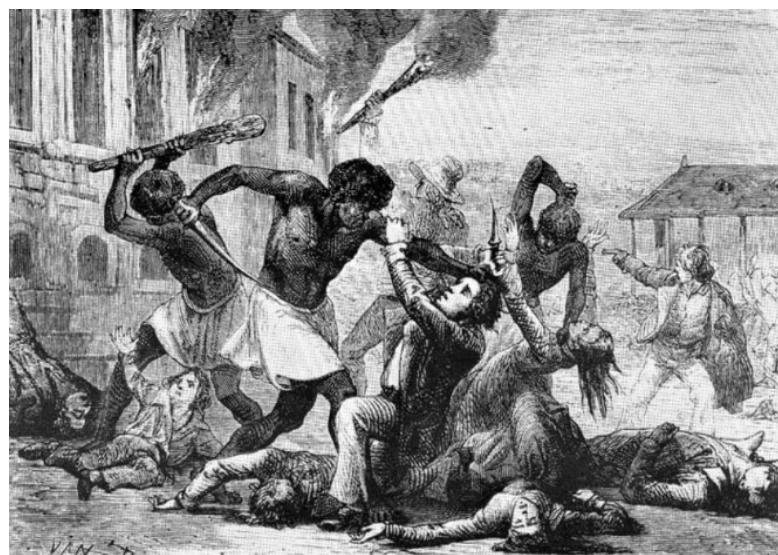
- **Economia Açucareira:** A Bahia tornou-se o centro da produção de açúcar, utilizando extensivamente o trabalho escravo africano, que moldou a cultura e a sociedade da região.

- **Resistência Indígena e Africana:** Desde o início da colonização, houve forte resistência dos povos indígenas e, posteriormente, dos africanos escravizados, que protagonizaram diversas revoltas.

— Movimentos Sociais e Revoltas

- **Revolta dos Alfaiates (1798):** Também conhecida como Conjuração Baiana, foi um movimento inspirado pelos ideais de liberdade e igualdade da Revolução Francesa, envolvendo classes populares, escravos e libertos.

- **Revolta dos Malês (1835):** Liderada por escravizados de origem islâmica, foi uma das mais importantes revoltas negras do Brasil colonial.



<https://vermelho.org.br/coluna/males-a-revolta-que-ousou-por-fim-a-escravidao-e-conquistar-a-liberdade/>

— Emancipação Política da Bahia

— Independência do Brasil (1822)

Apesar de o Brasil ter declarado sua independência em 7 de setembro de 1822, a Bahia permaneceu como um dos principais redutos de resistência às forças de Dom Pedro I, devido à influência portuguesa na região.

— Luta pela Independência da Bahia (1823)

- **Conflito Armado:** Após meses de combates entre tropas brasileiras e portuguesas, Salvador foi libertada das forças portuguesas em 2 de julho de 1823.

- **Data Histórica:** O “2 de Julho” é comemorado como a verdadeira independência do estado, marcando a integração da Bahia ao Brasil independente.

— Pós-Independência

- **Consolidação da Administração Estadual:** Após a independência, a Bahia enfrentou desafios administrativos e econômicos para se adaptar à nova realidade política.

- **Modernização:** A economia foi diversificada, incluindo o desenvolvimento de novas atividades como a agricultura do cacaueiro e a exploração de recursos minerais.

— Administração Estadual da Bahia

A administração estadual da Bahia é organizada segundo os princípios da Constituição Federal e Estadual, dividindo-se em três poderes independentes e harmônicos entre si: Executivo, Legislativo e Judiciário. Estes têm funções específicas, mas trabalham em conjunto para governar o estado.

— Poder Executivo

Definição e Estrutura

O Poder Executivo é responsável por implementar políticas públicas e administrar o estado, conforme as diretrizes estabelecidas pelas leis e pela Constituição.

- **Chefe do Executivo:** O governador, eleito por voto direto para um mandato de quatro anos, podendo ser reeleito por mais um período consecutivo.

- **Vice-Governador:** Auxilia o governador e pode substituí-lo em casos de ausência ou impedimento.

- **Secretarias Estaduais:** Órgãos responsáveis por gerenciar áreas específicas, como Saúde, Educação, Segurança Pública e Meio Ambiente.

— Principais Atribuições

1. Elaborar e executar o orçamento estadual.
2. Propor e implementar políticas públicas.
3. Representar o estado nas relações com a União, municípios e outros países.
4. Garantir a segurança e o bem-estar da população.

— Poder Legislativo

Definição e Estrutura

O Poder Legislativo é exercido pela Assembleia Legislativa da Bahia (ALBA), composta por deputados estaduais eleitos pelo voto direto. O número de deputados é proporcional à população do estado.

- **Composição:** Atualmente, a ALBA possui 63 deputados estaduais.

- **Mandato:** Os deputados têm mandatos de quatro anos, podendo ser reeleitos.

Principais Atribuições

1. Criar, alterar ou revogar leis estaduais.
2. Aprovar o orçamento anual enviado pelo governador.
3. Fiscalizar as ações do Poder Executivo.
4. Promover debates e representar os interesses da população baiana.

— Poder Judiciário

Definição e Estrutura

O Poder Judiciário é responsável por interpretar e aplicar as leis, garantindo a justiça e a resolução de conflitos. Na Bahia, sua organização segue as diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal e Estadual.

- **Órgão Máximo:** Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), sediado em Salvador.

- **Outras Instâncias:** Juízes de primeira instância e tribunais especializados, como Justiça Eleitoral, do Trabalho e Militar.

Principais Atribuições

1. Garantir a aplicação da Constituição e das leis estaduais e federais.
2. Julgar conflitos entre cidadãos e entre cidadãos e o estado.
3. Proteger os direitos fundamentais.

— Administração Pública Estadual

Organização

A administração pública da Bahia é dividida em:

1. Administração Direta: Órgãos e secretarias subordinados diretamente ao governador.

2. Administração Indireta: Autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, como a Embasa (abastecimento de água) e a Coelba (energia elétrica).

Princípios Fundamentais

A administração estadual segue os princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência (LIMPE).

Desafios e Prioridades

1. Educação: Expansão do acesso ao ensino básico e superior, melhoria da infraestrutura escolar e valorização dos professores.

2. Saúde: Fortalecimento do SUS no estado, ampliação de hospitais regionais e programas de prevenção.

3. Segurança Pública: Redução da criminalidade, aumento do efetivo policial e investimentos em tecnologia.

4. Infraestrutura: Ampliação de rodovias, transporte público e projetos de mobilidade urbana.

— Localização e Limites do Estado da Bahia

A Bahia é um dos maiores estados do Brasil, tanto em extensão territorial quanto em importância histórica, cultural e econômica. Localizada na Região Nordeste, a Bahia ocupa uma posição estratégica que a conecta com diversas regiões do país.

— Localização Geográfica



https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e4/Bahia_in_Brazil.svg

- Região: Nordeste do Brasil.

- Latitude: Entre aproximadamente 8° 20' S e 17° 20' S.

- Longitude: Entre 37° 00' W e 46° 00' W.

- Área: 564.692 km², sendo o maior estado da Região Nordeste e o quinto maior do Brasil.

A Bahia possui uma extensa costa litorânea, voltada para o Oceano Atlântico, que se estende por cerca de 1.183 km, sendo a maior entre os estados brasileiros.

Limites

A Bahia faz divisa com oito estados brasileiros, além do Oceano Atlântico ao leste:

Limites por Região

1. Norte:

- Sergipe
- Alagoas
- Pernambuco
- Piauí

2. Leste:

- Oceano Atlântico

3. Sul:

- Minas Gerais
- Espírito Santo

4. Oeste:

- Goiás
- Tocantins

— Localização no Contexto Nacional

A Bahia é um ponto de conexão entre o Nordeste, o Sudeste e o Centro-Oeste, o que favorece o escoamento de sua produção agrícola, mineral e industrial.

Sua costa litorânea e portos, como o Porto de Salvador e o Porto de Ilhéus, têm papel fundamental no comércio exterior.

— Aspectos Físicos do Estado da Bahia

A Bahia é caracterizada por sua vasta diversidade natural, com paisagens que vão desde as planícies litorâneas até as serras e chapadas no interior. Essa diversidade influencia o clima, a vegetação e os recursos naturais, tornando o estado um dos mais ricos em biodiversidade e oportunidades econômicas no Brasil.

1. Recursos Naturais

A Bahia possui recursos naturais abundantes, essenciais para sua economia e desenvolvimento:

- Recursos Hídricos:

- Importantes rios como o São Francisco, Paraguaçu, Jequitinhonha e Contas.
- Reservatórios subterrâneos, como o Aquífero Urucuia, com destaque para o abastecimento de áreas semiáridas.

- Mineração:

- A Bahia é rica em minerais como ouro, ferro, níquel, cromo, cobre e bauxita.
- Destaque para as jazidas de diamantes na Chapada Diamantina e de petróleo e gás natural no litoral.

- Energia Renovável:

- Grande potencial para geração de energia solar e eólica, com projetos em expansão no interior do estado.

2. Clima

Principais Tipos Climáticos

1. Tropical Úmido:

- Predomina no litoral, com alta umidade e chuvas regulares ao longo do ano.
- Exemplo: Salvador e região da Costa do Cacau.

2. Tropical Semiárido:

- Abrange o sertão baiano, caracterizado por altas temperaturas e chuvas escassas.
- Exemplo: Região de Juazeiro e Paulo Afonso.

3. Tropical de Altitude:

- Encontrado em áreas mais elevadas, como a Chapada Diamantina.
- Exemplo: Lençóis e Vitória da Conquista.

Temperaturas Médias

- Variam entre 18°C e 27°C, com extremos em áreas semiáridas e serranas.

Tipos climáticos da Bahia



Tipos climáticos de Köppen

■ Af – Tropical equatorial	■ Cfa – Subtropical úmido
■ Am – Tropical de monção	■ Cfb – Subtropical oceânico
■ Aw/As – Tropical de savana	■ Cwa – Subtropical úmido de inverno seco
■ BWh – Árido quente	■ Cwb – Subtropical de altitude
■ BSh – Semiárido quente	

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/af/Clima_da_Bahia_%28K%C3%B6ppen%29.svg

3. Relevo

O relevo da Bahia é diversificado, com três principais compartimentos:

1. Planícies Costeiras:

- Localizadas ao longo do litoral, são áreas baixas e propícias para a agricultura e o turismo.
- Incluem restingas, manguezais e dunas.

2. Planaltos e Chapadas:

- Destaque para a Chapada Diamantina, com altitudes que chegam a 2.033 metros no Pico do Barbado (o ponto mais alto do estado).
- Outras áreas elevadas incluem o Planalto da Borborema e o Planalto do Espinhaço.

3. Depressões:

- Áreas mais baixas entre os planaltos, como a Depressão Sertaneja, caracterizadas por vegetação de caatinga.

4. Vegetação

A vegetação da Bahia reflete sua diversidade climática e relevo:

LEGISLAÇÃO APLICADA AO CREF13/

ESTATUTO DO CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA 13ª REGIÃO/BAHIA (RESOLUÇÃO CREF13/BA Nº 53 DE 30 MAIO DE 2021)

RESOLUÇÃO CREF13/BA Nº 53 DE 30 MAIO DE 2021.

DISPÕE SOBRE ALTERAÇÃO DO ESTATUTO DO CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA 13ª REGIÃO/BAHIA.

O Presidente do CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA 13ª REGIÃO/BAHIA – CREF13/BA, no uso de suas atribuições estatutárias;

CONSIDERANDO a Lei Federal nº 9.696/98, que dispõe sobre a regulamentação da profissão de Educação Física;

CONSIDERANDO o art. 29, inciso I, do Estatuto, estabelece a competência do Plenário do CREF 13/BA para aprovações e alterações do Estatuto;

CONSIDERANDO a aprovação deste Estatuto, em reunião plenária do CREF13/BA, em 25 de janeiro 2021;

RESOLVE:

Art. 1º Tornar pública a aprovação do Estatuto do Conselho Regional de Educação Física da 13ª Região/Bahia – CREF13/BA, cujo inteiro teor segue anexo a esta resolução e se encontra disponível em sua página eletrônica: www.cref13.org.br.

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do dia 25 de janeiro 2021

Presidente do CREF13/BA CREF 001726-G/BA

TÍTULO I DA ENTIDADE E SEUS FINS

CAPÍTULO I DA ENTIDADE

Art. 1º - O Conselho Regional de Educação Física da 13ª Região – CREF13/BA, inscrito sob o CNPJ/MF de nº 05.437.908/0001-80, autarquia federal com regime de direito público, sem fins lucrativos, com sede e Foro na cidade de Salvador na Rua Doctor José Peroba nº 149, Edifício Centro Empresarial Eldorado, 8º andar, Stiep, CEP 41770-235 e abrangência no Estado da Bahia, com personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira e patrimonial, exerce e observa, em sua respectiva área de abrangência, as competências, vedações e funções atribuídas ao CONFEF, no que couber e no âmbito de sua competência material e territorial, e as normas estabelecidas na Lei 9.696, de 1º de setembro de 1998, neste Estatuto e nas Resoluções do CONFEF.

§1º - O CREF13/BA, instalado pela Resolução CONFEF nº 063/2013, tem personalidade jurídica distinta do CONFEF, dos Profissionais de Educação Física e das Pessoas Jurídicas nele registrados.

§2º - O CREF13/BA desempenha serviço público independente, enquadrando-se como categoria singular no elenco das personalidades jurídicas existentes no direito pátrio.

§3º - O CREF13/BA registra os Profissionais de Educação Física e as Pessoas Jurídicas prestadoras de serviços nas áreas das atividades físicas, desportivas, similares e afins.

Art. 2º - O CREF13/BA é órgão de representação, normatização, disciplina, defesa e fiscalização dos Profissionais de Educação Física, bem como das Pessoas Jurídicas prestadoras de serviços nas áreas de atividades físicas, desportivas e similares, em prol da sociedade, atuando ainda como órgão consultivo.

Art. 3º - O CREF13/BA é organizado e dirigido pelos próprios Profissionais e mantido por estes, e, pelas Pessoas Jurídicas que oferecem atividades físicas, desportivas e similares, nele registrados, com independência e autonomia, sem qualquer vínculo funcional, técnico, administrativo ou hierárquico com qualquer órgão da Administração Pública.

§1º O CREF13/BA, organizado nos moldes do CONFEF no todo ou em parte, é autônomo no que se refere à administração de seus serviços, gestão de seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias.

§2º - O Plenário é a instância máxima do CREF13/BA.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE

Art. 4º - O CREF13/BA tem por finalidade fiscalizar o exercício profissional em sua área de abrangência, adotando providências indispensáveis à realização dos objetivos institucionais, e:

I – exercer função normativa dentro de suas atribuições;
II – defender a sociedade, zelando pela qualidade dos serviços profissionais oferecidos;

III – cumprir e fazer cumprir as disposições da Lei Federal nº 9.696, de 1º de setembro de 1998, das Resoluções e demais normas editadas pelo CONFEF;

IV – expedir atos necessários à execução das deliberações e Resoluções do CONFEF;

V – zelar pela qualidade dos serviços profissionais oferecidos à sociedade;

VI – estimular a exação no exercício profissional, zelando pelo prestígio e bom nome dos que o exercem;

VII – estimular, apoiar e promover o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de Profissionais de Educação Física registrados em sua área de abrangência;

VIII – promover o cumprimento dos deveres da categoria profissional de Educação Física que nele estejam registrados;

IX – elaborar, fomentar e divulgar publicações de interesse da Profissão e dos Profissionais de Educação Física.

TÍTULO II DO EXERÍCIO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Art. 5º - Serão inscrito no Sistema CONFEF/CREFs e registrados no CREF13/BA os seguintes Profissionais:

I – os possuidores de diploma obtido em curso de Educação Física, oficialmente autorizado ou reconhecido pelo Ministério da Educação;

II – os possuidores de diploma em Educação Física expedido por instituição de ensino superior estrangeira, convalidado na forma da legislação em vigor;

III – os que, até o dia 1º de setembro de 1998, tenham comprovadamente exercido atividades próprias dos Profissionais de Educação Física, nos termos estabelecidos, através de Resolução, pelo Conselho Federal de Educação Física e demais normas institucionais aplicáveis;

IV – outros que venham a ser reconhecidos pelo CONFEF ou expressamente determinados por lei.

Parágrafo Único – Todo Profissional poderá solicitar a baixa do registro e cancelamento dos quadros do CREF13/BA, mediante requerimento.

CAPÍTULO II DO CAMPO E DA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Art. 6º - Compete exclusivamente ao Profissional de Educação Física, coordenar, planejar, programar, prescrever, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, orientar, ensinar, conduzir, treinar, administrar, implantar, implementar, ministrar, analisar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como, prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos na áreas de atividades físicas, desportivas e similares.

Art. 7º - O Profissional de Educação Física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações – ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais, sendo da sua competência prestar serviços que favoreçam o desenvolvimento da educação e da saúde, contribuindo para a capacitação e/ou restabelecimento de níveis adequados de desempenho e condicionamento fisiocorporal dos seus beneficiários, visando à consecução do bem-estar e da qualidade de vida, da consciência, da expressão e estética do movimento, da prevenção de doenças, de acidentes, de problemas posturais, da compensação de distúrbios funcionais, contribuindo ainda, para consecução da autonomia, da autoestima, da cooperação, da solidariedade, da integração, da cidadania, das relações sociais e a preservação do meio ambiente, observando os preceitos de responsabilidade, segurança, qualidade técnica e ética no atendimento individual e coletivo.

§1º - Atividade física é todo movimento corporal voluntário humano, que resulta num gasto energético acima dos níveis de repouso, caracterizado pela atividade do cotidiano e pelos exercícios físicos. Trata-se de comportamento inerente ao ser humano com características biológicas e socioculturais. No âmbito da Intervenção do Profissional de Educação Física, a atividade física compreende a totalidade de movimentos corporais, executados no contexto de diversas práticas: ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais.

§2º - O termo desporto/esporte compreende sistema ordenado de práticas corporais que envolve atividade competitiva, institucionalizada, realidade conforme técnicas, habilidades e objetivos definidos pelas modalidades esportivas segundo regras pré-estabelecidas que lhe dá forma, significado e identidade, podendo também ser praticado com liberdade e finalidade lúdica na natureza (jogos: da natureza, radicais, orientação, aventura e outros). A atividade esportiva aplica-se, ainda, na promoção da saúde e em âmbito educacional de acordo com diagnóstico organização comunitária de indivíduos e grupos não especializados.

§3º As atividades elencadas na Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, e pelo Decreto nº 82.385, de 05 de outubro de 1978, ficam isentas do exame por parte do CREF13/BA.

Art. 8º - O Profissional de Educação Física intervém segundo propósitos de prevenção, promoção, proteção, manutenção e reabilitação da saúde, da formação cultural e da reeducação motora, do rendimento físico-esportivo, do lazer e da gestão de empreendimentos relacionados às atividades físicas, recreativas e esportivas.

Art. 9º - O exercício da Profissão de Educação Física, em todo o Território Nacional, tanto na área privada, quanto na pública, e na denominação de Profissional de Educação Física são privativos dos inscrito no CONFEF e registrados no CREF, detentores de Cédula de Identidade Profissional expedida pelo CREF competente, que os habilitará ao exercício profissional.

Parágrafo Único – O disposto no caput deste artigo aplica-se também ao exercício voluntário de atividades típicas da profissão.

Art. 10 – Para nomeação e/ou designação em serviço público e o exercício da Profissão em órgão ou entidade da Administração Pública ou em instituição prestadora de serviço no campo da atividade física, do desporto e similares, será exigida a apresentação da Cédula de Identidade Profissional.

Art. 11 – Nas entidades privadas e nos órgãos e entidades da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional e nas pessoas jurídicas de direito público, os empregos e cargos envolvendo atividades que constituem prerrogativas dos Profissionais de Educação Física somente poderão ser promovidos e exercidos, por Profissional habilitados em situação regular perante o Sistema CONFEF/CREFs.

Parágrafo Único – As entidades e órgão referidos no caput deste artigo, sempre que solicitados pelo CONFEF ou pelo CREF13/BA, são obrigados a demonstrar que os ocupantes desses empregos e/ou cargos são profissionais em situação regular perante o CREF13/BA

Art. 12 – O exercício simultâneo da Profissão de Educação Física, em caráter temporário ou permanente, em área de abrangência de 02 (dois) ou mais CREFs obedecerá às formalidades estabelecidas pelo CONFEF.

Art. 13 – O exercício das atividades do Profissional de Educação Física em desacordo com as disposições deste Estatuto configurará ato ilícito, nos termos da legislação específica.

CAPÍTULO III DAS PESSOAS JURÍDICAS

Art. 14 – Ficam as pessoas jurídicas a que se refere o parágrafo 3º do artigo 1º deste Estatuto, na forma do regulamento, que estejam localizadas no Estado da Bahia, obrigadas a registrar-se no CREF13/BA, que lhes fornecerá a certificação oficial.

CAPÍTULO IV DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15 – A fiscalização pelo CREF13/BA ocorrerá predominantemente pelo critério da substância ou essência da função efetivamente desempenhada ou do serviço efetivamente oferecido do que pela denominação que se lhe tenha atribuído, atento ao princípio básico de que tudo que envolve as áreas de atividades físicas, desportivas e similares, constitui prerrogativa privativa da Profissão de Educação Física.

CAPÍTULO V DA CÉDULA DE IDENTIDADE PROFISSIONAL

Art. 16 – A todo Profissional de Educação Física devidamente registrado neste CREF será expedida uma Cédula de Identidade Profissional em papel ou meio eletrônico numerada e assinada pelo Presidente.

Art. 17 – A Cédula de Identidade Profissional, expedida em papel ou meio eletrônico pelo CREF13/BA com observância dos requisitos e do modelo estabelecido pelo CONFEF tem fé pública, constituindo Documento de Identidade Civil, nos termos da Lei nº 6.206, de 07 de maio de 1975, e habilita seu titular ao exercício profissional, obedecido o campo de atuação nela constante.

CAPÍTULO VI DO VALOR DA INSCRIÇÃO E DA ANUIDADE

Art. 18 – O valor da inscrição dos Profissionais de Educação Física e das Pessoas Jurídicas no Sistema CONFEF/CREFs é fixado pelo CONFEF através de Resolução.

Parágrafo Único – O pagamento da inscrição será feito, obrigatoriamente, por intermédio de boleto bancário diretamente na conta do CONFEF.

Art. 19 – O Plenário do CREF13/BA fixará, dentro dos limites estabelecidos pelo CONFEF em observância ao disposto na Lei 12.197/2010, o valor e prazo das anuidades, por intermédio de Resolução sobre o tema, conforme o disposto nas alíneas “b” e “c”, do inciso III, do art. 150 da Constituição Federal.

§1º - As anuidades, bem como as contribuições, taxas, multas e emolumentos serão processados na forma de boleto de cobrança bancária compartilhado, conforme percentual de ar-

recação destinado ao CREF13/BA e ao CONFEF definidos em legislação específica, de acordo com o quanto determinado no art. 10 da Lei 12.514/2011.

§2º - O CONFEF disciplinará os casos especiais de arrecadação.

§3º - É facultativo o pagamento da anuidade devida ao CREF13/BA pelos Profissionais de Educação Física que tenham completado 65 (sessenta e cinco) anos de idade e, concomitantemente, tenham, no mínimo 05 (cinco) anos de registro no Sistema CONFEF/CREFs e que não tenham débitos com o Sistema, devendo os referidos Profissionais requererem, por escrito, tal direito ao CREF13/BA.

CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES

Art. 20 – Constitui infração disciplinar transgredir preceitos do Código de Ética do Profissional de Educação Física.

TÍTULO III DO CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

CAPÍTULO I DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 21 – No exercício de suas atribuições, compete ao CREF13/BA no âmbito de sua respectiva área de abrangência:

I– registrar e habilitar ao exercício da Profissão;

II– registra as Pessoas Jurídicas que prestam ou fornecem serviços nas áreas das atividades físicas, desportivas e similares;

III– expedir Cédula de Identidade Profissional para os Profissionais e Certificado de Registro de Funcionamento para as Pessoas Jurídicas e entidades que ofereçam ou prestem serviços nas áreas das atividades físicas, desportivas e similares;

IV– fiscalizar o exercício profissional na área de sua abrangência, representando, inclusive, às autoridades e Órgãos competentes, sobre os fatos que apurar e cuja solução ou repressão não sejam de sua alçada;

V– fiscalizar o serviço ofertado na área das atividades físicas, desportivas e similares dentro de sua área de abrangência, representando, inclusive, às autoridades competentes, sobre os fatos apurados e cuja solução ou repressão não sejam de sua alçada;

VI– fixar, dentro dos limites estabelecidos pelo CONFEF, o valor das contribuições, anuidades, taxas, multas e emolumentos, através de Resolução sobre o tema, conforme o disposto nas alíneas “b” e “c” do inciso III, do art. 150 da Constituição Federal;

VII– arrecadar contribuições, anuidades, taxas, serviços, multas e emolumentos na forma que deliberar o seu Plenário, segundo diretrizes estabelecidas pelo CONFEF;

VIII– adotar e promover todas as medidas necessárias à realização de suas finalidades;

IX– elaborar e aprovar seu Regimento;

X– elaborar e aprovar Resoluções sobre assuntos de sua competência;

XI– realizar, organizar, manter, baixar, revigorar e cancelar os registros dos Profissionais de Educação Física e das Pessoas Jurídicas neles registrados;

XII– organizar, disciplinar e manter atualizado o registro dos Profissionais e Pessoas Jurídicas registradas em sua área de abrangência;

XIII– aprovar seu orçamento, encaminhando ao CONFEF até 10 (dez) de novembro, em consonância ao que dispõe o princípio da anuidade;

XIV– aprovar as respectivas adequações orçamentárias;

XV– fiscalizar e controlar mensalmente, suas atividades financeiras, econômicas, administrativas, contábeis e orçamentárias, garantindo seu equilíbrio financeiro;

XVI– cumprir e fazer cumprir as disposições da Lei Federal nº 9.686, de 1º de setembro de 1998, das disposições da legislação aplicável, deste Estatuto, do seu Regimento, das Resoluções e demais atos;

XVII– julgar infrações e aplicar penalidades previstas neste Estatuto e em atos normativos baixados pelo CONFEF;

XVIII– funcionar como Tribunal Regional de Ética (TER), conhecendo, processando e decidindo os casos que lhe forem submetidos, adotando as medidas jurídicas legais cabíveis;

XIX– propor ao CONFEF as medidas necessárias ao aprimoramento dos seus serviços e soluções de problemas relacionados ao exercício profissional;

XX– aprovar o seu quadro de pessoal, criar cargos e funções, fixar salários e gratificações, bem como autorizar a contratação de serviços, tudo dentro dos limites de suas receitas próprias e em observância as normas vigentes;

XXI– manter intercâmbio com entidades congêneres e fazer-se representar em organismos internacionais e em conclaves no país e no exterior, relacionados à Educação Física e suas especializações, ao seu ensino e pesquisa, bem como ao exercício profissional, dentro dos limites dos recursos orçamentários e financeiros disponíveis;

XXII– incentivar e contribuir para o aprimoramento técnico, científico e cultural dos Profissionais de Educação Física e da Sociedade em geral;

XXIII– adotar, quando houver, as providências necessárias à realização de exames de suficiência para concessão do registro profissional, observada a disciplina estabelecida pelo CONFEF;

XXIV– promover, perante o juízo competente, a cobrança das importâncias correspondentes às anuidades, contribuições, taxas, emolumentos, serviços e multas, esgotados os meios de cobrança amigáveis.

XXV– incentivar os Profissionais de Educação Física a participar das atividades do Sistema CONFEF/CREFs, sobretudo, do processo eleitoral;

XXVI– zelar pela dignidade, independência, prerrogativas e valorização da Profissão de Educação Física e de seus Profissionais;

XXVII– instalar, orientar e inspecionar Unidades Seccionais dentro de sua área de abrangência.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Art. 22 – O CREF13/BA é composto por no máximo 28 (vinte e oito) Conselheiros, dos quais 20 (vinte) são Efetivos e 08 (oito) Suplentes, com mandato de 06 (seis) anos, eleitos na forma que dispõe este Estatuto.

Art. 23 – Em sua organização o CREF13/BA é constituído pelos seguintes Órgãos:

I– Plenário;

II– Diretoria;

III– Presidência;

IV– Órgãos de Assessoramento

Parágrafo Único – Compete a cada órgão elencado no caput deste artigo a elaboração de seu Regimento, sujeito a aprovação do Plenário do CREF13/BA.

SEÇÃO I DO PLENÁRIO

Art. 24 – O Plenário do CREF13/BA é o poder máximo da Entidade e é constituído por no máximo 20 (vinte) Membros Efetivos.

§1º - Na falta ou impedimento de 01 (um) ou mais Membros Efetivos, sua ausência será suprida pela presença de Suplente convocado pelo Presidente, sendo sua representação unipessoal.

§2º - No caso de vacância de Membro Efetivo assumirá o Membro Suplente na ordem de inscrição da chapa eleitoral.

Art. 25 – O Plenário do CREF13/BA somente deliberará sobre os assuntos constantes na sua pauta de convocação com a presença mínima de metade mais o primeiro inteiro de seus Membros Efetivos eleitos.

Art. 26 – A pauta de reunião ordinária do Plenário será definida pela Diretoria ou pelo Presidente do CREF13/BA, no mínimo, 10 (dez) dias antes da sua realização.

Parágrafo Único – Poderão ser incluídos na pauta, mediante aprovação, por maioria simples, assuntos apresentados por Conselheiros no início da reunião do Plenário.

Art. 27 – O Plenário do CREF13/BA reunir-se-á:

I– ordinariamente, trimestralmente, de forma presencial, virtual ou híbrida, em local e data a ser fixada pela Diretoria ou pelo Presidente, por meio de convocação feita com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência;

II– extraordinariamente, de forma presencial, virtual ou híbrida, quando convocado por qualquer de seus órgãos por meio de requerimento fundamentado, assinado pela maioria de seus Membros Efetivos ou pelo Presidente, com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas juntamente com a pauta.

Art. 28 – Compete ao Plenário do CREF13/BA, com a presença mínima de metade mais o primeiro inteiro de sua composição:

I– estabelecer diretrizes para a consecução dos objetivos previstos neste Estatuto;

II– aprovar atos normativos ou deliberativos necessários ao exercício de sua competência;

III– adotar e promover as providências necessárias à manutenção da unidade de orientação e ação do CREF13/BA;

IV– apreciar e aprovar o Relatório das Atividades desenvolvidas pelo CREF13/BA, encaminhando para o conhecimento do CONFEF;

V– fixar, dentro dos limites estabelecidos pelo CONFEF, o valor das contribuições, anuidades, preços dos serviços, taxas, emolumentos e multas devidas pelos Profissionais de Educação Física e pelas Pessoas Jurídicas registrados no respectivo CREF, através de Resolução sobre o tema, publicada no Diário Oficial da União, conforme o disposto nas alíneas “b” e “c”, do inciso III, do art. 150 da Constituição Federal;

VI– deliberar sobre os processos apreciados pelos Órgãos de Assessoramento;

VII– decidir sobre impedimento, licença, dispensa e justificativas de falta do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos demais Membros;

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Nível Superior- Agente de Orientação e Fiscalização, Assistente Administrativo, Assistente Financeiro, Secretariado (a) Executivo (a)

O CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, O CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA E AS ATIVIDADES DO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO FÍSICA

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (CONFEF)

O Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) é uma autarquia pública federal criada pela Lei nº 9.696, de 1º de setembro de 1998, com o objetivo de regulamentar e fiscalizar o exercício da profissão de Educação Física no Brasil. O CONFEF, juntamente com os Conselhos Regionais de Educação Física (CREFs), compõe o Sistema CONFEF/CREFs, que busca assegurar a qualidade e a ética na atuação dos profissionais de Educação Física.

► Estrutura e Organização do CONFEF

O CONFEF é uma autarquia dotada de autonomia administrativa e financeira, cuja sede está localizada no Rio de Janeiro. Ele atua em âmbito nacional e é composto por um corpo de conselheiros federais, eleitos e indicados, que representam os profissionais registrados em todo o país. A organização interna do CONFEF inclui:

- **Plenário:** Órgão máximo de deliberação, responsável por aprovar normas e políticas gerais para a profissão.
- **Diretoria Executiva:** Responsável pela execução das decisões do Plenário e pela administração do CONFEF.
- **Comissões Específicas:** Criadas para tratar de temas técnicos, éticos e normativos, garantindo o alinhamento das atividades com as demandas profissionais e sociais.

► Atribuições do CONFEF

O CONFEF possui uma série de responsabilidades que visam regulamentar e proteger a prática profissional de Educação Física no Brasil. Dentre suas principais atribuições, destacam-se:

Função Normativa e Reguladora:

O CONFEF estabelece normas e diretrizes para a atuação dos profissionais de Educação Física, definindo as competências e os limites de atuação. Essa função é essencial para garantir que a prática profissional seja realizada com base em padrões éticos e técnicos.

Registro Profissional:

Ele é responsável por supervisionar o registro de profissionais e instituições de Educação Física, realizado pelos CREFs. Apenas os profissionais registrados podem atuar legalmente na área, promovendo maior segurança à sociedade.

Fiscalização do Exercício Profissional:

Por meio da articulação com os CREFs, o CONFEF supervisão a fiscalização das atividades dos profissionais, combatendo o exercício ilegal da profissão e garantindo que as práticas estejam em conformidade com as normas vigentes.

Promoção do Desenvolvimento Profissional:

O Conselho incentiva a formação continuada, a especialização e a valorização dos profissionais de Educação Física. Ele promove eventos, debates e campanhas educativas que visam fortalecer a profissão.

Defesa da Sociedade:

O CONFEF zela para que a sociedade receba serviços de qualidade em atividades físicas, esportivas e recreativas. Ele também atua na conscientização da importância da prática regular de exercícios para a promoção da saúde e do bem-estar.

► Importância do CONFEF para a Educação Física

O CONFEF é fundamental para o desenvolvimento da Educação Física no Brasil, pois desempenha um papel central em:

- **Garantia da Qualidade Profissional:** Ao regulamentar a profissão, o CONFEF assegura que os serviços prestados sejam de alto nível e sigam padrões técnicos e éticos rigorosos.
- **Proteção da Sociedade:** A fiscalização do exercício profissional combate práticas inadequadas e protege a população de riscos associados a intervenções realizadas por pessoas não habilitadas.
- **Fortalecimento da Profissão:** O Conselho trabalha pela valorização da Educação Física como área essencial para a saúde, o esporte, a educação e o lazer, promovendo o reconhecimento social da profissão.

O Conselho Federal de Educação Física é uma entidade indispensável para a regulamentação e o fortalecimento da profissão de Educação Física no Brasil. Ao estabelecer normas, fiscalizar práticas e promover o desenvolvimento profissional, o CONFEF não apenas eleva o padrão da atuação profissional, mas também contribui para a promoção da saúde e da qualidade de vida da população.

O trabalho conjunto entre o CONFEF e os CREFs fortalece o compromisso ético e técnico dos profissionais, garantindo serviços de excelência em todas as regiões do país.

CONSELHOS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA (CREFs)

Os Conselhos Regionais de Educação Física (CREFs) são autoridades públicas regionais que integram o Sistema CONFEF/CREFs, atuando em conjunto com o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF). Criados pela Lei nº 9.696, de 1º de setembro de 1998, os CREFs têm como principal função orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Educação Física em suas respectivas jurisdições.

► Estrutura e Organização dos CREFs

Os CREFs possuem autonomia administrativa e financeira, sendo organizados de forma descentralizada para atender às especificidades das regiões onde atuam. Cada conselho regional é composto por:

- **Plenário:** Órgão deliberativo que reúne conselheiros eleitos pelos profissionais registrados na jurisdição. É responsável por aprovar normas e diretrizes regionais.
- **Diretoria Executiva:** Encaminha e implementa as deliberações do plenário, administrando o funcionamento do CREF.
- **Setores de Fiscalização:** Compõem as equipes responsáveis por monitorar e fiscalizar o exercício da profissão.
- **Comissões e Grupos de Trabalho:** Estruturas criadas para abordar temas específicos, como ética, formação profissional e práticas educativas.

Os CREFs são divididos por regiões ou estados, garantindo uma presença mais próxima dos profissionais e maior eficiência nas ações de fiscalização e orientação.

► Atribuições dos CREFs

Os Conselhos Regionais possuem um conjunto de responsabilidades que são indispensáveis para a regulamentação e o controle da profissão de Educação Física. Entre suas principais atribuições, destacam-se:

Registro Profissional:

Os CREFs realizam o registro dos profissionais de Educação Física e das pessoas jurídicas que prestam serviços na área. Este registro é obrigatório para o exercício legal da profissão e tem como objetivo garantir que apenas pessoas qualificadas atuem no setor.

Fiscalização do Exercício Profissional:

Uma das funções mais importantes dos CREFs é fiscalizar o exercício da profissão em sua jurisdição. Essa fiscalização abrange:

- Verificar o cumprimento das normas e diretrizes estabelecidas pelo CONFEF.
- Garantir que apenas profissionais registrados e capacitados atuem na área.
- Identificar e combater a prática do exercício ilegal da profissão.

Orientação e Supervisão:

Além de fiscalizar, os CREFs também orientam os profissionais sobre o cumprimento das normas éticas e técnicas da profissão, promovendo boas práticas e fortalecendo o compromisso com a sociedade.

Valorização e Promoção da Profissão:

Os CREFs promovem ações de valorização profissional, como eventos, cursos, palestras e campanhas educativas. Essas iniciativas visam estimular o aperfeiçoamento contínuo e a especialização dos profissionais.

Defesa da Sociedade:

Os Conselhos Regionais asseguram que a população receba serviços de qualidade e com segurança. Isso inclui fiscalizar academias, clubes, escolas e demais locais onde atividades físicas e esportivas são realizadas.

► Importância dos CREFs

A atuação dos CREFs é essencial para a consolidação da Educação Física como uma profissão regulamentada e reconhecida. Entre os principais benefícios gerados pelos Conselhos Regionais, destacam-se:

- **Garantia de Serviços Qualificados:** Ao fiscalizar o exercício profissional, os CREFs asseguram que a sociedade seja atendida por profissionais devidamente capacitados e registrados.
- **Fortalecimento da Educação Física:** Os CREFs promovem a valorização da profissão, aumentando sua relevância nas áreas de saúde, educação, esporte e lazer.
- **Segurança para a Sociedade:** Por meio da fiscalização, os Conselhos Regionais combatem práticas inadequadas e protegem a população contra riscos associados à atuação de pessoas não qualificadas.
- **Proximidade Regional:** A divisão em conselhos regionais permite maior eficiência na fiscalização e no atendimento às demandas dos profissionais e da sociedade em diferentes regiões do país.

► Relação com o CONFEF

Os CREFs trabalham de forma articulada com o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF). Enquanto o CONFEF estabelece normas e diretrizes em âmbito nacional, os CREFs são responsáveis por implementá-las e fiscalizá-las localmente. Essa relação de cooperação fortalece a regulamentação da profissão e contribui para a padronização da prática profissional em todo o território brasileiro.

Os Conselhos Regionais de Educação Física desempenham um papel fundamental na regulamentação, fiscalização e valorização da profissão. Por meio de suas ações, os CREFs asseguram que os profissionais de Educação Física atuem de maneira ética e qualificada, beneficiando diretamente a sociedade.

Sua atuação descentralizada e próxima às realidades regionais garante eficiência na fiscalização e maior apoio aos profissionais, contribuindo para o fortalecimento da Educação Física como uma área estratégica para a promoção da saúde, do esporte e da qualidade de vida no Brasil.

ATIVIDADES DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

O profissional de Educação Física é essencial para a promoção da saúde, do bem-estar e do desenvolvimento físico, atuando em diversas áreas que envolvem atividades físicas, esportes e lazer. A regulamentação dessa profissão no Brasil, por meio da Lei nº 9.696/1998, assegura que apenas indivíduos devidamente capacitados possam exercer suas atividades, promovendo segurança e qualidade nos serviços prestados à sociedade.

► **Áreas de Atuação do Profissional de Educação Física**

O campo de trabalho do profissional de Educação Física é amplo e diversificado, abrangendo as seguintes áreas:

Educação:

No ambiente escolar, o profissional de Educação Física desempenha um papel fundamental no desenvolvimento motor, cognitivo e social de crianças e adolescentes. Suas atividades incluem:

- Planejamento e execução de aulas de Educação Física no ensino infantil, fundamental e médio.
- Promoção de atividades que desenvolvam habilidades motoras, como coordenação, equilíbrio e agilidade.
- Integração social e promoção de valores éticos por meio de jogos e esportes.
- Estímulo à prática de atividades físicas como parte do estilo de vida saudável.

Saúde:

Na área da saúde, o profissional de Educação Física atua em contextos que promovem a prevenção e o tratamento de doenças, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. Suas funções incluem:

- Elaboração de programas de exercícios físicos para indivíduos com diferentes perfis, desde sedentários até atletas.
- Prescrição de exercícios para a reabilitação física, em parceria com profissionais da saúde como fisioterapeutas e médicos.
- Monitoramento e acompanhamento de grupos especiais, como idosos, gestantes e pessoas com doenças crônicas, como diabetes e hipertensão.

Esporte:

O esporte é uma das áreas mais tradicionais de atuação do profissional de Educação Física, abrangendo:

- Treinamento esportivo em modalidades individuais e coletivas.
- Preparação física de atletas amadores e profissionais.
- Organização de competições e eventos esportivos.
- Atuação como técnico, preparador físico ou coordenador de equipes esportivas.

Lazer e Recreação:

No contexto do lazer, o profissional de Educação Física promove atividades que proporcionam diversão, socialização e relaxamento. Exemplos de atuação incluem:

- Desenvolvimento de atividades recreativas em clubes, hotéis e parques.
- Organização de eventos esportivos e culturais voltados para o lazer.
- Promoção de programas de integração social por meio de jogos e brincadeiras.

Fitness e Bem-Estar:

A indústria do fitness é uma das áreas que mais cresce, com grande demanda por profissionais qualificados. Nessa área, as atividades incluem:

- Prescrição e acompanhamento de treinos personalizados.
- Desenvolvimento de programas de musculação, alongamento e condicionamento físico.

- Condução de aulas coletivas, como dança, ioga, pilates e spinning.

- Monitoramento do desempenho físico e motivação dos praticantes.

► **Competências do Profissional de Educação Física**

Para exercer suas funções com excelência, o profissional de Educação Física deve desenvolver competências técnicas e interpessoais, como:

- **Planejamento e Organização:** Capacidade de elaborar programas e aulas de forma estruturada e adaptada às necessidades dos indivíduos ou grupos.

- **Comunicação:** Habilidade para se relacionar com diferentes públicos, motivar os praticantes e transmitir informações claras.

- **Empatia e Liderança:** Sensibilidade para entender as necessidades e objetivos dos clientes, além de liderar equipes e grupos de forma inspiradora.

- **Conhecimento Técnico:** Domínio de aspectos fisiológicos, biomecânicos e pedagógicos relacionados à prática de atividades físicas.

- **Atualização Profissional:** Interesse constante em acompanhar inovações, pesquisas e tendências na área de Educação Física.

► **Importância do Profissional de Educação Física**

A atuação do profissional de Educação Física vai além do condicionamento físico; ela impacta diretamente na saúde pública, na educação e no desenvolvimento social. Entre os principais benefícios proporcionados, destacam-se:

- **Prevenção de Doenças:** Por meio de programas de exercícios, ajuda a combater o sedentarismo e doenças associadas, como obesidade, diabetes e doenças cardiovasculares.

- **Inclusão Social:** Promove a integração de diferentes grupos sociais, como idosos, pessoas com deficiência e crianças em situação de vulnerabilidade.

- **Qualidade de Vida:** Estimula hábitos saudáveis, melhorando o bem-estar físico e emocional.

- **Desempenho Esportivo:** Contribui para o sucesso de atletas e equipes, elevando o padrão do esporte no Brasil.

O profissional de Educação Física desempenha um papel crucial na promoção de saúde, lazer e desenvolvimento humano. Suas atividades, amplamente diversificadas, vão desde a educação formal até o treinamento de alto rendimento, passando pela reabilitação e o lazer.

A formação acadêmica e a capacitação contínua são fundamentais para garantir que esses profissionais atendam às demandas da sociedade com qualidade, ética e responsabilidade. Assim, sua contribuição é indispensável para a construção de uma sociedade mais ativa, saudável e inclusiva.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

LEI FEDERAL Nº 9.696/1998 COM SUA NOVA REDAÇÃO PELA LEI FEDERAL Nº 14.386/2022

LEI Nº 9.696, DE 1 DE SETEMBRO DE 1998.

Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Educação Física e cria os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física.

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

Art. 1º O exercício das atividades de Educação Física e a designação de Profissional de Educação Física é prerrogativa dos profissionais regularmente registrados nos Conselhos Regionais de Educação Física.

Art. 2º Apenas serão inscritos nos quadros dos Conselhos Regionais de Educação Física os seguintes profissionais:

I - os possuidores de diploma obtido em curso superior de Educação Física oficialmente autorizado ou reconhecido pelo Ministério da Educação; (Redação dada pela Lei nº 14.386, de 2022)

II - os possuidores de diploma em Educação Física expedido por instituição de ensino superior estrangeira, revalidado na forma da legislação em vigor;

III - os que tenham comprovadamente exercido atividades próprias dos Profissionais de Educação Física até a data de início da vigência desta Lei, nos termos estabelecidos pelo Conselho Federal de Educação Física (Confef); (Redação dada pela Lei nº 14.386, de 2022)

IV - os egressos de cursos superiores de Tecnologia conexos à Educação Física, oficiais ou reconhecidos pelo Ministério da Educação, cujos eixos tecnológicos sejam direcionados às áreas de conhecimento abrangidas por esta Lei, conforme regulamentado pelo Confef. (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

Art. 3º Compete ao Profissional de Educação Física coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividades físicas e do desporto.

Art. 4º Ficam criados o Conselho Federal de Educação Física (Confef) e os Conselhos Regionais de Educação Física (Crefs), dotados de personalidade jurídica de direito público e de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. (Redação dada pela Lei nº 14.386, de 2022)

§ 1º O Confef terá abrangência em todo o território nacional. (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

§ 2º Provisoriamente, o Confef manterá sua sede e seu foro no Município do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, com o prazo máximo de 4 (quatro) anos, contado da data de publicação desta Lei, para que a sede e o foro do Conselho sejam transferidos para a cidade de Brasília, Distrito Federal. (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

§ 3º Os Crefs terão sede e foro na capital de um dos Estados por eles abrangidos ou na cidade de Brasília, Distrito Federal. (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

§ 4º O Confef e os Crefs são organizados de forma federativa como Sistema Confef/Crefs. (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

Art. 5º (Revogado pela Lei nº 14.386, de 2022)

Art. 5º-A. Compete ao Confef: (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

I - organizar e promover a eleição do seu Presidente e do Vice-Presidente; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

II - editar os atos necessários à interpretação e à execução do disposto nesta Lei e à fiscalização do exercício profissional, limitada esta, quanto às pessoas jurídicas, à regularidade do registro e à atuação dos Profissionais de Educação Física que nelas prestem serviços; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

III - adotar as medidas necessárias à consecução de seus objetivos institucionais; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

IV - supervisionar a fiscalização do exercício profissional no território nacional; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

V - em relação aos Crefs: (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

a) organizar, orientar e inspecionar a sua estrutura; (Incluída pela Lei nº 14.386, de 2022)

b) propor a sua implantação; (Incluída pela Lei nº 14.386, de 2022)

c) estabelecer a sua jurisdição; (Incluída pela Lei nº 14.386, de 2022)

d) examinar a sua prestação de contas; e (Incluída pela Lei nº 14.386, de 2022)

e) intervir em sua atuação, quando indispensável ao restabelecimento da normalidade administrativa ou financeira ou à garantia da efetividade ou do princípio da hierarquia institucional; (Incluída pela Lei nº 14.386, de 2022)

VI - elaborar e aprovar o seu regimento interno; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

VII - examinar e aprovar os regimentos internos dos Crefs, além de promover as modificações necessárias para assegurar a unidade de orientação e a uniformidade de atuação; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

VIII - dirimir dúvidas suscitadas pelos Crefs e prestar-lhes apoio técnico permanente; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

IX - apreciar e julgar os recursos de penalidades aplicadas pelos Crefs aos profissionais e às pessoas jurídicas; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

X - estabelecer, por meio de resolução, os valores relativos ao pagamento das anuidades, das taxas e das multas devidos pelos profissionais e pelas pessoas jurídicas ao Cref a que estejam jurisdicionados, observadas as disposições da Lei nº 12.197, de 14 de janeiro de 2010; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

XI - aprovar a sua proposta orçamentária e autorizar a abertura de créditos adicionais e a realização de operações referentes a mutações patrimoniais; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

XII - dispor sobre o código de ética profissional e exercer a função de conselho superior de ética profissional; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

XIII - instituir o modelo das carteiras e dos cartões de identidade profissional; (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

XIV - publicar anualmente: (Incluído pela Lei nº 14.386, de 2022)

RESOLUÇÕES CONFEF NS°

046/2002

RESOLUÇÃO CONFEF Nº 046/2002

Dispõe sobre a Intervenção do Profissional de Educação Física e respectivas competências e define os seus campos de atuação profissional.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, no uso de suas atribuições estatutárias, conforme dispõe o inciso VII, do art. 40 e:

CONSIDERANDO a necessidade de definir as atividades próprias dos Profissionais de Educação Física, constante da Lei nº 9696/98;

CONSIDERANDO a conjuntura do mercado de trabalho dos Profissionais de Educação Física decorrente da pluralidade de competências próprias desses profissionais;

CONSIDERANDO que o exercício das atividades de Educação Física é prerrogativa dos Profissionais de Educação Física;

CONSIDERANDO a importância do Documento de Intervenção Profissional como mais um instrumento norteador das ações de fiscalização e organização do exercício da profissão;

CONSIDERANDO a contribuição do Documento de Intervenção Profissional, como um dos instrumentos orientadores para a elaboração das propostas curriculares dos Cursos de Formação na área da Educação Física;

CONSIDERANDO a Carta Brasileira de Educação Física; O Manifesto da Federação Internacional de Educação Física - FIEP 2000; a Agenda de Berlim (1999); a Declaração de Punta Del Este constituída na III Conferência Internacional de Ministros e Altos Funcionários Responsáveis pela Educação Física e o Esporte (III MINEPS UNESCO Punta Del Este 1999);

CONSIDERANDO as análises e propostas apresentadas pela Comissão Especial de Estudo das Intervenções Profissionais em Educação Física, do Conselho Federal de Educação Física - CONFEF;

CONSIDERANDO o deliberado na Reunião Plenária de 16 de Dezembro de 2001;

RESOLVE:

Art. 1º - O Profissional de Educação Física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações - ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais -, tendo como propósito prestar serviços que favoreçam o desenvolvimento da educação

e da saúde, contribuindo para a capacitação e/ou restabelecimento de níveis adequados de desempenho e condicionamento fisiocorporal dos seus beneficiários, visando à consecução do bem-estar e da qualidade de vida, da consciência, da expressão e estética do movimento, da prevenção de doenças, de acidentes, de problemas posturais, da compensação de distúrbios funcionais, contribuindo ainda, para consecução da autonomia, da auto-estima, da cooperação, da solidariedade, da integração, da cidadania, das relações sociais e a preservação do meio ambiente, observados os preceitos de responsabilidade, segurança, qualidade técnica e ética no atendimento individual e coletivo.

Art. 2º - Fica aprovado o Documento de Intervenção Profissional que acompanha esta Resolução.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor nesta data.

DOCUMENTO DE INTERVENÇÃO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA APRESENTAÇÃO

O Conselho Federal de Educação Física - CONFEF, pelas suas atribuições e comprometimento diante da sociedade brasileira, fundamentalmente pela consecução de uma EDUCAÇÃO FÍSICA DE QUALIDADE, de acordo com a competência de regulamentar a Lei que o instituiu, apresenta à sociedade o Documento que aponta e identifica a intervenção do Profissional de Educação Física.

A Educação Física brasileira, bem como a Profissão de Educação Física, vivem momentos de transição e de mudanças de paradigmas, tornando-se cada vez mais necessário evidenciar, identificar e desenvolver suas dimensões sociais, culturais, econômicas e políticas.

O presente Documento é referência para a atuação Profissional e vem sendo produzido, e desenvolvido, desde a promulgação da Lei nº 9696 de 01/09/1998, concorrendo para o estabelecimento de filosofia renovada, princípios, estratégias e procedimentos, adequados à realidade brasileira, tendo em vista os valores sociais e pedagógicos inerentes a sua ação na atividade física.

Trata-se de um Documento construído ao longo do tempo, representando um desafio.

Dada à relevância e significância do mesmo e, por tratar-se de um referencial, o CONFEF, entendeu ser imperioso amadurecer o processo antes de Legislar a respeito.

Desde a criação do CONFEF buscou-se identificar, junto à comunidade acadêmica, científica, intelectual e profissional, quais as intervenções e atuações conjunturais específicas para o Profissional de Educação Física.

Possuímos a convicção de que, primeiramente, deveria ser definido o Código de Ética Profissional e elaborada a Carta Brasileira de Educação Física. Assim, seguros de que ao longo das dis-

cussões, antes de chegar-se ao produto final, surgiriam propostas e posicionamentos relativos as atividades próprias dos Profissionais de Educação Física, pusemo-nos a trabalhar o Documento.

Em 1999, após a efetivação do Simpósio de Ética do Profissional, de consultas e da abertura a participação da categoria profissional, foi editado o Código de Ética do Profissional de Educação Física, fruto de um quase consenso entre os vários setores da área de Educação Física.

No ano de 2000, identificamos que a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO estava em processo de modificação, tendo em vista o estabelecimento de nova Classificação, imediatamente, nos debruçamos sobre a matéria divulgando e informando à categoria profissional como seria esse processo e de que forma se poderia estar intervindo junto ao Ministério do Trabalho, visto que a Profissão de Educação Física, no Brasil, está mudando no sentido de acompanhar as transformações que se processam em nossa sociedade.

Em Agosto de 2000 foi realizado o Fórum Nacional dos Cursos de Formação Profissional em Educação Física, na cidade de Belo Horizonte, quando foi promulgada a Carta Brasileira de Educação Física e, onde dentre outros assuntos a CBO foi destaque. Daí formou-se uma força catalisadora, atuando de maneira sinérgica com as Associações de Profissionais de Educação Física de diversos Estados e com as Instituições de Ensino Superior.

A partir do arcabouço de idéias que surgiram ao longo dessas ações, resultado do esforço participativo, aflorava a imperiosa necessidade de que se identificasse as Intervenções específicas dos Profissionais de Educação Física.

No ano de 2001, o Plenário do CONFEF designou uma Comissão Especial para estudar a questão da Intervenção Profissional, dando início concreto à elaboração do Documento, tendo como ponto inicial os estudos e contribuições anteriormente colletados. Assim, as mudanças no rumo do desenvolvimento profissional e na busca de garantia de atendimento qualificado aos beneficiários, acabaram sendo levadas em consideração.

O cronograma de trabalho estabelecido definia e, até mesmo, orientava para que os Conselhos Regionais de Educação Física promovesssem amplas discussões sobre as Intervenções Profissionais, envolvendo todos os segmentos afins nas respectivas regiões.

A construção do Documento de Intervenção Profissional tornou-se imprescindível, à medida que o Conselho Nacional de Educação - CNE, aponta com novos rumos através das Diretrizes Curriculares que, inclusive, repercutirão na formação de Profissionais de Educação Física. Impossível estabelecer uma formação fundamentada nos princípios de qualidade, competência e ética, sem a identificação para qual Intervenção Profissional se destina essa preparação. Por considerar que a Formação e a Intervenção devam caminhar juntas, entrelaçadas, sendo uma dependente da outra, é que ambas foram alvo de debates, discussões e análises desde o Fórum Nacional dos Cursos de Formação, em 2000.

Os Conselhos Regionais de Educação Física - CREFs cumpriram a missão a eles designada, socializando as discussões relativas à Intervenção e a Formação Profissional. Os dois pontos foram relevantes nos Fóruns Regionais realizados em cada área de sua jurisdição, promovidos entre os meses de Junho e Agosto de 2001, envolvendo diferentes Cursos de Graduação em Educação Física, cabendo ressaltar que em mais de 60% (sessenta por cento) das regiões, a presença foi de 100% (cem por cento) e nos demais, a menor participação contou com 85% (oitenta e

cinco por cento) do quantitativo de Cursos, da região. Trata-se de indicador do alto interesse das Escolas pelo assunto e de credibilidade do Sistema CONFEF/CREFs, junto à área acadêmica, como entidade intermediária entre as Instituições de Ensino e o Poder Público e decisório da categoria profissional. Entendemos que a credibilidade do Sistema CONFEF/CREFs é consequência da sua atuação de forma pró-ativa, eis que toda discussão, participação e debate resultam em ação objetiva e prática, em consonância com as expectativas mais elevadas da categoria profissional e da sociedade.

Desses Fóruns, dos debates e das participações emergiram diversas posições pontuais, relacionadas à epistemologia, paradigmas, objeto de estudo e conceitos relativos à Educação Física e outros, o que exigiu enorme exercício de revisão da literatura, estudos históricos e outras providências. Nesse processo, foi possível concluir que a perplexidade em relação às duas áreas específicas de atuação (formal e não formal) não é peculiaridade atual, pois, já na Grécia antiga, como informa Marinho (1984, p.221), “o professor de ginástica para crianças chamava-se pedótraba (a forma pedótraba aparece em 1813, MORAIS)”, enquanto o mestre de ginástica tinha função inteiramente distinta do pedótraba, pois, lhe era atribuído o ensino aos atletas e ele era chamado gumnastiv, denominação para a qual não se tem equivalente em português.

A Comissão Especial do CONFEF elaborou uma Minuta de Documento disponibilizada na página virtual do Conselho, para análise e avaliação, e distribuída a diferentes setores da sociedade para que opiniões e sugestões fossem apresentadas.

Coletadas as propostas e sugestões, inclusive da página virtual, foram sistematizadas pela Comissão Especial do CONFEF, que se apressou na formulação de uma nova Minuta do Documento.

Na busca de garantir que os interessados na questão analissem o novo projeto de Documento, foi remetido ofício aos Cursos de Graduação em Educação Física, às entidades do Sistema Desportivo, as APEFs, aos órgãos públicos vinculados ao setor e ao CBCE, solicitando análise, sugestões e contribuições, além de ser veiculado na página virtual do CONFEF.

Para que não se cometesse nenhuma injustiça, deixou-se de apontar o nome das pessoas e entidades que encaminharam contribuições, garantindo que esses dados ficarão devidamente arquivados, servindo de memória na história da construção do Documento.

Como resultado, temos um Documento contextualizado, que reflete as diversas Intervenções dos Profissionais da área e define a sua capacitação, competências e atribuições necessárias e possíveis para dinamização de atividades físicas, desportivas e similares, elaborado de forma democrática e participativa, que emergiu da manifestação das bases, de todos os setores e segmentos. Trata-se, portanto, de Documento conjuntural que, ao longo do tempo, paralelamente à evolução histórica, social e profissional, poderá (e deverá) sofrer atualizações.

Esse cuidado justifica-se, em função da notória importância da Educação Física, no encaminhamento de soluções para problemas sociais, educacionais e de promoção da saúde. A atividade física e o desporto constituem fenômeno educativo e sócio-cultural de valor inquestionável, desde que atenda ao requisito de ser conduzido, orientado e ministrado por profissionais qualificados e habilitados.

A forma de se evitar que as diversas manifestações da atividade física, tais como: ginástica, dança, esportes, artes marciais, ioga, musculação, dentre outras, se transformem em riscos ou prejuízos de natureza física, moral ou social para crianças, jovens, adultos e idosos, além de se evitar a possibilidade do desenvolvimento de comportamentos duvidosos, é agir e garantir que essas atividades sejam conduzidas por profissionais com formação em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação e habilitados pelo Sistema CONFEF/CREFs, haja vista, que estes são pressupostos reais e socialmente reconhecidos quando se busca assegurar e resguardar o compromisso técnico, ético e social com o exercício profissional a ser desenvolvido.

Diferentemente do que se percebe através de suposições incorretas e fruto de desinformação, cabe apontar que os Cursos de Graduação em Educação Física proporcionam ao formado, conhecimentos científicos, técnicos, pedagógicos e ético-profissionais favorecendo a prestação de uma intervenção adequada e eficaz nas diversas manifestações da atividade física.

Ao sermos progressistas, colocamo-nos na vanguarda de nossa profissão, pela coragem de agir e de atuar em prol da instituição, do instrumento jurídico que a normatizou, rompendo dessa forma, com paradigmas comuns aos sectários e misóneístas.

O trabalho que o CONFEF apresenta a comunidade é o resultado que expressa uma visão contextualizada e atual do Profissional de Educação Física objetivando perspectivar o futuro aprimoramento da qualidade dos serviços a serem prestados à sociedade.

Registrando o envolvimento, as constantes reuniões e o esforço de todos os Membros do CONFEF e, em especial o trabalho, a dedicação e a paciência da Comissão Especial de Intervenção Profissional do CONFEF, cumpre expressar efusivos agradecimentos a todos que, direta e indiretamente, contribuíram para a elaboração deste Documento.

INTRODUÇÃO

O Conselho Federal de Educação Física - CONFEF, em cumprimento ao que determina a Lei Federal nº 9696, de 1º de Setembro de 1998, tem desenvolvido significativas ações na perspectiva do reconhecimento legal, da organização e da valorização social da Profissão Educação Física.

Também, por determinação da Lei nº 9696/98, que regulamentou essa profissão, é prerrogativa do profissional graduado em Curso Superior de Educação Física (Licenciatura ou Bacharelado), com registro no Sistema CONFEF/CREFs, a prestação de serviços à população em todas as atividades relacionadas à Educação Física e nas suas diversas manifestações e objetivos. É, portanto, um campo profissional legalmente organizado, integrado a área da saúde e da educação, sendo necessário que, em todas as ocupações profissionais do campo de Educação Física, se considere esta nova realidade.

Diante dessa realidade e na observância das suas responsabilidades sociais, o CONFEF realizou, no ano de 2000, na cidade de Belo Horizonte/MG, o Fórum Nacional dos Cursos de Formação Profissional em Educação Física do Brasil. Esse evento contou com a participação de 85% (oitenta e cinco por cento) das Instituições de Ensino Superior que oferecem Cursos de Graduação em Educação Física. Envolveu Dirigentes de todas as regiões, o

Fórum oportunizou a discussão de vários aspectos da formação profissional e consagrou-se como o mais importante e privilegiado espaço para o debate de questões dessa natureza no país.

Considerando a necessidade identificada pelo CONFEF de desencadear uma discussão mais aprofundada sobre a nova realidade do mercado de trabalho dos Profissionais de Educação Física, diante da pluralidade de competências próprias desses profissionais e, principalmente, da regulamentação da profissão ocorrida em 1998, uma das temáticas abordadas no Fórum de Belo Horizonte foi a da Intervenção Profissional, trazendo à tona um assunto, até então, pouco abordado no âmbito da formação superior.

Outros momentos de debate sobre o tema ocorreram nos Fóruns Regionais de Educação Física, realizados nas várias regiões do país, nos meses de Junho, Julho e Agosto de 2001, possibilitando o envolvimento das Instituições de Ensino Superior nas discussões e apresentando novos subsídios para análise do tema.

A importância atribuída pelo Sistema CONFEF/CREFs a problemática da intervenção profissional, levou-o a instituir a Comissão Especial de Intervenção Profissional, para sistematizar Documento referencial e orientador sobre a Intervenção Profissional na área de Educação Física.

No contexto dos trabalhos implementados pela Comissão Especial de Intervenção Profissional, importa destacar a relevância das contribuições advindas do Conselho Regional de Educação Física da 6ª Região, com jurisdição no Estado de Minas Gerais - CREF6/MG, as quais foram sistematizadas em uma proposta que contou com a colaboração de especialistas de destaque, no cenário da Educação Física nacional, além de sugestões encaminhadas por profissionais da área. Essas contribuições, desde o início, balizaram o trabalho da Comissão.

O Documento aqui apresentado, intitulado “Intervenção Profissional em Educação Física”, tem como perspectiva, se constituir um dos instrumentos orientadores para a construção de projetos pedagógicos dos Cursos de Formação Superior na área da Educação Física, além de um instrumento norteador das ações de organização e de fiscalização do exercício da profissão.

Para melhor posicionamento frente ao Documento aqui apresentado, cabe destacar o entendimento de que o atleta, profissional ou amador, é aquele que possuindo habilidade reconhecida, tem o esporte como arte ou ofício, da qual tira, ou não, o seu sustento, podendo, inclusive, manter vínculo empregatício conforme a CLT. Dessa forma, conforme o conceito de profissão regulamentada, como especifica a Lei nº 9696/98, o atleta não é considerado Profissional de Educação Física ou do desporto. Este entendimento é extensivo aos atletas de lutas e de artes marciais, bem como, aos dançarinos e bailarinos.

Concepção similar pode ser adotada em relação ao árbitro esportivo. Este profissional é parte do esporte, do mesmo modo que o atleta. Assim sendo, como o atleta, o dançarino e o bailarino, o árbitro esportivo exerce uma função que exige conhecimento e habilidades específicas que não o caracterizam como Profissional de Educação Física.

Dada a dimensão e a importância deste Documento, decorrente da realidade surgida com a regulamentação da profissão, espera-se que o mesmo traduza o entendimento da comunidade brasileira de Educação Física sobre a Intervenção dos Profissionais de Educação Física.

A Comissão Especial de Intervenção Profissional agradece as várias e significativas contribuições que deram corpo e respaldo ao Documento aqui apresentado, reconhecendo o seu caráter dinâmico e a necessidade de articular, num exercício dialógico, os atores e os segmentos envolvidos, objetivando a sua permanente avaliação e reconstrução, de modo que possa traduzir, fielmente, a realidade da Educação Física brasileira.

Comissão Especial de Intervenção Profissional do CONFEF:
José Maria de Camargo Barros, SP - Presidente; Iguatemy Maria de Lucena Martins, PB; Lamartine Pereira da Costa, RJ; Marino Tessari, SC; Paulo Roberto Bassoli, MG; Renato Madeiros de Moraes, PE.

I - PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

O Profissional de Educação Física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações - ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais, tendo como propósito prestar serviços que favoreçam o desenvolvimento da educação e da saúde, contribuindo para a capacitação e/ou restabelecimento de níveis adequados de desempenho e condicionamento fisiocorporal dos seus beneficiários, visando à consecução do bem-estar e da qualidade de vida, da consciência, da expressão e estética do movimento, da prevenção de doenças, de acidentes, de problemas posturais, da compensação de distúrbios funcionais, contribuindo ainda, para a consecução da autonomia, da auto-estima, da cooperação, da solidariedade, da integração, da cidadania, das relações sociais e a preservação do meio ambiente, observados os preceitos de responsabilidade, segurança, qualidade técnica e ética no atendimento individual e coletivo.

II - EDUCAÇÃO FÍSICA

A Educação Física contempla, dentre outros, os significados:

- O conjunto das atividades físicas e desportivas;
- A profissão constituída pelo conjunto dos graduados habilitados, e demais habilitados, no Sistema CONFEF/CREFs, para atender as demandas sociais referentes às atividades físicas nas suas diferentes manifestações, constituindo-se em um meio efetivo para a conquista de um estilo de vida ativo dos seres humanos;
- O componente curricular obrigatório, em todos os níveis e modalidades do ensino básico, cujos objetivos estão expressos em Legislação específica e nos projetos pedagógicos;
- Área de estudo e/ou disciplina no Ensino Superior;
- O corpo de conhecimentos, entendido como o conjunto de conceitos, teorias e procedimentos empregados para elucidar problemas teóricos e práticos, relacionados à esfera profissional e ao empreendimento científico, na área específica das atividades físicas, desportivas e similares.

III - RESPONSABILIDADE SOCIAL NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

1 - DA INTERVENÇÃO PROFISSIONAL

A Intervenção Profissional é a aplicação dos conhecimentos científicos, pedagógicos e técnicos, sobre a atividade física, com responsabilidade ética.

A intervenção dos Profissionais de Educação Física é dirigida a indivíduos e/ou grupos-alvo, de diferentes faixas etárias, portadores de diferentes condições corporais e/ou com necessidades de atendimentos especiais e desenvolve-se de forma individualizada e/ou em equipe multiprofissional, podendo, para isso, considerar e/ou solicitar avaliação de outros profissionais, prestar assessoria e consultoria.

O Profissional de Educação Física utiliza diagnóstico, define procedimentos, ministra, orienta, desenvolve, identifica, planeja, coordena, supervisiona, leciona, assessora, organiza, dirige e avalia as atividades físicas, desportivas e similares, sendo especialista no conhecimento da atividade física/motricidade humana nas suas diversas manifestações e objetivos, de modo a atender às diferentes expressões do movimento humano presentes na sociedade, considerando o contexto social e histórico-cultural, as características regionais e os distintos interesses e necessidades, com competências e capacidades de identificar, planejar, programar, coordenar, supervisionar, assessorar, organizar, lecionar, desenvolver, dirigir, dinamizar, executar e avaliar serviços, programas, planos e projetos, bem como, realizar auditorias, consultorias, treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares, informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas das atividades físicas, do desporto e afins.

O Profissional de Educação Física, pela natureza e características da profissão que exerce, deve ser devidamente registrado no Sistema CONFEF/CREFs - Conselho Federal/Conselhos Regionais de Educação Física, possuidor da Cédula de Identidade Profissional, sendo interventor nas diferentes dimensões de seu campo de atuação profissional, o que supõe pleno domínio do conhecimento da Educação Física (conhecimento científico, técnico e pedagógico), comprometido com a produção, difusão e socialização desse conhecimento a partir de uma atitude crítica-co-reflexiva.

2- DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

O Profissional de Educação Física exerce suas atividades por meio de intervenções, legitimadas por diagnósticos, utilizando-se de métodos e técnicas específicas, de consulta, de avaliação, de prescrição e de orientação de sessões de atividades físicas e intelectivas, com fins educacionais, recreacionais, de treinamento e de promoção da saúde, observando a Legislação pertinente e o Código de Ética Profissional e, sujeito à fiscalização em suas intervenções no exercício profissional pelo Sistema CONFEF/CREFs.

ORGANIZAÇÃO

CONCEITO E TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Organização

O Prof. Antonio C. A. Maximiano define organização como “um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo (ou conjunto de objetivos). Além de objetivos e recursos, as organizações têm dois outros componentes importantes: processos de transformação e divisão do trabalho” (2010, p.3).

Maximiano explica:

- Objetivos – o principal é fornecer alguma combinação de produtos e serviços, do qual decorrem outros objetivos, tais como satisfazer clientes, gerar lucros para sócios, gerar empresas, promover bem-estar social etc.
- Recursos – as pessoas são o principal recurso tangível das organizações; além dos recursos humanos são necessários recursos materiais, recursos financeiros e recursos intangíveis (tempo, conhecimentos, tecnologias).

• Processos de transformação – os processos viabilizam o alcance dos resultados, pois são um conjunto ou sequência de atividades interligadas com início, meio e fim, combinando os recursos para fornecer produtos ou serviços. É a estrutura de ação de um sistema, sendo os mais importantes: processo de produção (transformação de matérias-primas) e processo de administração de recursos humanos (transformação de necessidades de mão-de-obra em pessoas capacitadas e motivadas para atuarem na organização).

• Divisão do trabalho – cada pessoa e cada grupo de pessoas são especializadas em tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da organização, sendo que a especialização faz superar limitações individuais. A soma das especializações de cada um produz sinergia, um resultado maior que o trabalho individual.

Para Robbins, Decenzo e Wolter (2012, p.127), organização “é a ordenação e agrupamento de funções, alocação de recursos e atribuição de trabalho em um departamento para que as atividades possam ser realizadas conforme o planejado”.

Segundo Chiavenato (2009), a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas, que cooperam entre si, comunicando-se e participando em ações conjuntas a fim de alcançarem um objetivo comum. Continua o autor em uma abordagem mais ampla:

As organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. Isso significa que as organizações são construídas de maneira planejada e elaboradas para atingir determinados objetivos. Elas também são reconstruídas, isto é, reestruturadas e redefinidas, na medida em que os objetivos são atingidos ou que se descobrem meios melhores para atingi-los

com menor custo e menor esforço. Uma organização nunca constitui uma unidade pronta e acabada, mas um organismo social vivo e sujeito a constantes mudanças (CHIAVENATO, 2009, p.12-13).

Uma organização é a coordenação de diferentes atividades de contribuintes individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente. Esse conceito utiliza a noção tradicional de divisão de trabalho ao se referir às diferentes atividades e à coordenação existente na organização e aos recursos humanos como participantes ativos dos destinos dessa organização.

No que se refere à importância econômica e social, a organização permite o emprego dos fatores de produção (terra, capital, trabalho, tecnologia etc.) para satisfazer necessidades humanas de modo racional e sustentável, uma vez que os bens são escassos e as necessidades são ilimitadas.

Com a transformação de recursos em produtos e serviços, a sociedade se beneficia com a geração de renda, empregos, tributos, infra-estrutura, serviços públicos e o equilíbrio do mercado.

Quanto aos tipos de organização, as organizações podem ser públicas ou privadas; com fins econômicos (lucrativos) ou não. Como pessoas jurídicas, sua tipologia segue o Código Civil (Lei 10.406, de 2002):

- Pessoas jurídicas de direito público interno – União, Estados, Distrito Federal, Territórios, Municípios, autarquias (inclusive as associações públicas) e demais entidades de caráter público criadas por lei (art. 41);
- Pessoas jurídicas de direito público externo – Estados estrangeiros e todas as pessoas regidas pelo direito internacional público (art. 42);
- Pessoas jurídicas de direito privado – associações, sociedades, fundações, organizações religiosas e partidos políticos (art. 44). Destas, somente as sociedades possuem fins econômicos.

Funções organizacionais são as tarefas especializadas que ocorrem nos processos da organização, resultando em produtos e serviços. De acordo com Maximiano, as funções mais importantes são:

- Operações – também chamada de produção, é a responsável pelo fornecimento do produto ou serviço, por meio da transformação dos recursos.
- Marketing – seu objetivo básico é estabelecer e manter a ligação entre a organização e seus clientes, consumidores, usuários ou público-alvo, realizando atividades de desenvolvimento de produtos, definição de preços, propaganda e vendas etc. É uma função que ocorre tanto em organizações lucrativas como naquelas que não visam lucro em suas operações.
- Finanças – responsável pelo dinheiro da organização, busca a proteção e a utilização eficaz dos recursos financeiros, inclusive a maximização do lucro quando se trata de empresas. Preocupa-se com a liquidez para saldar obrigações da organiza-

ção e abrange financiamento (busca de recursos financeiros), investimento (aplicação), controle do desempenho financeiro e destinação dos resultados.

- Recursos humanos – também chamada de gestão de pessoas, busca encontrar, atrair e manter as pessoas de que a organização necessita, envolvendo atividades anteriores à contratação do funcionário e posteriores ao seu desligamento, tais como: planejamento de mão-de-obra, recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho e remuneração etc.

- Pesquisa e Desenvolvimento – busca transformar as informações de marketing, as ideias originais e os avanços da ciência em produtos e serviços. Identifica e introduz novas tecnologias, bem como melhora os processos produtivos para redução de custos.

• Estrutura organizacional

A estrutura organizacional na administração é classificada como o conjunto de ordenações, ou conjunto de responsabilidades, sejam elas de autoridade, das comunicações e das decisões de uma organização ou empresa.

É estabelecido através da estrutura organizacional o desenvolvimento das atividades da organização, adaptando toda e qualquer alteração ou mudança dentro da organização, porém essa estrutura pode não ser estabelecida unicamente, deve-se estar pronta para qualquer transformação.

Essa estrutura é dividida em duas formas, estrutura informal e estrutura formal, a estrutura informal é estável e está sujeita a controle, porém a estrutura formal é instável e não está sujeita a controle.

• Tipos de departamentalização

É uma forma de sistematização da estrutura organizacional, visa agrupar atividades que possuem uma mesma linha de ação com o objetivo de melhorar a eficiência operacional da empresa. Assim, a organização junta recursos, unidades e pessoas que tenham esse ponto em comum.

Quando tratamos sobre organogramas, entramos em conceitos de divisão do trabalho no sentido vertical, ou seja, ligado aos níveis de autoridade e hierarquia existentes. Quando falamos sobre departamentalização tratamos da especialização horizontal, que tem relação com a divisão e variedade de tarefas.

- **Departamentalização funcional ou por funções:** É a forma mais utilizada dentre as formas de departamentalização, se tratando do agrupamento feito sob uma lógica de identidade de funções e semelhança de tarefas, sempre pensando na especialização, agrupando conforme as diferentes funções organizacionais, tais como financeira, marketing, pessoal, dentre outras.

Vantagens: especialização das pessoas na função, facilitando a cooperação técnica; economia de escala e produtividade, mais indicada para ambientes estáveis.

Desvantagens: falta de sinergia entre os diferentes departamentos e uma visão limitada do ambiente organizacional como um todo, com cada departamento estando focado apenas nos seus próprios objetivos e problemas.

- **Por clientes ou clientela:** Este tipo de departamentalização ocorre em função dos diferentes tipos de clientes que a organização possui. Justificando-se assim, quando há necessidades heterogêneas entre os diversos públicos da organização. Por exemplo (loja de roupas): departamento masculino, departamento feminino, departamento infantil.

Vantagem: facilitar a flexibilidade no atendimento às demandas específicas de cada nicho de clientes.

Desvantagens: dificuldade de coordenação com os objetivos globais da organização e multiplicação de funções semelhantes nos diferentes departamentos, prejudicando a eficiência, além de poder gerar uma disputa entre as chefias de cada departamento diferente, por cada uma querer maiores benefícios ao seu tipo de cliente.

- **Por processos:** Resume-se em agregar as atividades da organização nos processos mais importantes para a organização. Sendo assim, busca ganhar eficiência e agilidade na produção de produtos/serviços, evitando o desperdício de recursos na produção organizacional. É muito utilizada em linhas de produção.

Vantagem: facilita o emprego de tecnologia, das máquinas e equipamentos, do conhecimento e da mão-de-obra e possibilita um melhor arranjo físico e disposição racional dos recursos, aumentando a eficiência e ganhos em produtividade.

- **Departamentalização por produtos:** A organização se estrutura em torno de seus diferentes tipos de produtos ou serviços. Justificando-se quando a organização possui uma gama muito variada de produtos que utilizem tecnologias bem diversas entre si, ou mesmo que tenham especificidades na forma de escoamento da produção ou na prestação de cada serviço.

Vantagem: facilitar a coordenação entre os departamentos envolvidos em um determinado nicho de produto ou serviço, possibilitando maior inovação na produção.

Desvantagem: a “pulverização” de especialistas ao longo da organização, dificultando a coordenação entre eles.

- **Departamentalização geográfica:** Ou departamentalização territorial, trata-se de critério de departamentalização em que a empresa se estabelece em diferentes pontos do país ou do mundo, alocando recursos, esforços e produtos conforme a demanda da região.

Aqui, pensando em uma organização Multinacional, pressupondo-se que há uma filial em Israel e outra no Brasil. Obviamente, os interesses, hábitos e costumes de cada povo justificariam que cada filial tenha suas especificidades, exatamente para atender a cada povo. Assim, percebemos que, dentro de cada filial nacional, poderão existir subdivisões, para atender às diferentes regiões de cada país, com seus costumes e desejos. Como cada filial estará estabelecida em uma determinada região geográfica e as filiais estarão focadas em atender ao público dessa região. Logo, provavelmente haverá dificuldade em conciliar os interesses de cada filial geográfica com os objetivos gerais da empresa.

• **Departamentalização por projetos:** Os departamentos são criados e os recursos alocados em cada projeto da organização. Exemplo (construtora): pode dividir sua organização em torno das construções “A”, “B” e “C”. Aqui, cada projeto tende a ter grande autonomia, o que viabiliza a melhor consecução dos objetivos de cada projeto.

Vantagem: grande flexibilidade, facilita a execução do projeto e proporciona melhores resultados.

Desvantagem: as equipes perdem a visão da empresa como um todo, focando apenas no seu projeto, duplicação de estruturas (sugando mais recursos), e insegurança nos empregados sobre sua continuidade ou não na empresa quando o projeto no qual estão alocados se findar.

• **Departamentalização matricial**

Também é chamada de organização em grade, e é uma mistura da departamentalização funcional (mais verticalizada), com uma outra mais horizontalizada, que geralmente é a por projetos.

Nesse contexto, há sempre autoridade dupla ou dual, por responder ao comando da linha funcional e ao gerente da horizontal. Assim, há a matricial forte, a fraca e a equilibrada ou balanceada:

- Forte – aqui, o responsável pelo projeto tem mais autoridade;
- Fraca – aqui, o gerente funcional tem mais autoridade;
- Equilibrada ou Balanceada – predomina o equilíbrio entre os gerentes de projeto e funcional.

Porém, não há consenso na literatura se a departamentalização matricial de fato é um critério de departamentalização, ou um tipo de estrutura organizacional.

Desvantagens: filiais, ou projetos, possuírem grande autonomia para realizar seu trabalho, dificultando o processo administrativo geral da empresa. Além disso, a dupla subordinação a que os empregados são submetidos pode gerar ambiguidade de decisões e dificuldade de coordenação.

• **Organização formal e informal**

Organização formal trata-se de uma organização onde duas ou mais pessoas se reúnem para atingir um objetivo comum com um relacionamento legal e oficial. A organização é liderada pela alta administração e tem um conjunto de regras e regulamentos a seguir. O principal objetivo da organização é atingir as metas estabelecidas. Como resultado, o trabalho é atribuído a cada indivíduo com base em suas capacidades. Em outras palavras, existe uma cadeia de comando com uma hierarquia organizacional e as autoridades são delegadas para fazer o trabalho.

Além disso, a hierarquia organizacional determina a relação lógica de autoridade da organização formal e a cadeia de comando determina quem segue as ordens. A comunicação entre os dois membros é apenas por meio de canais planejados.

Tipos de estruturas de organização formal:

- Organização de Linha
- Organização de linha e equipe
- Organização funcional

- Organização de Gerenciamento de Projetos
- Organização Matricial

Organização informal refere-se a uma estrutura social interligada que rege como as pessoas trabalham juntas na vida real. É possível formar organizações informais dentro das organizações. Além disso, esta organização consiste em compreensão mútua, ajuda e amizade entre os membros devido ao relacionamento interpessoal que constroem entre si. Normas sociais, conexões e interações governam o relacionamento entre os membros, ao contrário da organização formal.

Embora os membros de uma organização informal tenham responsabilidades oficiais, é mais provável que eles se relacionem com seus próprios valores e interesses pessoais sem discriminação.

A estrutura de uma organização informal é plana. Além disso, as decisões são tomadas por todos os membros de forma coletiva. A unidade é a melhor característica de uma organização informal, pois há confiança entre os membros. Além disso, não existem regras e regulamentos rígidos dentro das organizações informais; regras e regulamentos são responsivos e adaptáveis às mudanças.

Ambos os conceitos de organização estão inter-relacionados. Existem muitas organizações informais dentro de organizações formais, portanto, eles são mutuamente exclusivos.

RELAÇÕES HUMANAS, DESEMPENHO PROFISSIONAL, DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE TRABALHO

As relações humanas no ambiente de trabalho são um componente fundamental para o sucesso de qualquer organização. Elas englobam a interação entre indivíduos, a comunicação eficaz, o comportamento individual e em grupo, as normas de conduta, o trabalho em equipe e o atendimento ao público. Cada um desses aspectos contribui para criar um ambiente de trabalho harmonioso, produtivo e satisfatório para todos os envolvidos.

Importância das Relações Humanas no Trabalho

As relações humanas no trabalho são cruciais porque afetam diretamente a produtividade, a satisfação no trabalho e a retenção de funcionários. Quando os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, eles tendem a ser mais engajados e comprometidos com seus objetivos profissionais. Além disso, um bom relacionamento interpessoal pode reduzir o estresse, melhorar a colaboração e criar um ambiente mais agradável e motivador.

Componentes das Relações Humanas no Trabalho

— **Comunicação:** A comunicação eficaz é a base de todas as relações humanas. No ambiente de trabalho, ela é essencial para garantir que as informações sejam transmitidas de maneira clara e precisa. A comunicação aberta e transparente ajuda a prevenir mal-entendidos, promove a confiança e facilita a resolução de conflitos.

— **Relacionamento Interpessoal:** Envolve a capacidade de interagir com os colegas de maneira positiva e construtiva. Desenvolver boas habilidades interpessoais pode levar a um melhor trabalho em equipe e um ambiente de trabalho mais coeso e colaborativo.

ORGANIZAÇÃO

– **Comportamento Individual e em Grupo:** O comportamento de cada indivíduo e as dinâmicas de grupo influenciam a atmosfera de trabalho. Compreender como as ações individuais afetam o coletivo é vital para manter um ambiente de trabalho saudável.

– **Normas de Conduta:** As normas de conduta estabelecem as expectativas para o comportamento dos funcionários. Elas ajudam a manter a ordem e a profissionalidade, garantindo que todos saibam o que é esperado em termos de ética e comportamento.

– **Trabalho em Equipe:** A colaboração e o trabalho em equipe são essenciais para atingir objetivos comuns. Quando os membros da equipe trabalham bem juntos, eles podem aproveitar ao máximo suas habilidades e conhecimentos, resultando em melhores resultados para a organização.

– **Atendimento ao Público:** A forma como os funcionários interagem com o público reflete diretamente na imagem da organização. Um bom atendimento ao público é fundamental para garantir a satisfação dos clientes e a fidelidade deles.

Desafios das Relações Humanas no Trabalho

Apesar dos muitos benefícios, as relações humanas no trabalho também apresentam desafios. Conflitos podem surgir devido a diferenças de personalidade, estilos de trabalho ou comunicação inadequada. Além disso, a pressão por resultados e prazos pode exacerbar tensões e prejudicar as relações. Portanto, é essencial que as organizações invistam em treinamento e desenvolvimento para melhorar as habilidades interpessoais e de comunicação de seus funcionários.

Em resumo, as relações humanas no trabalho são um aspecto vital que influencia diretamente o sucesso de uma organização. Investir em comunicação eficaz, fomentar bons relacionamentos interpessoais, promover um comportamento adequado, respeitar normas de conduta, incentivar o trabalho em equipe e garantir um excelente atendimento ao público são práticas essenciais para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

– Comunicação no Ambiente de Trabalho

A comunicação no ambiente de trabalho é um dos pilares fundamentais para o funcionamento eficiente de qualquer organização. Ela envolve a troca de informações, ideias e feedbacks entre colaboradores, gestores e outros stakeholders. Uma comunicação eficaz contribui para a clareza nas tarefas, a resolução de problemas, a inovação e a coesão da equipe.

Importância da Comunicação Eficaz

– **Clareza e Precisão:** A comunicação eficaz garante que as informações sejam transmitidas de maneira clara e precisa, evitando mal-entendidos que podem levar a erros e retrabalho. Isso é particularmente importante em ambientes onde decisões rápidas e precisas são cruciais.

– **Engajamento dos Funcionários:** Quando os colaboradores se sentem ouvidos e informados, eles tendem a ser mais engajados e motivados. Uma comunicação aberta permite que os funcionários expressem suas ideias e preocupações, promovendo um sentimento de pertencimento.

– **Resolução de Conflitos:** Conflitos são inevitáveis em qualquer ambiente de trabalho, mas uma comunicação eficaz pode facilitar a resolução rápida e pacífica desses problemas. Isso in-

clui a habilidade de escutar ativamente, expressar sentimentos de maneira construtiva e encontrar soluções que satisfaçam todas as partes envolvidas.

Tipos de Comunicação no Trabalho

– **Comunicação Verbal:** Inclui reuniões, chamadas telefônicas e conversas informais. É direta e permite feedback imediato, mas pode ser mal interpretada se não for clara e concisa.

– **Comunicação Não Verbal:** Envolve expressões faciais, gestos e linguagem corporal. Pode reforçar ou contradizer a comunicação verbal, sendo crucial para transmitir emoções e intenções.

– **Comunicação Escrita:** Abrange e-mails, memorandos, relatórios e outras formas de documentação. É essencial para registrar informações importantes e fornecer referências futuras, mas deve ser clara e livre de ambiguidades.

– **Comunicação Visual:** Inclui gráficos, diagramas e apresentações. É particularmente útil para transmitir informações complexas de maneira comprehensível.

Barreiras à Comunicação

– **Falta de Clareza:** Informações confusas ou mal organizadas podem levar a mal-entendidos. É essencial ser claro e direto, evitando jargões e termos técnicos desnecessários.

– **Ruído:** Pode ser físico (barulho de fundo), psicológico (preocupações pessoais) ou semântico (diferenças de interpretação). Identificar e minimizar esses ruídos é fundamental para uma comunicação eficaz.

– **Falta de Feedback:** A ausência de feedback pode deixar os colaboradores inseguros sobre a eficácia de sua comunicação. É importante criar um ambiente onde o feedback seja encorajado e valorizado.

– **Diferenças Culturais:** Em ambientes de trabalho multiculturais, as diferenças de idioma, valores e normas podem ser uma barreira. Sensibilidade e adaptação cultural são essenciais para superar essas barreiras.

Melhoria da Comunicação no Trabalho

– **Treinamento em Comunicação:** Oferecer treinamentos regulares para melhorar as habilidades de comunicação dos funcionários. Isso pode incluir workshops sobre escuta ativa, redação eficaz e comunicação intercultural.

– **Uso de Ferramentas Adequadas:** Adotar ferramentas de comunicação eficientes, como plataformas de colaboração online, pode facilitar a troca de informações e reduzir a probabilidade de mal-entendidos.

– **Feedback Contínuo:** Estabelecer um sistema de feedback contínuo ajuda a identificar e corrigir problemas de comunicação rapidamente. Isso inclui tanto feedback formal quanto informal.

– **Reuniões Eficientes:** Planejar reuniões de maneira eficaz, com uma agenda clara e objetivos definidos, garante que o tempo seja utilizado de maneira produtiva. Permitir espaço para perguntas e discussões abertas é igualmente importante.

– **Cultura de Transparência:** Promover uma cultura de transparência onde as informações fluam livremente e os funcionários se sintam confortáveis para expressar suas opiniões e preocupações.

NOÇÕES DE FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS

PLANEJAMENTO, ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE

— Funções de administração

— Planejamento, organização, direção e controle:



— Planejamento

Processo desenvolvido para o alcance de uma situação futura desejada. A organização estabelece num primeiro momento, através de um processo de definição de situação atual, de oportunidades, ameaças, forças e fraquezas, que são os objetos do processo de planejamento.

O planejamento não é uma tarefa isolada, é um processo, uma sequência encadeada de atividades que trará um plano.

- Ele é o passo inicial.
- É uma maneira de ampliar as chances de sucesso.
- Reduzir a incerteza, jamais eliminá-la.
- Lida com o futuro: porém, não se trata de adivinhar o futuro.
- Reconhece como o presente pode influenciar o futuro, como as ações presentes podem desenhar o futuro.
- Organização ser PROATIVA e não REATIVA.
- Onde a Organização reconhecerá seus limites e suas competências.
- O processo de Planejamento é muito mais importante do que seu produto final (assertiva).

Idalberto Chiavenato diz: "Planejamento é um **processo de estabelecer objetivos e definir a maneira** como alcança-los".

— **Processo:** Sequência de etapas que levam a um determinado fim. O resultado final do processo de planejamento é o **PLANO**.

- **Estabelecer objetivos:** Processo de estabelecer um fim.
- **Definir a maneira:** um meio, maneira de como alcançar.

Passos do Planejamento

- Definição dos objetivos: O que quer, onde quer chegar.
- Determinar a situação atual: Situar a Organização.

— Desenvolver possibilidades sobre o futuro: Antecipar eventos.

- Analisar e escolher entre as alternativas.
- Implementar o plano e avaliar o resultado.

— Vantagens do Planejamento

- Dar um "norte": direcionamento.
- Ajudar a focar esforços.
- Definir parâmetro de controle.
- Ajuda na motivação.
- Auxilia no autoconhecimento da organização.

— Processo de planejamento

Planejamento estratégico ou institucional

Estratégia é o caminho escolhido para que a organização possa chegar no destino desejado pela visão estratégica. É o nível mais amplo de planejamento, focado a longo prazo. É desdobrado no Planejamento Tático, e o Planejamento Tático é desdobrado no Planejamento Operacional.

— Global — Objetivos gerais e genéricos — Diretrizes estratégicas — Longo prazo — Visão forte do ambiente externo.

Fases do Planejamento Estratégico:

- Definição do negócio, missão, visão e valores organizacionais;
- Diagnóstico estratégico (análise interna e externa);
- Formulação da estratégia;
- Implementação;
- Controle.

Planejamento tático ou intermediário

Complexidade menor que o nível estratégico e maior que o operacional, de média complexidade e compõe uma abrangência departamental, focada em médio prazo.

— Observa as diretrizes do Planejamento Estratégico.

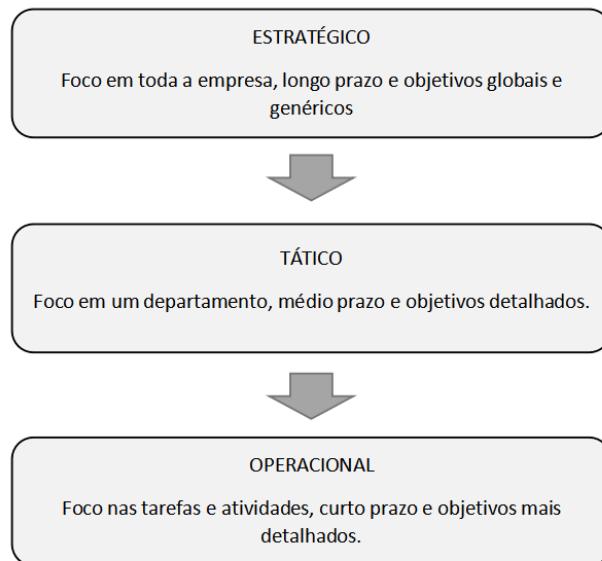
— Determina objetivos específicos de cada unidade ou departamento.

— Médio prazo.

Planejamento operacional ou chão de fábrica

Baixa complexidade, uma vez que falamos de somente uma única tarefa, focado no curto ou curtíssimo prazo. Planejamento mais diário, tarefa a tarefa de cada dia para o alcance dos objetivos. Desdobramento minucioso do Planejamento Estratégico.

- Observa o Planejamento Estratégico e Tático.
- Determina ações específicas necessárias para cada atividade ou tarefa importante.
- Seus objetivos são bem detalhados e específicos.



Negócio, Missão, Visão e Valores

Negócio, Visão, Missão e Valores fazem parte do Referencial estratégico: A definição da identidade a organização.

– **Negócio:** O que é a organização e qual o seu campo de atuação. Atividade efetiva. Aspecto mais objetivo.

– **Missão:** Razão de ser da organização. Função maior. A Missão contempla o Negócio, é através do Negócio que a organização alcança a sua Missão. Aspecto mais subjetivo. Missão é a função do presente.

– **Visão:** Qual objetivo e a visão de futuro. Define o “grande plano”, onde a organização quer chegar e como se vê no futuro, no destino desejado. Direção mais geral. Visão é a função do futuro.

– **Valores:** Crenças, Princípios da organização. Atitudes básicas que sem elas, não há negócio, não há convivência. Tutoriza a escolha das estratégias da organização.

Análise SWOT

Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats.

Ou FFOA

Forças – Fraquezas – Oportunidades – Ameaças.

É a principal ferramenta para perceber qual estratégia a organização deve ter.

É a análise que prescreve um comportamento a partir do cruzamento de 4 variáveis, sendo 2 do ambiente interno e 2 do ambiente externo. Tem por intenção perceber a posição da organização em relação às suas ameaças e oportunidades, perceber quais são as forças e as fraquezas organizacionais, para que a partir disso, a organização possa estabelecer posicionamento no mercado, sendo elas: Posição de Sobrevivência, de Manutenção, de Crescimento ou Desenvolvimento. Em que para cada uma das posições a organização terá uma estratégia definida.

– **Ambiente Interno:** É tudo o que influencia o negócio da organização e ela tem o poder de controle. Pontos Fortes: Elementos que influenciam positivamente. Pontos Fracos: Elementos que influenciam negativamente.

– **Ambiente Externo:** É tudo o que influencia o negócio da organização e ela NÃO tem o poder de controle. Oportunidades: Elementos que influenciam positivamente. Ameaças: Elementos que influenciam negativamente.

Matriz GUT

Gravidade + Urgência + Tendência

Gravidade: Pode afetar os resultados da Organização.

Urgência: Quando ocorrerá o problema.

Tendência: Irá se agravar com o passar do tempo.

Determinar essas 3 métricas plicando uma nota de 1-5, sendo 5 mais crítico, impactante e 1 menos crítico e com menos impacto. Somando essas notas. Levando em consideração o problema que obtiver maior total.

PROBLEMA	GRAVIDADE	URGÊNCIA	TENDÊNCIA	TOTAL
X	1	3	3	7
Y	3	2	1	6

Ferramenta 5W2H

Ferramenta que ajuda o gestor a construir um Plano de Ação. Facilitando a definição das tarefas e dos responsáveis por cada uma delas. Funciona para todos os tipos de negócio, visando atingir objetivos e metas.

5W: What? – O que será feito? - Why? Porque será feito? - Where? Onde será feito? - When? Quando será feito? – Who? Quem fará? 2H: How? Como será feito? – How much? Quanto irá custar para fazer?

Não é uma ferramenta para buscar causa de problemas, mas sim elaborar o Plano de Ação.

WHAT	WHY	WHERE	WHEN	WHO	HOW	HOW MUCH
Padronização de Rotinas	Otimizar tempo	Coordenação	Agosto 2021	João Silva	Contratação de Assessoria externa	2.500,00
Sistema de Segurança Portaria Central	Impedir entrada de pessoas não autorizadas	Setor Compras	20/08/21	Paulo Santos	Compra de equipamentos e instalação	4.000,00

Análise competitiva e estratégias genéricas

Gestão Estratégica: “É um processo que consiste no conjunto de decisões e ações que visam proporcionar uma adequação competitivamente superior entre a organização e seu ambiente, de forma a permitir que a organização alcance seus objetivos”.

Michael Porter, Economista e professor norte-americano, nascido em 1947, propõe o segundo grande essencial conceito para a compreensão da vantagem competitiva, o conceito das “estratégias competitivas genéricas”.

Porter apresenta a estratégia competitiva como sendo sinônimo de decisões, onde devem acontecer ações ofensivas ou defensivas com finalidade de criar uma posição que possibilite se defender no mercado, para conseguir lidar com as cinco forças competitivas e com isso conseguir e expandir o retorno sobre o investimento.

Observa ainda, que há distintas maneiras de posicionar-se estratégicamente, diversificando de acordo com o setor de atuação, capacidade e características da Organização. No entanto, Porter desenha que há três grandes pilares estratégicos que atuarão diretamente no âmbito da criação da vantagem competitiva.

As 3 Estratégias genéricas de Porter são:

1. Estratégia de Diferenciação: Aumentar o valor – valor é a percepção que você tem em relação a determinado produto. Exemplo: Existem determinadas marcas que se posicionam no mercado com este alto valor agregado.

2. Estratégia de Liderança em custos: Baixar o preço – preço é quanto custo, ser o produto mais barato no mercado. Quanto vai custar na etiqueta.

3. Estratégia de Foco ou Enfoque: Significa perceber todo o mercado e selecionar uma fatia dele para atuar especificamente.

As 5 forças Estratégicas

Chamada de as 5 Forças de Porter (Michael Porter) – é uma análise em relação a determinado mercado, levando em consideração 5 elementos, que vão descrever como aquele mercado funciona.

1 – Grau de Rivalidade entre os concorrentes: com que intensidade eles competem pelos clientes e consumidores. Essa força tenciona as demais forças.

2 – Ameaça de Produtos substitutos: ameaça de que novas tecnologias venham a substituir o produto ou serviço que o mercado oferece.

3 – Ameaça de novos entrantes: ameaças de que novas organizações, ou pessoas façam aquilo que já está sendo feito.

4 – Poder de Barganha dos Fornecedores: Capacidade negocial das empresas que oferecem matéria-prima à organização, poder de negociar preços e condições.

5 – Poder de Barganha dos Clientes: Capacidade negocial dos clientes, poder de negociar preços e condições.

Redes e alianças

Formações que as demais organizações fazem para que tenham uma espécie de fortalecimento estratégico em conjunto. A formação de redes e alianças estratégicas de modo a poder compartilhar recursos e competências, além de reduzir seus custos.

Redes possibilitam um fortalecimento estratégico da organização diante de seus concorrentes, sem aumento significativo de custos. Permite que a organização dê saltos maiores do que seriam capazes sozinhas, ou que demorariam mais tempo para alcançar individualmente.

Tipos: Joint ventures – Contratos de fornecimento de longo prazo – Investimentos acionários minoritário – Contratos de fornecimento de insumos/ serviços – Pesquisas e desenvolvimento em conjunto – Funções e aquisições.

Vantagens: Ganho na posição de barganha (negociação) com seus fornecedores e Aumento do custo de entrada dos potenciais concorrentes em um mercado = barreira de entrada.

Administração por objetivos

A Administração por objetivos (APO) foi criada por Peter Ducker que se trata do esforço administrativo que vem de baixo para cima, para fazer com que as organizações possam ser geridas através dos objetivos.

Trata-se do envolvimento de todos os membros organizacionais no processo de definição dos objetivos. Parte da premissa de que se os colaboradores absorverem a ideia e negociarem os objetivos, estarão mais dispostos e comprometidos com o atingimento dos mesmos.

Fases: Especificação dos objetivos – Desenvolvimento de planos de ação – Monitoramento do processo – Avaliação dos resultados.

Balanced scorecard

Percepção de Kaplan e Norton de que existem bens que são intangíveis e que também precisam ser medidos. É necessário apresentar mais do que dados financeiros, porém, o financeiro ainda faz parte do Balanced scorecard.

Ativos tangíveis são importantes, porém ativos intangíveis merecem atenção e podem ser ponto de diferenciação de uma organização para a outra.

Por fim, é a criação de um modelo que complementa os dados financeiros do passado com indicadores que buscam medir os fatores que levarão a organização a ter sucesso no futuro.

Processo decisório

É o processo de escolha do caminho mais adequado à organização em determinada circunstância.

Uma organização precisa estar capacitada a otimizar recursos e atividades, assim como criar um modelo competitivo que a possibilite superar os rivais. Julgando que o mercado é dinâmico e vive em constante mudança, onde as ideias emergem devido às pressões.

Para que um negócio ganhe a vantagem competitiva é necessário que ele alcance um desempenho superior. Para tanto, a organização deve estabelecer uma estratégia adequada, tomando as decisões certas.

— Organização

Estrutura organizacional

A estrutura organizacional na administração é classificada como o conjunto de ordenações, ou conjunto de responsabilidades, sejam elas de autoridade, das comunicações e das decisões de uma organização ou empresa.

É estabelecido através da estrutura organizacional o desenvolvimento das atividades da organização, adaptando toda e qualquer alteração ou mudança dentro da organização, porém essa estrutura pode não ser estabelecida unicamente, deve-se estar pronta para qualquer transformação. Essa estrutura é dividida em duas formas, estrutura informal e

estrutura formal, a estrutura informal é instável e mais flexível e não está sujeita a um controle tão rígido, enquanto a estrutura formal é estável e está sujeita a controle.

Estrutura Formal (Estável): A estrutura formal é projetada, planejada e registrada. Ela tem uma hierarquia clara com funções claramente definidas. Essa estrutura foi desenvolvida para aumentar a produtividade, a coordenação e o controle dentro da empresa. Processos formais, como revisões organizacionais, mudanças de cargos ou redistribuição de recursos, geralmente são necessários para alterar a estrutura formal. Como resultado, a estrutura formal geralmente é mais estável e menos instável.

Estrutura Informal (Instável): Interações pessoais, comunicações não oficiais e relações sociais constituem a base da estrutura informal. À medida que as pessoas interagem e criam conexões dentro da organização, ela pode se desenvolver e evoluir de forma orgânica. A estrutura informal é mais adaptável e adaptável porque não é formalmente documentada. No entanto, a estrutura informal é menos estruturada e, portanto, mais vulnerável a mudanças rápidas. Isso pode ocorrer devido a mudanças nas relações pessoais, objetivos individuais ou cultura organizacional.

Tipos de departamentalização

É uma forma de sistematização da estrutura organizacional, visa agrupar atividades que possuem uma mesma linha de ação com o objetivo de melhorar a eficiência operacional da empresa. Assim, a organização junta recursos, unidades e pessoas que tenham esse ponto em comum.

Quando tratamos sobre organogramas, entramos em conceitos de divisão do trabalho no sentido vertical, ou seja, ligado aos níveis de autoridade e hierarquia existentes. Quando falamos sobre departamentalização tratamos da especialização horizontal, que tem relação com a divisão e variedade de tarefas.

– Departamentalização funcional ou por funções: É a forma mais utilizada dentre as formas de departamentalização, se tratando do agrupamento feito sob uma lógica de identidade de funções e semelhança de tarefas, sempre pensando na especialização, agrupando conforme as diferentes funções organizacionais, tais como financeira, marketing, pessoal, dentre outras.

Vantagens: especialização das pessoas na função, facilitando a cooperação técnica; economia de escala e produtividade, mais indicada para ambientes estáveis.

Desvantagens: falta de sinergia entre os diferentes departamentos e uma visão limitada do ambiente organizacional como um todo, com cada departamento estando focado apenas nos seus próprios objetivos e problemas.

– Por clientes ou clientela: Este tipo de departamentalização ocorre em função dos diferentes tipos de clientes que a organização possui. Justificando-se assim, quando há necessidades heterogêneas entre os diversos públicos da organização. Por exemplo (loja de roupas): departamento masculino, departamento feminino, departamento infantil.

Vantagem: facilitar a flexibilidade no atendimento às demandas específicas de cada nicho de clientes.

Desvantagens: dificuldade de coordenação com os objetivos globais da organização e multiplicação de funções semelhantes nos diferentes departamentos, prejudicando a eficiência, além de

ATENDIMENTO AO PÚBLICO

QUALIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO: COMUNICABILIDADE; APRESENTAÇÃO; ATENÇÃO; CORTESIA; INTERESSE; PRESTEZA; EFICIÊNCIA; TOLERÂNCIA; DISCRIÇÃO; CONDUTA; OBJETIVIDADE

No ambiente de negócios atual, a qualidade no atendimento ao público tornou-se um fator decisivo para o sucesso e a reputação de qualquer organização. Mais do que oferecer produtos e serviços, as empresas precisam se preocupar em criar experiências positivas que fortaleçam a relação com seus clientes e transmitam uma imagem de profissionalismo, empatia e eficiência. Um atendimento de qualidade é fundamental para estabelecer confiança, fidelizar o cliente e destacar-se em um mercado cada vez mais competitivo.

O atendimento ao público vai além de simplesmente responder a perguntas ou solucionar problemas; ele envolve a capacidade de compreender as necessidades, expectativas e emoções do cliente, oferecendo respostas e soluções de forma clara, objetiva e cortês. A interação entre o cliente e o atendente representa a imagem da empresa e pode determinar se o cliente terá uma experiência positiva ou negativa, influenciando diretamente a percepção e a reputação da organização.

— Princípios Básicos do Atendimento ao PÚBLICO

Um atendimento de qualidade ao público é fundamentado em princípios que norteiam a forma como as interações devem ocorrer, garantindo que o cliente se sinta valorizado, compreendido e respeitado. Esses princípios, quando aplicados de forma eficaz, são capazes de transformar simples contatos em experiências memoráveis, fortalecendo a relação entre cliente e empresa. A seguir, destacamos os principais pilares que sustentam um atendimento ao público de excelência:

Comunicabilidade

A comunicabilidade é a habilidade de transmitir uma mensagem de forma clara, eficaz e compreensível, garantindo que o cliente receba as informações de maneira correta e precisa. Uma comunicação bem elaborada vai além do uso de palavras; inclui a entonação, a linguagem corporal e a capacidade de ouvir ativamente. Para assegurar a compreensão, é importante que o atendente adapte sua linguagem ao perfil do cliente, evitando jargões técnicos ou termos complicados que possam dificultar o entendimento.

Além disso, a clareza na transmissão das informações é essencial para evitar mal-entendidos. Por exemplo, ao explicar procedimentos, políticas ou soluções, o atendente deve ser direto e objetivo, utilizando frases curtas e exemplos práticos, se necessário. Isso cria uma atmosfera de confiança e transparência, fatores essenciais para um bom relacionamento com o cliente.

Apresentação

A apresentação pessoal é o primeiro aspecto que o cliente percebe ao interagir com o atendente, sendo um dos fatores que contribuem para a formação da primeira impressão. O profissional deve se apresentar de maneira adequada, com um vestuário condizente com a cultura da empresa e a situação de atendimento, garantindo também a higiene pessoal e o cuidado com a aparência.

Além do aspecto físico, a postura e a atitude também fazem parte da apresentação. Manter uma postura ereta, demonstrar segurança e exibir um sorriso amigável transmitem confiança e credibilidade, elementos que influenciam positivamente a percepção do cliente em relação ao profissional e à empresa que ele representa.

Atenção

A atenção é a capacidade de estar presente e plenamente focado nas necessidades do cliente durante o atendimento. Demonstrar interesse genuíno e escutar atentamente o que o cliente tem a dizer são atitudes que mostram respeito e valorização, criando um ambiente propício para a construção de um relacionamento de confiança.

Quando o atendente pratica a escuta ativa, ele capta não apenas as palavras do cliente, mas também as nuances e emoções por trás delas, permitindo uma compreensão mais profunda do que realmente está sendo solicitado. Essa habilidade é fundamental para oferecer soluções que atendam às expectativas do cliente de forma personalizada, tornando o atendimento mais eficaz e satisfatório.

Cortesia

A cortesia é um reflexo da educação, respeito e profissionalismo do atendente. Trata-se de agir com gentileza, paciência e empatia, independentemente da situação ou do comportamento do cliente. Mesmo diante de clientes difíceis ou em momentos de conflito, manter a calma e ser educado é essencial para conduzir o atendimento de forma positiva e para preservar a imagem da empresa.

Pequenos gestos, como cumprimentar o cliente pelo nome, agradecer pela preferência e utilizar expressões de gentileza, fazem toda a diferença na percepção do cliente em relação ao atendimento. A cortesia, portanto, não é apenas uma questão de boas maneiras, mas uma ferramenta poderosa para criar um ambiente de acolhimento e respeito.

Interesse

Demonstrar interesse vai além de simplesmente prestar atenção; envolve a atitude proativa de se colocar à disposição do cliente e buscar compreender suas necessidades de forma inte-

gral. Um atendente interessado faz perguntas, oferece sugestões e mostra-se empenhado em encontrar a melhor solução para o cliente, mesmo quando a demanda não é claramente expressa.

O interesse também se manifesta na forma como o atendente lida com as críticas e sugestões. Ao mostrar-se receptivo a feedbacks, o profissional não só demonstra humildade e desejo de melhorar, mas também contribui para a construção de um relacionamento de confiança e transparência com o cliente.

— Práticas para um Atendimento de Qualidade

Para que o atendimento ao público seja eficaz e ofereça uma experiência positiva ao cliente, é essencial que os princípios básicos anteriormente mencionados sejam incorporados em práticas diárias. A aplicação dessas práticas de forma consistente e alinhada com os valores da empresa contribui para um serviço de qualidade, capaz de atender e superar as expectativas dos clientes. A seguir, apresentamos as principais práticas que devem ser adotadas para um atendimento ao público de excelência:

Presteza e Eficiência

Ser ágil e eficiente no atendimento é uma das principais características de um serviço de qualidade. A presteza envolve atender o cliente prontamente, evitando esperas desnecessárias e demonstrando disposição para ajudar. Já a eficiência refere-se à capacidade de resolver as solicitações do cliente de forma rápida e eficaz, proporcionando soluções claras e objetivas.

Para garantir essa eficiência, o atendente deve ter conhecimento dos produtos, serviços e processos da empresa, bem como estar preparado para agir em diferentes situações. O domínio da informação é crucial para oferecer respostas precisas, evitando a necessidade de transferências ou retornos desnecessários, que podem gerar frustração no cliente.

Tolerância e Discrição

O atendimento ao público muitas vezes envolve lidar com pessoas de diferentes temperamentos e emoções, e a tolerância é uma qualidade indispensável para manter a calma e o profissionalismo em qualquer situação. É fundamental que o atendente seja capaz de ouvir reclamações e críticas com paciência, sem se deixar abalar, e responder de forma educada e empática, mesmo quando o cliente estiver nervoso ou insatisfeito.

Além disso, a discrição é um componente essencial para garantir a confiança e a privacidade do cliente. O profissional deve tratar informações confidenciais com sigilo e respeitar a intimidade do cliente, evitando compartilhar dados pessoais ou detalhes do atendimento com terceiros. Isso demonstra respeito e reforça a credibilidade e a seriedade da empresa.

Conduta e Objetividade

A conduta do atendente reflete diretamente a imagem da empresa, por isso é importante manter um comportamento que seja coerente com os valores e a ética da organização. A postura profissional, a cordialidade e o respeito devem estar presentes em todas as interações, independentemente da situação.

A objetividade, por sua vez, é uma habilidade que facilita a comunicação e torna o atendimento mais eficiente. Ao se comunicar com clareza e precisão, o atendente evita mal-entendidos e permite que o cliente comprehenda facilmente as informações e

soluções apresentadas. O uso de uma linguagem simples e direta é fundamental para garantir que a mensagem seja transmitida de forma clara e sem ambiguidades.

Aprimoramento Contínuo e Treinamento

A busca constante por aperfeiçoamento é uma prática que distingue um atendimento de qualidade. É essencial que os profissionais envolvidos no atendimento ao público participem regularmente de treinamentos e capacitações para desenvolver suas habilidades e atualizar-se em relação aos produtos, serviços e políticas da empresa.

O treinamento não apenas aprimora o conhecimento técnico, mas também capacita os atendentes a lidar com diferentes perfis de clientes, aprimorar a comunicação e aprimorar a capacidade de resolução de problemas. Investir no desenvolvimento contínuo da equipe de atendimento reflete o compromisso da empresa com a excelência e a satisfação do cliente.

Personalização do Atendimento

Cada cliente é único e merece ser tratado de forma personalizada. A prática de utilizar o nome do cliente, adaptar a abordagem de acordo com o perfil e mostrar interesse genuíno em suas necessidades e preferências cria uma experiência de atendimento diferenciada. A personalização faz com que o cliente se sinta valorizado e ouvido, fortalecendo o vínculo com a empresa.

Para isso, o atendente deve ser capaz de identificar as particularidades de cada cliente e ajustar sua comunicação e soluções de acordo com essas especificidades. Quando o atendimento é adaptado às necessidades individuais, a empresa demonstra que se preocupa em oferecer um serviço que vai além do padrão, gerando uma impressão positiva e memorável.

Resolução Eficaz de Problemas e Reclamações

A maneira como um problema ou reclamação é tratado pode ser determinante para a satisfação do cliente e sua percepção sobre a empresa. Portanto, é essencial que o atendente esteja preparado para lidar com essas situações de forma rápida, eficaz e cortês.

Ao enfrentar uma reclamação, é importante ouvir o cliente com atenção, reconhecer o problema e demonstrar empatia. Oferecer uma solução imediata ou encaminhar o caso para alguém que possa resolver é fundamental para mostrar ao cliente que a empresa se preocupa em solucionar suas questões. Além disso, é importante acompanhar a resolução do problema para garantir que o cliente esteja satisfeito com o resultado.

Uso Adequado da Tecnologia no Atendimento

A tecnologia é uma grande aliada na melhoria do atendimento ao público. Ferramentas como chatbots, sistemas de gestão de relacionamento com o cliente (CRM) e plataformas de atendimento omnichannel facilitam a comunicação, tornam os processos mais ágeis e permitem um acompanhamento mais eficiente das interações com os clientes.

No entanto, o uso da tecnologia deve ser equilibrado e humanizado. A tecnologia deve complementar o atendimento e não substituí-lo completamente, garantindo que o cliente tenha a opção de falar com um atendente humano quando necessário. Isso é especialmente importante em situações mais complexas ou sensíveis, onde a empatia e a compreensão são essenciais.

A implementação dessas práticas contribui para a construção de um atendimento ao público eficiente, humanizado e de alto padrão. Ao combinar a presteza e eficiência, a tolerância e discrição, a conduta e objetividade, o aprimoramento contínuo, a personalização, a resolução eficaz de problemas e o uso adequado da tecnologia, a empresa cria um ambiente propício para oferecer um atendimento que vai ao encontro das expectativas do cliente.

— Desafios e Soluções no Atendimento ao Público

O atendimento ao público é uma atividade que, apesar de essencial para o sucesso de uma organização, está sujeita a diversos desafios que podem impactar a experiência do cliente e, consequentemente, a reputação da empresa. Superar esses obstáculos requer não apenas habilidades técnicas e emocionais por parte dos atendentes, mas também estratégias eficazes para lidar com diferentes situações. A seguir, destacamos alguns dos principais desafios enfrentados no atendimento ao público e as soluções que podem ser adotadas para superá-los.

Lidar com Clientes Insatisfeitos e Conflitantes

Um dos maiores desafios no atendimento ao público é lidar com clientes que estão insatisfeitos ou que se comportam de forma conflituosa. A insatisfação pode ser causada por diversos fatores, como expectativas não atendidas, problemas com o produto ou serviço, ou mesmo por falhas no atendimento anterior.

Solução: A chave para lidar com esses clientes é manter a calma, ser empático e mostrar-se disposto a ajudar. O atendente deve ouvir atentamente as reclamações, reconhecendo a validade das preocupações do cliente e oferecendo uma solução adequada de forma educada e respeitosa. É importante evitar confrontos e buscar um diálogo que seja construtivo, deixando claro que a empresa está comprometida em resolver a situação. Ter treinamento em gestão de conflitos e habilidades de comunicação assertiva pode ser extremamente útil para a equipe de atendimento.

Gerenciar Expectativas dos Clientes

Outro desafio comum é gerenciar as expectativas dos clientes, que muitas vezes esperam soluções imediatas ou resultados que nem sempre são possíveis de alcançar. A falta de clareza ou a má comunicação durante o processo de atendimento pode levar a mal-entendidos e frustrações.

Solução: A objetividade e a transparência são fundamentais para gerenciar as expectativas do cliente. Desde o primeiro contato, o atendente deve comunicar de forma clara os procedimentos, prazos e limitações que possam existir. Isso evita que o cliente crie expectativas irrealistas e permite que ele compreenda o que pode esperar da empresa. Quando não for possível atender a uma solicitação, o atendente deve explicar as razões e apresentar alternativas viáveis.

Adaptar-se a Diferentes Perfis de Clientes

Cada cliente possui um perfil e uma forma de se comunicar, o que pode representar um desafio para o atendente, que precisa adaptar sua abordagem para se conectar com cada tipo de pessoa. Desde clientes que preferem um atendimento mais formal até aqueles que são mais informais e descontraídos, o atendente deve ser capaz de ajustar sua comunicação.

Solução: Desenvolver a habilidade de reconhecer rapidamente o perfil do cliente e ajustar o estilo de atendimento é essencial. A flexibilidade e a inteligência emocional desempenham um papel crucial nesse processo, permitindo que o atendente se adapte ao tom e ao ritmo do cliente, tornando a interação mais agradável e efetiva. O treinamento em técnicas de comunicação e atendimento personalizado ajuda a equipe a se tornar mais versátil e eficaz na adaptação a diferentes perfis de clientes.

Lidar com Alta Demanda e Longas Filas de Espera

Em momentos de alta demanda, é comum que os atendentes enfrentem pressão para atender a um grande volume de clientes em um curto espaço de tempo, o que pode resultar em longas filas de espera e, consequentemente, na insatisfação dos clientes.

Solução: Para lidar com essa situação, é fundamental que a empresa tenha uma estratégia de gestão de filas e priorização de atendimentos. O uso de tecnologias, como sistemas de agendamento e atendimento online, pode ajudar a reduzir o tempo de espera e otimizar o fluxo de atendimento. Além disso, é importante que a equipe de atendimento esteja treinada para agir com eficiência e agilidade, sem comprometer a qualidade do serviço. A comunicação constante com os clientes que estão aguardando – explicando a situação e agradecendo pela paciência – também contribui para reduzir a ansiedade e a frustração.

Manter a Motivação da Equipe de Atendimento

Trabalhar no atendimento ao público pode ser desgastante, principalmente em situações de estresse e pressão, o que pode levar à desmotivação e ao esgotamento dos colaboradores. Uma equipe desmotivada tende a prestar um atendimento de menor qualidade, o que impacta negativamente a experiência do cliente.

Solução: Para manter a motivação da equipe, é essencial criar um ambiente de trabalho saudável, oferecer reconhecimento e recompensas pelo bom desempenho, e proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional. Programas de bem-estar e pausas regulares durante a jornada de trabalho também ajudam a reduzir o estresse e a manter o ânimo dos colaboradores. Além disso, investir em treinamentos e capacitações permite que os atendentes se sintam mais preparados e confiantes para lidar com as demandas do dia a dia.

Lidar com Problemas Técnicos e Falhas no Sistema

Problemas técnicos, como falhas no sistema ou na conexão, podem interromper o atendimento e causar insatisfação nos clientes, especialmente quando eles esperam por soluções rápidas. Esse é um desafio comum que exige soluções imediatas para minimizar os impactos negativos.

Solução: Para lidar com problemas técnicos, é importante que a empresa invista em sistemas de atendimento robustos e mantenha uma equipe de suporte técnico disponível para resolver falhas rapidamente. Além disso, o atendente deve estar preparado para lidar com esses imprevistos de forma proativa, informando o cliente sobre o problema e fornecendo atualizações frequentes até que a situação seja resolvida. A transparência nesse momento é fundamental para manter a confiança do cliente.

Oferecer Atendimento Consistente em Múltiplos Canais

Com a evolução da tecnologia, os clientes esperam ser atendidos em diferentes canais – telefone, e-mail, chat, redes sociais – e muitas vezes alternam entre eles durante o processo de atendimento. Garantir a consistência da comunicação e a continuidade do atendimento nesses diferentes canais é um desafio.

Solução: Implementar uma estratégia de atendimento omnichannel é uma solução mais eficaz para oferecer uma experiência integrada e consistente. Um sistema de gestão de relacionamento com o cliente (CRM) que unifique as interações em todos os canais permite que o atendente acesse o histórico do cliente e ofereça um atendimento personalizado, independentemente do canal utilizado. Treinar a equipe para utilizar esses sistemas e para adaptar a abordagem de acordo com o canal de atendimento também é essencial para garantir a qualidade do serviço.

O atendimento ao público é uma área que exige preparação, paciência e resiliência, pois os desafios enfrentados são diversos e muitas vezes imprevisíveis. No entanto, ao adotar estratégias eficazes e investir no treinamento e desenvolvimento da equipe, é possível transformar esses desafios em oportunidades de melhoria e crescimento. A capacidade de superar obstáculos com profissionalismo e empatia reflete diretamente na experiência do cliente, reforçando a reputação da empresa e contribuindo para a construção de relacionamentos sólidos e duradouros.

Com um enfoque estratégico e a implementação das soluções apresentadas, a empresa estará preparada para oferecer um atendimento ao público que não apenas atenda, mas também supere as expectativas, consolidando-se como referência em qualidade e excelência.

TRABALHO EM EQUIPE: PERSONALIDADE E RELACIONAMENTO; EFICÁCIA NO COMPORTAMENTO INTERPESSOAL; SERVIDOR E OPINIÃO PÚBLICA; O ÓRGÃO E A OPINIÃO PÚBLICA; FATORES POSITIVOS DO RELACIONAMENTO; COMPORTAMENTO RECEPTIVO E DEFENSIVO; EMPATIA; COMPREENSÃO MÚTUA

O trabalho em equipe é um elemento essencial para o sucesso de qualquer organização, seja ela pública ou privada. Em um ambiente corporativo, o desempenho coletivo é frequentemente mais eficaz do que a atuação isolada de seus membros. As equipes que trabalham de forma integrada e colaborativa tendem a alcançar melhores resultados, superar desafios e atingir objetivos de maneira mais eficiente. Isso ocorre porque a soma de habilidades, conhecimentos e experiências individuais enriquece o processo de tomada de decisão, a resolução de problemas e a inovação, fatores que são determinantes para a competitividade e o crescimento das organizações.

No entanto, trabalhar em equipe não é uma tarefa simples. A complexidade do ser humano, com suas diferentes personalidades, valores, crenças e modos de agir, faz com que o estabelecimento de um ambiente harmônico e produtivo seja um desafio constante. Para que a equipe alcance seu máximo potencial, é necessário que seus integrantes desenvolvam a capacidade de se comunicar de forma clara e assertiva, bem como a habilidade de ouvir, compreender e respeitar as perspectivas alheias. A comunicação eficaz é, portanto, um dos pilares do trabalho em equipe, pois permite a troca de informações, ideias e feedback,

fortalecendo a coesão e o senso de propósito coletivo.

Além disso, a compreensão da dinâmica das relações interpessoais é fundamental para o sucesso do trabalho em equipe. Cada membro traz consigo um conjunto único de experiências, habilidades e formas de lidar com situações adversas, o que pode enriquecer o grupo ou, se não for bem gerenciado, gerar conflitos e desentendimentos. Nesse contexto, a liderança e a gestão de equipes desempenham papel crucial ao promover um ambiente de respeito, cooperação e valorização das diferenças individuais.

No ambiente de trabalho, a diversidade de personalidades é um dos principais fatores que influenciam a dinâmica das equipes. Cada indivíduo traz consigo um conjunto único de características, comportamentos, experiências e formas de se relacionar, o que pode enriquecer a equipe, mas também pode ser fonte de desafios.

As personalidades de cada membro de uma equipe afetam diretamente como as relações interpessoais se estabelecem e como as tarefas são executadas em prol dos objetivos organizacionais.

A Diversidade de Personalidades no Ambiente de Trabalho

As personalidades variam de pessoa para pessoa, influenciando a forma como cada um lida com desafios, responde a estímulos e se relaciona com os colegas. Em um mesmo ambiente, é comum encontrar indivíduos extrovertidos e comunicativos, que se destacam por sua facilidade em expressar ideias e motivar o grupo. Por outro lado, há também aqueles que são mais introvertidos e preferem refletir e agir de maneira mais reservada, contribuindo de forma silenciosa, mas igualmente valiosa.

Essa diversidade pode ser um grande trunfo para a equipe, pois proporciona uma variedade de perspectivas e abordagens para a resolução de problemas. Um colaborador mais analítico, por exemplo, pode complementar o trabalho de alguém que é mais impulsivo e criativo, trazendo equilíbrio para a tomada de decisões. Da mesma forma, uma pessoa que possui uma personalidade mais detalhista pode auxiliar na execução cuidadosa das tarefas, enquanto outra, com perfil mais visionário, pode contribuir para o planejamento estratégico e a inovação.

Benefícios e Desafios da Integração de Personalidades

A integração de personalidades diversas tem o potencial de enriquecer o ambiente de trabalho e melhorar a qualidade dos resultados. Quando as diferenças são bem gerenciadas, elas se tornam um fator positivo, fomentando a criatividade, a inovação e a resolução de problemas. No entanto, se não forem bem conduzidas, essas diferenças podem gerar conflitos, mal-entendidos e desentendimentos, afetando a produtividade e a harmonia da equipe.

O principal desafio reside em encontrar formas de valorizar as particularidades de cada indivíduo e transformá-las em forças complementares. Para isso, é necessário que os membros da equipe desenvolvam a capacidade de se adaptar a diferentes estilos de trabalho e comunicação, aprendendo a reconhecer e respeitar as contribuições únicas que cada colega pode oferecer. O desenvolvimento de habilidades como a empatia e a inteligência emocional é fundamental nesse processo, pois permite compreender as motivações e reações dos outros, minimizando conflitos e fortalecendo os laços de cooperação.

NOÇÕES DIREITO ADMINISTRATIVO

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

ESTADO

Conceito, Elementos e Princípios

Adentrando ao contexto histórico, o conceito de Estado veio a surgir por intermédio do antigo conceito de cidade, da *polis grega* e da *civitas romana*. Em meados do século XVI o vocábulo Estado passou a ser utilizado com o significado moderno de força, poder e direito.

O Estado pode ser conceituado como um ente, sujeito de direitos, que possui como elementos: o povo, o território e a soberania. Nos dizeres de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010, p. 13), “*Estado é pessoa jurídica territorial soberana, formada pelos elementos povo, território e governo soberano*”.

O Estado como ente, é plenamente capacitado para adquirir direitos e obrigações. Ademais, possui personalidade jurídica própria, tanto no âmbito interno, perante os agentes públicos e os cidadãos, quanto no âmbito internacional, perante outros Estados.

Vejamos alguns conceitos acerca dos três elementos que compõem o Estado:

– **Povo:** Elemento legitima a existência do Estado. Isso ocorre por que é do povo que origina todo o poder representado pelo Estado, conforme dispõe expressamente art. 1º, parágrafo único, da Constituição Federal:

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

O povo se refere ao conjunto de indivíduos que se vincula juridicamente ao Estado, de forma estabilizada.

Entretanto, isso não ocorre com estrangeiros e apátridas, diferentemente da população, que tem sentido demográfico e quantitativo, agregando, por sua vez, todos os que se encontrem sob sua jurisdição territorial, sendo desnecessário haver quaisquer tipos de vínculo jurídico do indivíduo com o poder do Estado.

Com vários sentidos, o termo pode ser usado pela doutrina como sinônimo de nação e, ainda, no sentido de subordinação a uma mesma autoridade política.

No entanto, a titularidade dos direitos políticos é determinada pela nacionalidade, que nada mais é que o vínculo jurídico estabelecido pela Constituição entre os cidadãos e o Estado.

O Direito nos concede o conceito de povo como sendo o conjunto de pessoas que detém o poder, a soberania, conforme já foi explicitado por meio do art. 1º. Parágrafo único da CFB/88 disponde que “*Todo poder emana do povo, que exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição*”.

– **Território:** pode ser conceituado como a área na qual o Estado exerce sua soberania. Trata-se da base física ou geográfica de um determinado Estado, seu elemento constitutivo, base delimitada de autoridade, instrumento de poder com vistas a dirigir o grupo social, com tal delimitação que se pode assegurar à eficácia do poder e a estabilidade da ordem.

O território é delimitado pelas fronteiras, que por sua vez, podem ser naturais ou convencionais. O território como elemento do Estado, possui duas funções, sendo uma negativa limitante de fronteiras com a competência da autoridade política, e outra positiva, que fornece ao Estado a base correta de recursos materiais para ação.

Por traçar os limites do poder soberanamente exercido, o território é elemento essencial à existência do Estado, sendo, desta forma, pleno objeto de direitos do Estado, o qual se encontra a serviço do povo e pode usar e dispor dele com poder absoluto e exclusivo, desde que estejam presentes as características essenciais das relações de domínio. O território é formado pelo solo, subsolo, espaço aéreo, águas territoriais e plataforma continental, prolongamento do solo coberto pelo mar.

A Constituição Brasileira atribui ao Conselho de Defesa Nacional, órgão de consulta do presidente da República, competência para “*propor os critérios e condições de utilização de áreas indispensáveis à segurança do território nacional e opinar sobre seu efetivo uso, especialmente na faixa de fronteira e nas relacionadas com a preservação e a exploração dos recursos naturais de qualquer tipo*” (Artigo 91, §1º, III, CFB/88). Os espaços sobre o qual se desenvolvem as relações sociais próprias da vida do Estado é uma porção da superfície terrestre, projetada desde o subsolo até o espaço aéreo. Para que essa porção territorial e suas projeções adquiram significado político e jurídico, é preciso considerá-las como um local de assentamento do grupo humano que integra o Estado, como campo de ação do poder político e como âmbito de validade das normas jurídicas.

– **Soberania:** Trata-se do poder do Estado de se auto administrar. Por meio da soberania, o Estado detém o poder de regular o seu funcionamento, as relações privadas dos cidadãos, bem como as funções econômicas e sociais do povo que o integra. Por meio desse elemento, o Estado edita leis aplicáveis ao seu território, sem estar sujeito a qualquer tipo de interferência ou dependência de outros Estados.

Em sua origem, no sentido de legitimação, a soberania está ligada à força e ao poder. Se antes, o direito era dado, agora é arquitetado, anteriormente era pensado na justiça robusta, agora é engendrado na adequação aos objetivos e na racionalidade técnica necessária. O poder do Estado é soberano, uno, indivisível e emana do povo. Além disso, todos os Poderes são partes de um todo que é a atividade do Estado.

Como fundamento do Estado Democrático de Direito, nos parâmetros do art. 1º, I, da CFB/88), a soberania é elemento essencial e fundamental à existência da República Federativa do Brasil.

A lei se tornou de forma essencial o principal instrumento de organização da sociedade. Isso, por que a exigência de justiça e de proteção aos direitos individuais, sempre se faz presente na vida do povo. Por conseguinte, por intermédio da Constituição escrita, desde a época da revolução democrática, foi colocada uma trava jurídica à soberania, proclamando, assim, os direitos invioláveis do cidadão.

O direito incorpora a teoria da soberania e tenta compatibilizá-la aos problemas de hoje, e remetem ao povo, aos cidadãos e à sua participação no exercício do poder, o direito sempre tende a preservar a vontade coletiva de seu povo, através de seu ordenamento, a soberania sempre existirá no campo jurídico, pois o termo designa igualmente o fenômeno político de decisão, de deliberação, sendo incorporada à soberania pela Constituição.

A Constituição Federal é documento jurídico hierarquicamente superior do nosso sistema, se ocupando com a organização do poder, a definição de direitos, dentre outros fatores. Nesse diapasão, a soberania ganha particular interesse junto ao Direito Constitucional. Nesse sentido, a soberania surge novamente em discussão, procurando resolver ou atribuir o poder originário e seus limites, entrando em voga o poder constituinte originário, o poder constituinte derivado, a soberania popular, do parlamento e do povo como um todo. Depreende-se que o fundo desta problemática está entranhado na discussão acerca da positivação do Direito em determinado Estado e seu respectivo exercício.

Assim sendo, em síntese, já verificados o conceito de Estado e os seus elementos. Temos, portanto:

ESTADO = Povo + TERRITÓRIO + SOBERANIA

— **Observação:** Os elementos (povo + território + soberania) do Estado não devem ser confundidos com suas funções estatais que normalmente são denominadas “Poderes do Estado” e, por sua vez, são divididas em: legislativa, executiva e judiciária.

Em relação aos princípios do Estado Brasileiro, é fácil encontrá-los no disposto no art. 1º, da CFB/88. Vejamos:

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

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

Ressalta-se que os conceitos de soberania, cidadania e pluralismo político são os que mais são aceitos como princípios do Estado. No condizente à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, pondera-se que estes constituem as finalidades que o Estado busca alcançar. Já os conceitos de soberania, cidadania e pluralismo político, podem ser plenamente relacionados com o sentido de organização do Estado sob forma política, e, os conceitos de dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, implicam na ideia do alcance de objetivos morais e éticos.

GOVERNO

Conceito

Governo é a expressão política de comando, de iniciativa pública com a fixação de objetivos do Estado e de manutenção da ordem jurídica contemporânea e atuante.

O Brasil adota a República como forma de Governo e o federalismo como forma de Estado. Em sua obra Direito Administrativo da Série Advocacia Pública, o renomado jurista Leandro Zannoni, assegura que governo é elemento do Estado e o explana como “a atividade política organizada do Estado, possuindo ampla discricionariedade, sob responsabilidade constitucional e política” (p. 71).

É possível complementar esse conceito de Zannoni com a afirmação de Meirelles (1998, p. 64-65) que aduz que “*Governo é a expressão política de comando, de iniciativa, de fixação de objetivos do Estado e de manutenção da ordem jurídica vigente*”. Entretanto, tanto o conceito de Estado como o de governo podem ser definidos sob diferentes perspectivas, sendo o primeiro, apresentado sob o critério sociológico, político, constitucional, dentre outros fatores. No condizente ao segundo, é subdividido em sentido formal sob um conjunto de órgãos, em sentido material nas funções que exerce e em sentido operacional sob a forma de condução política.

O objetivo final do Governo é a prestação dos serviços públicos com eficiência, visando de forma geral a satisfação das necessidades coletivas. O Governo pratica uma função política que implica uma atividade de ordem mediata e superior com referência à direção soberana e geral do Estado, com o fulcro de determinar os fins da ação do Estado, assinalando as diretrizes para as demais funções e buscando sempre a unidade da soberania estatal.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Conceito

Administração Pública em sentido geral e objetivo, é a atividade que o Estado pratica sob regime público, para a realização dos interesses coletivos, por intermédio das pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos.

A Administração Pública pode ser definida em sentido amplo e estrito, além disso, é conceituada por Di Pietro (2009, p. 57), como “*a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob regime jurídico total ou parcialmente público, para a consecução dos interesses coletivos*”.

NOÇÕES DIREITO ADMINISTRATIVO

Nos dizeres de Di Pietro (2009, p. 54), em sentido amplo, a Administração Pública é subdividida em órgãos governamentais e órgãos administrativos, o que a destaca em seu sentido subjetivo, sendo ainda subdividida pela sua função política e administrativa em sentido objetivo.

Já em sentido estrito, a Administração Pública se subdivide em órgãos, pessoas jurídicas e agentes públicos que praticam funções administrativas em sentido subjetivo, sendo subdividida também na atividade exercida por esses entes em sentido objetivo.

Em suma, temos:

SENTIDO SUBJETIVO	Sentido amplo {órgãos governamentais e órgãos administrativos}.
SENTIDO SUBJETIVO	Sentido estrito {pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos}.
SENTIDO OBJETIVO	Sentido amplo {função política e administrativa}.
SENTIDO OBJETIVO	Sentido estrito {atividade exercida por esses entes}.

Existem funções na Administração Pública que são exercidas pelas pessoas jurídicas, órgãos e agentes da Administração que são subdivididas em três grupos: fomento, polícia administrativa e serviço público.

Para melhor compreensão e conhecimento, detalharemos cada uma das funções. Vejamos:

a. Fomento: É a atividade administrativa incentivadora do desenvolvimento dos entes e pessoas que exercem funções de utilidade ou de interesse público.

b. Polícia administrativa: É a atividade de polícia administrativa. São os atos da Administração que limitam interesses individuais em prol do interesse coletivo.

c. Serviço público: resume-se em toda atividade que a Administração Pública executa, de forma direta ou indireta, para satisfazer os anseios e as necessidades coletivas do povo, sob o regime jurídico e com predominância pública. O serviço público também regula a atividade permanente de edição de atos normativos e concretos sobre atividades públicas e privadas, de forma implementativa de políticas de governo.

A finalidade de todas essas funções é executar as políticas de governo e desempenhar a função administrativa em favor do interesse público, dentre outros atributos essenciais ao bom andamento da Administração Pública como um todo com o incentivo das atividades privadas de interesse social, visando sempre o interesse público.

A Administração Pública também possui elementos que a compõe, são eles: as pessoas jurídicas de direito público e de direito privado por delegação, órgãos e agentes públicos que exercem a função administrativa estatal.

— **Observação importante:** Pessoas jurídicas de direito público são entidades estatais acopladas ao Estado, exercendo finalidades de interesse imediato da coletividade. Em se tratando do direito público externo, possuem a personalidade jurídica de direito público cometida à diversas nações estrangeiras, como à Santa Sé, bem como a organismos internacionais como a ONU, OEA, UNESCO.(art. 42 do CC).

No direito público interno encontra-se, no âmbito da administração direta, que cuida-se da Nação brasileira: União, Estados, Distrito Federal, Territórios e Municípios (art. 41, incs. I, II e III, do CC).

No âmbito do direito público interno encontram-se, no campo da administração indireta, as autarquias e associações públicas (art. 41, inc. IV, do CC). Posto que as associações públicas, pessoas jurídicas de direito público interno dispostas no inc. IV do art. 41 do CC, pela Lei n.º 11.107/2005,7 foram sancionadas para auxiliar ao consórcio público a ser firmado entre entes públicos (União, Estados, Municípios e Distrito Federal).

— Princípios da administração pública

De acordo com o administrativista Alexandre Mazza (2017), princípios são regras condensadoras dos valores fundamentais de um sistema. Sua função é informar e materializar o ordenamento jurídico bem como o modo de atuação dos aplicadores e intérpretes do direito, sendo que a atribuição de informar decorre do fato de que os princípios possuem um núcleo de valor essencial da ordem jurídica, ao passo que a atribuição de enformar é denotada pelos contornos que conferem à determinada seara jurídica.

Desta forma, o administrativista atribui dupla aplicabilidade aos princípios da **função hermenêutica** e da **função integrativa**.

Referente à função hermenêutica, os princípios são amplamente responsáveis por explicitar o conteúdo dos demais parâmetros legais, isso se os mesmos se apresentarem obscuros no ato de tutela dos casos concretos. Por meio da função integrativa, por sua vez, os princípios cumprem a tarefa de suprir eventuais lacunas legais observadas em matérias específicas ou diante das particularidades que permeiam a aplicação das normas aos casos existentes.

Os princípios colocam em prática as função hermenêuticas e integrativas, bem como cumprem o papel de esboçar os dispositivos legais disseminados que compõe a seara do Direito Administrativo, dando-lhe unicidade e coerência.

Além disso, os princípios do Direito Administrativo podem ser expressos e positivados escritos na lei, ou ainda, implícitos, não positivados e não escritos na lei de forma expressa.

— **Observação importante:** Não existe hierarquia entre os princípios expressos e implícitos. Comprova tal afirmação, o fato de que os dois princípios que dão forma o Regime Jurídico Administrativo, são meramente implícitos.

Regime Jurídico Administrativo

É composto por todos os princípios e demais dispositivos legais que formam o Direito Administrativo. As diretrizes desse regime são lançadas por dois princípios centrais, ou supraprincípios que são a Supremacia do Interesse Público e a Indisponibilidade do Interesse Público.

Supremacia do Interesse Público	Conclama a necessidade da sobreposição dos interesses da coletividade sobre os individuais.
Indisponibilidade do Interesse Público	Sua principal função é orientar a atuação dos agentes públicos para que atuem em nome e em prol dos interesses da Administração Pública.

Ademais, tendo o agente público usufruído das prerrogativas de atuação conferidas pela supremacia do interesse público, a indisponibilidade do interesse público, com o fito de impedir que tais prerrogativas sejam utilizadas para a consecução de interesses privados, termina por colocar limitações aos agentes públicos no campo de sua atuação, como por exemplo, a necessidade de aprovação em concurso público para o provimento dos cargos públicos.

Princípios Administrativos

Nos parâmetros do art. 37, *caput* da Constituição Federal, a Administração Pública deverá obedecer aos princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

Vejamos:

— **Princípio da Legalidade:** Esse princípio no Direito Administrativo, apresenta um significado diverso do que apresenta no Direito Privado. No Direito Privado, toda e qualquer conduta do indivíduo que não esteja proibida em lei e que não esteja contrária à lei, é considerada legal. O termo legalidade para o Direito Administrativo, significa subordinação à lei, o que faz com que o administrador deva atuar somente no instante e da forma que a lei permitir.

— **Observação importante:** O princípio da legalidade considera a lei em sentido amplo. Nesse diapasão, compreende-se como lei, toda e qualquer espécie normativa expressamente disposta pelo art. 59 da Constituição Federal.

— **Princípio da Impessoalidade:** Deve ser analisado sob duas óticas:

a) Sob a ótica da atuação da Administração Pública em relação aos administrados: Em sua atuação, deve o administrador pautar na não discriminação e na não concessão de privilégios àqueles que o ato atingirá. Sua atuação deverá estar baseada na neutralidade e na objetividade.

b) Em relação à sua própria atuação, administrador deve executar atos de forma impessoal, como dispõe o parágrafo primeiro do art. 37 da CF/88 ao afirmar que: “A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.”

— **Princípio da Moralidade:** Dispõe que a atuação administrativa deve ser totalmente pautada nos princípios da ética, honestidade, probidade e boa-fé. Esse princípio está conexo à não corrupção na Administração Pública.

O princípio da moralidade exige que o administrador tenha conduta pautada de acordo com a ética, com o bom senso, bons costumes e com a honestidade. O ato administrativo terá que obedecer a Lei, bem como a ética da própria instituição em que o agente atua. Entretanto, não é suficiente que o ato seja praticado apenas nos parâmetros da Lei, devendo, ainda, obedecer à moralidade.

— **Princípio da Publicidade:** Trata-se de um mecanismo de controle dos atos administrativos por meio da sociedade. A publicidade está associada à prestação de satisfação e informação da atuação pública aos administrados. Via de regra é que a atuação da Administração seja pública, tornando assim, possível o controle da sociedade sobre os seus atos.

Ocorre que, no entanto, o princípio em estudo não é absoluto. Isso ocorre pelo fato deste acabar por admitir exceções previstas em lei. Assim, em situações nas quais, por exemplo, devam ser preservadas a segurança nacional, relevante interesse coletivo e intimidade, honra e vida privada, o princípio da publicidade deverá ser afastado.

Sendo a publicidade requisito de eficácia dos atos administrativos que se voltam para a sociedade, pondera-se que os mesmos não poderão produzir efeitos enquanto não forem publicados.

— **Princípio da Eficiência:** A atividade administrativa deverá ser exercida com presteza, perfeição, rendimento, qualidade e economicidade. Anteriormente era um princípio implícito, porém, hodiernamente, foi acrescentado, de forma expressa, na CFB/88, com a EC n. 19/1998.

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CONCEITO E CONTEÚDO, LEIS CONSTITUCIONAIS, COMPLEMENTARES E ORDINÁRIAS

Natureza

Segundo a doutrina clássica o direito é dividido em dois grandes ramos, quais sejam: direito público e direito privado¹.

Destaque-se que, não obstante a doutrina mais moderna já tenha superado essa classificação dicotômica entre direito público e privado (vez que o direito é uno e indivisível, devendo ser entendido como um conjunto harmônico), para fins didáticos e de provas de concursos públicos continuaremos a adotá-la. Destaque-se que essa classificação, segundo a doutrina, é atribuída a Jean Domat.

Modernamente, ante o reconhecimento de novos direitos e das transformações do Estado, a doutrina percebeu uma forte influência do direito constitucional sobre o direito privado, reconhecendo, em diversas situações, a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, surgindo a denominada “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”.

Com isso, o Direito Constitucional deixa de ser reconhecido apenas e tão somente em uma relação vertical (Estado X Cidadão), passando a ser reconhecido também nas relações horizontais (cidadão X cidadão). O princípio matriz desse novo panorama é o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento (viga mestra) da República Federativa do Brasil (Art. 1.º, III, CF).

Tema de grande controvérsia diz respeito ao conceito de Constituição, haja vista que ela envolve a perspectiva histórico-universal dos intitulados ciclos constitucionais. Faz-se importante perceber que a ideia de Constituição deve ser compreendida mesmo antes do surgimento do constitucionalismo em sentido estrito.

Isso porque, toda e qualquer sociedade, independentemente da época e do lugar, sempre possuiu um conjunto de regras de organização do Estado, semelhantes ao que intitulamos de Constituição.

Con quanto exista diversos parâmetros para se conceituar o Direito Constitucional e, por consequência, a própria Constituição, partiremos do conceito cunhado pelo brilhante professor José Afonso da Silva que afirma que o direito constitucional é “Direito Pú blico fundamental por referir-se diretamente à organização e fundamento do Estado, à articulação dos elementos primários do mesmo e ao estabelecimento das bases da estrutura política”.

A partir dessa lição do professor José Afonso, podemos conceituar a Constituição Federal como sendo a norma máxima de um Estado que estabelece sua organização e fundamentos, trazendo as regras mínimas essenciais para sua subsistência e formação.

Com isso, a Constituição Federal passa a ser a norma de validade de todo o ordenamento jurídico pátrio, sendo ela o parâmetro de validade dos demais atos normativos, haja vista o princípio da supremacia das normas constitucionais.

Em virtude do conceito transcrito acima podemos afirmar que a **natureza jurídica** do Direito Constitucional é de direito público fundamental.

O quadro abaixo sintetiza a Natureza do Direito Constitucional. Observe:

Natureza do Direito Constitucional		
Dicotomia do Direito	Uno, indivisível e indecomponível	Ramo do Direito Pú blico

Conceito

De acordo com José Afonso da Silva, o Direito Constitucional é o ramo do Direito Pú blico que expõe, interpreta e sistematiza os princípios e normas fundamentais do Estado².

Já para Manoel Gonçalves Ferreira Filho, o Direito Constitucional é o conhecimento sistematizado da organização jurídica fundamental do Estado. Em outras palavras, trata-se do conhecimento sistematizado das regras jurídicas relativas às formas do Estado e do Governo, ao modo de aquisição, exercício do poder, ao estabelecimento de seus órgãos e aos limites de sua ação.

Por seu turno, Uadi Lammégo Bulos define o Direito Constitucional como a parcela da ordem jurídica que compreende a ordenação sistemática e racional de um conjunto de normas supremas encarregadas de organizar a estrutura do Estado e delimitar as relações de poder.

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

² DUTRA, Luciano. *Direito Constitucional Essencial. Série Provas e Concursos. 2ª edição – Rio de Janeiro: Elsevier.*

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Para sintetizarmos o referido conceito, adequando o mesmo ao estudo direcionado à concursos públicos, podemos definir o Direito Constitucional como o ramo do Direito Positivo Público que estuda a Constituição Federal, considerada como norma jurídica suprema que organiza o Estado pelos seus elementos constitutivos (povo, território, governo, soberania e finalidade), atribuindo-lhe poder e, ao mesmo tempo, limitando o exercício deste pela previsão de direitos e garantias fundamentais e pela separação de poderes.

O quadro abaixo sintetiza a diferença entre Direito Constitucional e Constituição. Observe:

Direito Constitucional	Constituição
Ramo do Direito Positivo Público que estuda a Constituição.	Norma jurídica suprema que cria o Estado, atribuindo-lhe poder limitado pela previsão de direitos e garantias fundamentais e pela separação de poderes.

Objeto

Podemos estabelecer seu objeto como sendo aquele que se refere à organização e fundamento do Estado, à articulação de seus elementos primários, bem como ao estabelecimento das bases da estrutura política³.

Não obstante a definição ora fornecida, existem vários sentidos (perspectivas ou critérios) adotados pela doutrina para definir o termo “Constituição”.

O quadro abaixo sintetiza o Objeto do Direito Constitucional. Observe:

Objeto do Direito Constitucional

O estudo de normas fundamentais de um ou mais Estados, quais sejam:

- a) direitos fundamentais
- b) estrutura do Estado
- c) organização dos Poderes

Perspectiva sociológica; perspectiva política; perspectiva jurídica

– Perspectiva sociológica⁴

Preceitua essa perspectiva que uma Constituição só seria legítima se representasse o efetivo poder estatal, refletindo as forças sociais que constituem o poder. Nesse sentido, Ferdinand Lassale afirma que a Constituição seria a somatória dos fatores reais do poder dentro de uma sociedade.

– Perspectiva política

Partindo-se do pensamento de Carl Schmitt, o professor José Afonso da Silva afirma que a Constituição só se refere à decisão política fundamental, ao passo que as leis constitucionais seriam os demais dispositivos inseridos no texto do documento constitucional, não contendo matéria de decisão política fundamental. Nesse diapasão, há uma distinção entre a Constituição e a Lei Constitucional.

Dentre da classificação moderna, e com base nos pensamentos de Schmitt, podemos afirmar que a Constituição se enquadra no conceito de normas materialmente constitucionais, ao passo que a Lei Constitucional está inserida no conceito de normas formalmente constitucionais.

– Perspectiva jurídica

Segundo a perspectiva jurídica, que possui como seu representante Hans Kelsen, a Constituição foi alocada no mundo do dever ser e não no mundo do ser, caracterizando-se como fruto da vontade racional do homem e não das leis naturais.

O professor José Afonso da Silva preceitua que a Constituição significa norma fundamental hipotética, cuja função é servir de fundamento lógico transcendental da validade da Constituição jurídico-positiva, o que equivale à norma positiva suprema, conjunto de normas que regula a criação de outras normas, lei nacional no seu mais alto grau.

Fontes formais

As fontes da ciência constitucional podem ser **materiais e formais**⁵.

As **fontes materiais** são a origem e o manancial sociológico do direito constitucional, isto é, os elementos fáticos que conduzem à criação de uma Lei Fundamental.

Todo ordenamento constitucional que se preze democrático tem a aptidão para moldar um povo, muito embora seja por ele também moldado.

Por sua vez, as **fontes formais** são o manancial normativo que conduzem à criação de uma Lei Fundamental. Se costuma dividir tais fontes em **fontes formais imediatas (diretas)** e **fontes formais mediatas (indiretas)**:

3 <https://concurseria.com.br/wp-content/uploads/2017/11/Introdu%C3%A7%C3%A3o-ao-Dto-Constitucional.pdf>

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

5 https://cdnv2.moovin.com.br/livrariadplacido/imagens/files/manuais/613_manual-de-direito-constitucional-2019-3-edicao.pdf

a) Fontes formais imediatas: São as Constituições propriamente ditas. É possível acrescer aqui, ainda como fonte imediata, os costumes, graças aos países de tradição constitucional predominantemente não escrita, como é o caso da Inglaterra;

b) Fontes formais mediatas: São representadas pela jurisprudência e pela doutrina. Sua adjetivação como fontes “mediatas” decorre do desdobramento das fontes “imediatas”, das quais derivam. A jurisprudência e a doutrina constitucional buscam sustentáculo em uma matriz constitucional, bem como a ela auxiliam a desenvolver-se graças à dialeticidade que de sua atividade decorre.

- **Fontes materiais:** origem e manancial *sociológico* do direito constitucional.

- **Fontes formais:** manancial *normativo* do direito constitucional. Podem ser *imediatas* (Constituições e costumes) e *mediatas* (jurisprudência e doutrina).

https://cdnv2.moovin.com.br/livrariadplacido/imagens/files/manuais/613_manual-de-direito-constitucional-2019-3-edicao.pdf

Concepção positiva

Por fim, podemos destacar a concepção positivista, segundo a qual apresenta a ideia de Constituição exclusivamente como norma jurídica⁶. Destaque-se que a principal ruptura com as demais concepções ocorre na teoria da validade da norma, a qual divide o ser do dever ser.

De acordo com essa concepção a norma jurídica existe de forma válida quando decorrer de outra norma jurídica válida superior, até o ponto de se gerar uma premissa de validade em todo o sistema jurídico, o qual nas lições de Kelsen configuram a norma fundamental.

DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS; DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS; REMÉDIOS CONSTITUCIONAIS: HABEAS CORPUS, MANDADO DE SEGURANÇA, AÇÃO POPULAR; DIREITO DE PETIÇÃO

— Dos Direitos E Garantias Fundamentais

O Art. 5º da CF/88 trata dos direitos e deveres individuais e coletivos, espécie do gênero direitos e garantias fundamentais (título II).

Os **direitos** são bens e vantagens previstos na norma constitucional, enquanto as **garantias** são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos (preventivamente) ou prontamente os repara, caso violados⁷.

Por fim, diferenciando as **garantias fundamentais** dos **remédios constitucionais** (espécies do gênero garantia). Isso porque, uma vez consagrado o direito, a sua garantia nem sempre estará nas regras definidas constitucionalmente como remédios constitucionais (exemplos: *habeas corpus*, *habeas data*, etc.). Em determinadas situações a garantia poderá estar na própria norma que assegura o direito. Vejamos dois exemplos:

6 <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e-79cb9270ecc075bfa3b84b2a.pdf>

7
LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 11ª edição. São Paulo: Editora Método, 2007.

“É inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos (Artigo 5º, VI – direito), garantindo-se na forma da lei a proteção aos locais de culto e suas garantias (garantia);”

Direito ao juízo natural (direito), o Artigo 5º, XXXVII, veda a instituição de juízo ou tribunal de exceção (garantia).

Passemos à análise do Artigo 5º da CF/88:

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Trata-se de um rol meramente **exemplificativo**, na medida em que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou também dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (§ 2º).

I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Este inciso traz um dos princípios mais importantes existentes, que é o princípio da isonomia ou da igualdade. Deve-se, contudo, buscar não somente esta aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a **igualdade material**, na medida em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

II- ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

Destacamos o princípio da legalidade. Ele garante a segurança jurídica e impede que o Estado atue de forma arbitrária.

Tal princípio tem por escopo explicitar que nenhum cidadão será obrigado a realizar ou deixar de realizar condutas que não estejam definidas em lei. Além disso, se não existe uma lei que proíba uma determinada conduta ao cidadão, significa que ela é permitida.

III- ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Garante que nenhum cidadão será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. Fundamenta-se pelo fato de que, o sujeito que cometer tortura estará cometendo crime tipificado na Lei nº 9.455/97.

Cabe ressaltar, ainda, que a prática de tortura caracteriza-se como crime inafiançável e insuscetível de graça ou anistia. Não obstante, o crime de tortura ainda é considerado hediondo, conforme explicita a Lei nº 8.072/90.

IV- é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

A Constituição assegurou a liberdade de manifestação do pensamento, vedando o anonimato. Caso durante a manifestação do pensamento se cause dano material, moral ou à imagem, assegura-se o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização.

VI- é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

Em um primeiro momento, este inciso garante a liberdade de escolha da religião pelas pessoas. A segunda parte resguarda a liberdade de culto, garantindo, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e liturgias.

O Brasil é um país laico ou leigo, ou seja, não tem uma religião oficial, não condiciona orientação religiosa específica.

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

Quando o inciso se refere às entidades civis e militares de internação coletiva está abarcando os sanatórios, hospitais, quartéis, dentre outros. Cabe ressaltar que a assistência religiosa não abrange somente uma religião, mas todas.

VIII- ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

Este inciso expressa a possibilidade de perda dos direitos pelo cidadão que, para não cumprir obrigação legal imposta a todos e para recusar o cumprimento de prestação alternativa, alega como motivo crença religiosa ou convicção filosófica ou política.

Um exemplo de obrigação estipulada por lei a todos os cidadãos do sexo masculino é a prestação de serviço militar obrigatório. Nesse passo, se um cidadão deixar de prestar o serviço militar obrigatório alegando como motivo a crença em determinada religião que o proíba poderá sofrer privação nos seus direitos.

IX - é livre a expressão de atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

A censura consiste na verificação do pensamento a ser divulgado e as normas existentes no ordenamento. Este inciso tem por escopo a proteção da liberdade de expressão, sendo expressamente vedada a censura e a licença.

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação;

Os direitos da personalidade decorrem da dignidade humana. O direito à privacidade decorre da autonomia da vontade e do livre-arbítrio, permitindo à pessoa conduzir sua vida da forma que julgar mais conveniente, sem intromissões alheias, desde que não viole outros valores constitucionais e direitos de terceiro.

A honra pode ser subjetiva (estima que a pessoa possui de si mesma) ou objetiva (reputação do indivíduo perante o meio social em que vive).

O direito à imagem, que envolve aspectos físicos, inclusive a voz, impede sua captação e difusão sem o consentimento da pessoa, ainda que não haja ofensa à honra.

Por outro lado, o inciso em questão traz a possibilidade de ajuizamento de ação que vise à indenização por danos materiais ou morais decorrentes da violação dos direitos expressamente tutelados. Não obstante a responsabilização na esfera civil, ainda é possível constatar que a agressão a tais direitos também encontra guarida no âmbito penal. Tal fato se abaliza na existência dos crimes de calúnia, injúria e difamação, expressamente tipificados no Código Penal Brasileiro.

XI- a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

O conceito de “casa” é amplo, alcançando os locais habitados de maneira exclusiva. Exemplo: escritórios, oficinas, consultórios e locais de habitação coletiva (hotéis, motéis etc.) que não sejam abertos ao público, recebendo todos estes locais esta proteção constitucional.

O referido inciso traz a inviolabilidade do domicílio do indivíduo. Todavia, tal inviolabilidade não possui cunho absoluto, sendo que o mesmo artigo explicita os casos em que há possibilidade de penetração no domicílio sem o consentimento do morador. Os casos em que é possível a penetração do domicílio são:

- **por determinação judicial:** somente durante o dia;
- **em caso de flagrante delito, desastre, ou para prestar socorro:** poderá penetrar sem o consentimento do morador, durante o dia ou à noite, não necessitando de determinação judicial.

O período referente ao “dia” engloba das 06 às 18 horas.

XII- é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

- Sigilo de Correspondência: possui como regra a inviolabilidade trazida no Texto Constitucional. Todavia, pode haver limitação na inviolabilidade em caso de decretação de estado de defesa ou estado de sítio. Outra possibilidade de quebra de sigilo de correspondência entendida pelo Supremo Tribunal Federal diz respeito às correspondências dos presidiários, visando a segurança pública e a preservação da ordem jurídica;

- Sigilo de Comunicações Telegráficas: assim como a inviolabilidade do sigilo de correspondência, é possível a quebra deste em caso de estado de defesa e estado de sítio;

NOÇÕES DE DIREITO PENAL

PRINCÍPIOS DO DIREITO PENAL

O Direito Penal é uma das principais áreas do ordenamento jurídico, responsável por estabelecer as normas que definem condutas consideradas ilícitas e as respectivas sanções aplicáveis. Dentro desse contexto, os princípios do Direito Penal desempenham um papel fundamental, pois servem como diretrizes que limitam o poder punitivo do Estado e protegem os direitos fundamentais dos indivíduos. Esses princípios não apenas orientam a criação e aplicação das normas penais, mas também asseguram que o exercício do poder punitivo seja conduzido de maneira justa, proporcional e respeitosa dos direitos humanos.

A compreensão desses princípios é essencial para qualquer estudo do Direito Penal, uma vez que eles formam a base para a interpretação e aplicação das leis penais. Este documento tem como objetivo explorar esses princípios, destacando sua importância e os diferentes aspectos que os compõem, proporcionando uma visão detalhada e crítica sobre o funcionamento e as implicações do Direito Penal na sociedade moderna.

— Princípio da Legalidade

O Princípio da Legalidade é um dos pilares fundamentais do Direito Penal e está consagrado tanto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXIX, quanto no artigo 1º do Código Penal. Este princípio estabelece que não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal. Em outras palavras, para que uma conduta seja considerada crime e para que uma pena seja aplicada, é imprescindível que haja uma lei anterior que assim o determine.

— Subprincípios do Princípio da Legalidade

O Princípio da Legalidade se desdobra em dois subprincípios essenciais: a reserva legal e a anterioridade.

— Reserva Legal

A **reserva legal** refere-se ao fato de que somente a lei, entendida como norma escrita emanada do Poder Legislativo, pode definir o que é crime e qual é a pena aplicável. Isso significa que nenhuma outra fonte de direito, como costumes ou normas administrativas, pode criar tipos penais ou sanções criminais. A reserva legal é um mecanismo de proteção das liberdades individuais, garantindo que apenas leis criadas através do processo legislativo democrático possam restringir a liberdade dos cidadãos.

No contexto das contravenções penais, a doutrina majoritária entende que, apesar de serem infrações de menor potencial ofensivo, elas também estão sujeitas ao princípio da reserva legal, ou seja, só podem ser definidas e punidas com base em uma lei anterior.

Além disso, o princípio da reserva legal se aplica não apenas às penas tradicionais, mas também às medidas de segurança, que são sanções penais aplicadas com base na periculosidade do agente, e não em sua culpabilidade. Exemplo disso é o tratamento ambulatorial ou a internação de indivíduos que cometem crimes, mas que possuem doenças mentais que os tornam incapazes de entender o caráter ilícito de suas ações.

— Anterioridade

A **anterioridade** complementa o princípio da reserva legal ao exigir que a lei que define um crime e comina a pena correspondente seja anterior ao fato criminoso. Isso quer dizer que uma pessoa só pode ser punida por uma conduta que era proibida por lei no momento em que a ação ou omissão foi praticada. Esse subprincípio impede a retroatividade da lei penal em desfavor do réu, protegendo os indivíduos de serem punidos por condutas que, no momento em que foram realizadas, não eram consideradas crimes.

Um exemplo prático da aplicação da anterioridade é a situação hipotética em que uma nova lei torna crime a ação de beber cerveja. Se essa lei entrar em vigor hoje, somente as pessoas que consumirem cerveja a partir de hoje poderão ser punidas; aqueles que beberam antes da vigência da lei não poderão ser penalizados, pois o princípio da anterioridade impede a aplicação retroativa da lei penal.

— Implicações do Princípio da Legalidade

O Princípio da Legalidade tem importantes implicações no Direito Penal, servindo como uma verdadeira barreira contra o arbítrio estatal. Ele assegura que ninguém pode ser condenado ou punido sem que haja uma lei prévia que descreva de forma clara e precisa a conduta proibida e a sanção correspondente. Isso reforça a previsibilidade e a segurança jurídica, pois permite que as pessoas conheçam de antemão as consequências jurídicas de suas ações.

Além disso, o princípio da legalidade protege contra a criação de tipos penais vagos ou indeterminados, que poderiam ser aplicados de maneira arbitrária ou excessivamente ampla, violando os direitos fundamentais dos cidadãos. Ele também restringe o uso de normas penais em branco, que exigem um complemento normativo para terem eficácia, assegurando que tais normas respeitem o princípio da reserva legal ao serem claramente especificadas.

Em resumo, o Princípio da Legalidade é um dos mais importantes garantidores das liberdades individuais no Direito Penal, funcionando como uma proteção essencial contra o abuso do poder punitivo pelo Estado. Ele não apenas delimita o campo de atuação do Direito Penal, mas também assegura que a criação e a aplicação das leis penais sejam realizadas de forma justa, previsível e democrática.

— Atributos da Lei Penal

Para que a lei penal cumpra seu papel de forma eficaz e justa, ela deve apresentar certos atributos que asseguram sua clareza, previsibilidade e aplicação correta. Esses atributos são essenciais para garantir que a legislação penal seja interpretada e aplicada de maneira a respeitar os direitos fundamentais dos indivíduos e a limitar o poder punitivo do Estado. Os principais atributos da lei penal incluem:

1. Lei Escrita

A lei penal deve ser escrita, ou seja, deve estar codificada em um texto formal, acessível e comprehensível a todos. Isso exclui a possibilidade de costumes, tradições ou práticas sociais servirem como base para a criminalização de condutas. A exigência de uma lei escrita garante que as normas penais sejam claras e publicamente conhecidas, o que é fundamental para a previsibilidade do sistema jurídico.

— **Exemplo:** O artigo 1º do Código Penal brasileiro estabelece que “não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal”. Isso reforça a necessidade de que todas as definições criminais e sanções estejam claramente expressas em textos legais formalmente aprovados.

2. Lei Certa

A norma penal deve ser certa, ou seja, deve ter uma redação clara e precisa, sem ambiguidades que possam gerar diferentes interpretações. Esse atributo impede que a lei penal seja aplicada de forma arbitrária ou discriminatória, exigindo que os tipos penais sejam definidos de maneira a não deixar dúvidas sobre quais comportamentos são proibidos e quais são as penalidades aplicáveis.

— **Exemplo:** No Direito Penal, um crime deve ser descrito de forma detalhada e específica, como ocorre com o crime de homicídio no artigo 121 do Código Penal, que define claramente a conduta de “matar alguém”.

3. Lei Taxativa

A lei penal deve ser taxativa, ou seja, deve ser suficientemente específica para que se evite uma aplicação genérica ou extensiva que possa englobar condutas não previstas explicitamente. A taxatividade da lei penal está diretamente relacionada ao princípio da reserva legal, pois visa a evitar que a norma seja aplicada a um conjunto excessivamente amplo de situações, o que violaria o princípio da legalidade.

— **Exemplo:** As descrições penais como “furto” (art. 155 do Código Penal) ou “roubo” (art. 157 do Código Penal) são formuladas de maneira a evitar interpretações que poderiam incluir condutas que não foram especificamente descritas pelo legislador.

4. Lei Necessária

A norma penal deve ser necessária, significando que o Direito Penal deve ser utilizado como último recurso (princípio da *última ratio*) para a proteção de bens jurídicos importantes. A necessidade da norma penal assegura que o Estado só interveña na esfera individual quando não houver outros meios menos severos para proteger os interesses da sociedade.

— **Exemplo:** O uso do Direito Penal para criminalizar uma conduta só deve ocorrer quando outras áreas do Direito, como o Direito Civil ou Administrativo, não forem suficientes para prevenir ou remediar a conduta danosa.

5. Lei Irretroativa

A lei penal deve ser irretroativa, ou seja, não pode ser aplicada a fatos ocorridos antes de sua vigência, salvo se beneficiar o réu. Esse atributo protege os indivíduos de serem punidos por atos que, no momento de sua prática, não eram considerados crimes.

— **Exemplo:** Uma lei que cria um novo crime não pode ser usada para punir alguém por um ato que foi cometido antes da lei entrar em vigor.

Esses atributos da lei penal — escrita, certa, taxativa, necessária e irretroativa — são fundamentais para a garantia dos direitos individuais e para a aplicação justa e previsível do Direito Penal. Eles asseguram que as leis penais sejam criadas e interpretadas de forma a respeitar a dignidade humana e a limitar o poder punitivo do Estado, protegendo, assim, a sociedade e os indivíduos contra abusos e arbitrariedades.

— Irretroatividade da Lei Penal

A **irretroatividade da lei penal** é um princípio fundamental no Direito Penal que assegura que as normas penais não possam ser aplicadas a fatos ocorridos antes de sua entrada em vigor. Esse princípio está consagrado no artigo 5º, inciso XL da Constituição Federal do Brasil, que estabelece que “a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu”. Essa regra protege os cidadãos de mudanças legais que possam incriminar condutas anteriormente lícitas ou aumentar as penas de crimes já cometidos.

— Fundamentos do Princípio da Irretroatividade

O princípio da irretroatividade da lei penal está enraizado na ideia de segurança jurídica e na proteção das expectativas legítimas dos cidadãos. Ele assegura que as pessoas possam organizar suas vidas e ações com base nas leis vigentes no momento em que agem, sem o temor de que uma nova lei venha posteriormente a considerá-las criminosas ou a agravar as penas aplicáveis aos seus atos passados.

Esse princípio impede o Estado de exercer um poder punitivo retroativo, garantindo que ninguém seja penalizado por um comportamento que, quando realizado, não era considerado ilícito. Além disso, protege os indivíduos contra a aplicação de penas mais severas do que as previstas na época do cometimento do crime.

— Exceção: Retroatividade da Lei Penal Mais Benéfica

Embora a regra geral seja a irretroatividade da lei penal, há uma exceção importante: a retroatividade da lei penal mais benéfica. De acordo com a mesma disposição constitucional que consagra a irretroatividade, uma lei penal nova que seja mais favorável ao réu pode retroagir e ser aplicada a fatos ocorridos antes de sua vigência.

— **Exemplo:** Se uma lei nova reduz a pena para determinado crime, os indivíduos que cometeram esse crime antes da nova lei podem se beneficiar da redução da pena, mesmo que já tenham sido condenados. Isso reflete o princípio da humanidade das penas e a ideia de que o Direito Penal deve ser aplicado da maneira mais justa e compassiva possível.

— Implicações Práticas

Na prática, o princípio da irretroatividade da lei penal tem várias implicações importantes:

— **Proteção contra mudanças legislativas prejudiciais:** Os cidadãos estão protegidos contra a criação retroativa de crimes ou o agravamento de penas já existentes. Isso impede que o legislador mude as regras após o fato ocorrido, garantindo estabilidade e previsibilidade no ordenamento jurídico.

— **Aplicação da lei penal no tempo:** Para aplicar uma norma penal a um determinado fato, é essencial verificar qual era a lei vigente no momento da prática do ato. Se uma nova lei entra em vigor após a ocorrência do fato, essa nova lei não pode ser aplicada, a menos que seja mais benéfica ao réu.

— **Revogação de leis penais:** Quando uma lei penal é revogada ou substituída por uma norma mais branda, os efeitos dessa revogação ou substituição podem beneficiar retroativamente os réus. Isso significa que as penas impostas com base na lei antiga podem ser revisadas.

Exemplo: Se uma substância anteriormente considerada ilícita passa a ser legalizada, os processos penais relacionados ao uso ou porte dessa substância podem ser revistos e as condenações, eventualmente, anuladas.

O princípio da irretroatividade da lei penal é um dos alicerces da justiça criminal, garantindo que as leis penais sejam aplicadas de maneira justa e previsível, sem surpresas que possam lesar os direitos dos cidadãos. Ao assegurar que apenas as leis mais favoráveis ao réu possam retroagir, o sistema jurídico brasileiro protege a segurança jurídica e reforça o compromisso com os direitos humanos, mostrando que o Direito Penal deve ser tanto uma ferramenta de controle social quanto um instrumento de justiça e equidade.

— Individualização da Pena

A **Individualização da Pena** é um princípio fundamental do Direito Penal brasileiro, garantido pelo artigo 5º, inciso XLVI, da Constituição Federal, que estabelece que “a lei regulará a individualização da pena”. Esse princípio assegura que a pena aplicada a um indivíduo seja cuidadosamente ajustada às circunstâncias específicas do caso, levando em consideração a gravidade do delito, as condições pessoais do réu e as circunstâncias em que o crime foi cometido. O objetivo é garantir que a sanção seja proporcional e justa, refletindo a individualidade de cada situação criminal.

— Dimensões da Individualização da Pena

A individualização da pena ocorre em três etapas distintas: legislativa, judicial e administrativa. Cada uma dessas etapas desempenha um papel crucial no processo de adaptação da pena ao caso concreto.

1. Etapa Legislativa

Na etapa legislativa, cabe ao legislador definir os tipos penais e estabelecer as penas correspondentes, determinando os limites mínimos e máximos das sanções. Essa definição é feita através de leis que estipulam as penalidades para cada crime, proporcionando uma base legal para a aplicação das penas.

— **Exemplo:** O Código Penal brasileiro especifica que o crime de furto (art. 155) tem uma pena que varia entre 1 a 4 anos de reclusão. Esses limites dão ao juiz a margem dentro da qual ele pode aplicar a pena com base nas peculiaridades do caso.

2. Etapa Judicial

Na etapa judicial, o juiz tem a responsabilidade de aplicar a pena ao caso concreto, levando em consideração as circunstâncias do crime, a personalidade do réu, suas condições socioeconômicas, e os efeitos do crime sobre a vítima e a sociedade. A aplicação da pena é feita através de um processo chamado **dosiometria da pena**, que consiste em três fases:

— **Primeira Fase:** O juiz fixa a pena-base, considerando as circunstâncias judiciais, como antecedentes, conduta social, personalidade do agente, motivos, circunstâncias e consequências do crime.

— **Segunda Fase:** São analisadas as circunstâncias atenuantes (como o réu confessar o crime) e agravantes (como o crime ter sido cometido com abuso de autoridade), que podem reduzir ou aumentar a pena-base.

— **Terceira Fase:** São consideradas as causas de aumento ou diminuição de pena previstas na lei, que ajustam a pena final dentro dos limites estabelecidos pela legislação.

3. Etapa Administrativa

Na etapa administrativa, a individualização da pena ocorre durante a execução penal. Aqui, é o juiz da execução penal que avalia como a pena será cumprida, considerando o comportamento do réu durante a pena, as progressões de regime (do fechado para o semiaberto, por exemplo), e a concessão de benefícios como livramento condicional ou indulto.

— **Exemplo:** Um condenado que demonstra bom comportamento e cumprimento das regras no regime fechado pode progredir para o regime semiaberto, onde terá mais liberdade, como o direito de trabalhar fora da prisão durante o dia.

— Importância do Princípio da Individualização da Pena

A individualização da pena é fundamental para assegurar a justiça no processo penal. Ao adaptar a pena às circunstâncias específicas do crime e do réu, o sistema penal busca evitar tanto o excesso quanto a leniência punitiva. O objetivo é que a sanção aplicada seja suficiente para punir, prevenir a reincidência e ressocializar o condenado, sem desrespeitar os princípios de humanidade e proporcionalidade.

Esse princípio também reforça a ideia de que o sistema de justiça penal deve tratar cada caso com a atenção necessária, evitando decisões automatizadas ou padronizadas que possam ignorar as peculiaridades de cada situação. A individualização da pena permite que o sistema penal seja mais flexível e responsável às diferentes realidades e necessidades que se apresentam em cada processo.

A individualização da pena é um princípio essencial para a garantia de um sistema penal justo e eficaz. Ela assegura que as penas aplicadas sejam proporcionais e adequadas às circunstâncias específicas de cada caso, respeitando os direitos fundamentais dos indivíduos e promovendo a justiça. Ao considerar os aspectos particulares de cada crime e criminoso, o sistema penal brasileiro busca não apenas punir, mas também contribuir para a reintegração social do condenado, garantindo uma aplicação da lei que seja ao mesmo tempo firme e humana.

— Intranscendência da Pena

O princípio da **Intranscendência da Pena** é um dos pilares fundamentais do Direito Penal e está consagrado no artigo 5º, inciso XLV, da Constituição Federal do Brasil, que dispõe que “nenhuma pena passará da pessoa do condenado”. Este princípio estabelece que a responsabilidade penal é estritamente pessoal, ou seja, apenas o indivíduo que cometeu o crime pode ser punido por ele. As penas, portanto, não podem ser estendidas a terceiros, como familiares ou herdeiros do condenado.

— Fundamentos do Princípio da Intranscendência

A intranscendência da pena está alicerçada na ideia de justiça e responsabilidade individual. Ela assegura que apenas aqueles que foram julgados e considerados culpados pela prática de um crime sejam sujeitos à sanção penal correspondente. Isso reflete o entendimento de que a culpa e a punição são pessoais e não podem ser transferidas para outras pessoas, mesmo que sejam próximas ao condenado.

Esse princípio também protege os direitos fundamentais das pessoas que não participaram do delito, evitando que sofram penalidades por crimes que não cometeram. Isso é particularmente relevante em sociedades democráticas que valorizam os direitos individuais e a justiça como fundamentos do Estado de Direito.

— Aplicação Prática da Intranscendência da Pena

Na prática, a intranscendência da pena significa que as sanções penais, como prisão, multas penais ou qualquer outra medida restritiva de direitos, só podem ser aplicadas ao autor do crime. Entretanto, é importante fazer uma distinção entre os efeitos penais e os efeitos extrapenais da condenação.

1. Efeitos Penais

Os **efeitos penais** são aqueles que se referem diretamente à sanção imposta pelo Estado, como a privação de liberdade, penas restritivas de direitos ou multas. Esses efeitos são estritamente pessoais e, portanto, não podem ser transferidos a terceiros. Se o condenado falecer, por exemplo, a pena de prisão será extinta, uma vez que não pode ser cumprida por outra pessoa.

2. Efeitos Extrápenais

Já os **efeitos extrapenais**, que são consequências indiretas da condenação, podem afetar terceiros em certas circunstâncias. Um exemplo disso é a obrigação de reparar o dano causado pelo crime, que pode ser exigida dos herdeiros até o limite do patrimônio transferido, de acordo com o artigo 5º, inciso XLV, da Constituição Federal. Outro exemplo é a decretação do perdimento de bens obtidos através de atividade criminosa, que pode impactar o patrimônio que seria herdado.

— **Exemplo:** Se uma pessoa condenada a pagar uma multa penal falece, a multa não será transferida para os herdeiros. No entanto, se houver uma obrigação de indenização decorrente do crime, essa dívida poderá ser executada contra o espólio, limitando-se ao valor da herança.

— Limitações e Implicações do Princípio

Apesar da intranscendência da pena ser uma garantia fundamental, é importante observar que as consequências extrapenais de uma condenação penal podem gerar impacto nos direitos de terceiros. Isso ocorre especialmente em casos de sanções

patrimoniais, onde a responsabilidade civil pode ser transmitida para os herdeiros, dentro dos limites estabelecidos pela legislação.

No entanto, o princípio da intranscendência assegura que tais consequências não podem envolver a imposição direta de penas que restrinjam a liberdade ou outros direitos pessoais de terceiros, garantindo assim que a responsabilização penal permaneça confinada ao indivíduo que cometeu o crime.

O princípio da Intranscendência da Pena é uma expressão da justiça individualizada no Direito Penal, garantindo que apenas o autor de um crime seja punido por ele. Esse princípio protege os direitos de pessoas que não estão diretamente envolvidas na prática delituosa, reforçando a ideia de que a responsabilidade penal é pessoal e intransferível. Embora existam efeitos extrapenais que possam impactar terceiros, a aplicação direta de penas permanece limitada ao condenado, refletindo um compromisso fundamental com a justiça e os direitos humanos no sistema jurídico brasileiro.

— Limitação das Penas ou Humanidade

O princípio da **Limitação das Penas ou Princípio da Humanidade** é um pilar essencial do Direito Penal, assegurando que as penas aplicadas aos condenados sejam compatíveis com a dignidade humana e não ultrapassem os limites da proporcionalidade e razoabilidade. Este princípio está consagrado no artigo 5º, inciso XLVII, da Constituição Federal do Brasil, que estabelece a proibição de penas que sejam desumanas, degradantes ou excessivamente severas.

— Fundamentos do Princípio da Humanidade

O princípio da humanidade das penas é fundamentado na dignidade da pessoa humana, um dos valores centrais da Constituição Federal. Ele visa assegurar que o sistema de justiça penal trate todos os indivíduos com respeito à sua condição humana, independentemente do crime que tenham cometido. A punição, portanto, deve ser justa e adequada, evitando qualquer forma de tratamento cruel, desumano ou degradante.

Esse princípio reflete o compromisso do Estado com a proteção dos direitos humanos e o respeito à dignidade, mesmo na aplicação de sanções penais. Ele limita o poder punitivo do Estado, garantindo que as penas impostas sejam proporcionais à gravidade do crime e não resultem em sofrimento desnecessário ou em violação dos direitos básicos do condenado.

— Tipos de Penas Proibidas

A Constituição Federal lista expressamente os tipos de penas que são vedadas em razão de seu caráter desumano ou desproporcional:

1. Pena de morte, exceto em caso de guerra declarada (art. 5º, XLVII, “a”).
2. Penas de caráter perpétuo (art. 5º, XLVII, “b”).
3. Penas de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII, “c”).
4. Penas de banimento (art. 5º, XLVII, “d”).
5. Penas cruéis (art. 5º, XLVII, “e”).