



AVISO IMPORTANTE:



Este é um Material de Demonstração

Este arquivo é apenas uma amostra do conteúdo completo da Apostila.

Aqui você encontrará algumas páginas selecionadas para que possa conhecer a qualidade, estrutura e metodologia do nosso material. No entanto, **esta não é a apostila completa.**

POR QUE INVESTIR NA APOSTILA COMPLETA?

- × Conteúdo totalmente alinhado ao edital
- × Teoria clara, objetiva e sempre atualizada
- × Exercícios comentados, questões e mapas mentais
- × Diferentes práticas que otimizam seus estudos

Ter o material certo em mãos transforma sua preparação e aproxima você da **APROVAÇÃO.**

Garanta agora o acesso completo e aumente suas chances de aprovação:
<https://www.editorasolucao.com.br/>



TJ PA

TJ PA - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ

**Analista Judiciário –
Especialidade: Administração**

EDITAL Nº 1 – TJPA, DE 23 DE JUNHO DE 2025

**CÓD: SL-120JH-25
7908433278450**

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	11
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais	14
3. Domínio da ortografia oficial	20
4. Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual.....	25
5. Emprego de tempos e modos verbais	27
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.....	28
7. Emprego das classes de palavras	33
8. Emprego dos sinais de pontuação	42
9. Concordância verbal e nominal	44
10. Regência verbal e nominal.....	45
11. Emprego do sinal indicativo de crase.....	48
12. Colocação dos pronomes átonos	48
13. Reescritura de frases e parágrafos do texto. Substituição de palavras ou de trechos de texto. Retextualização de diferentes gêneros e níveis de formalidade.....	49
14. Significação das palavras.....	50

Ética no Serviço Público

1. Ética e moral	65
2. Ética, princípios e valores.....	67
3. Ética e democracia: exercício da cidadania.....	67
4. Ética e função pública	68
5. Ética no setor público	70
6. Código de ética profissional do serviço público (decreto nº 1.171/1994)	72
7. Lei nº 8.112/1990 E alterações; regime disciplinar (deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades)	75
8. Lei nº 8.429/1992: Disposições gerais; atos de improbidade administrativa	101
9. Lei nº 12.846/2013 (Lei anticorrupção)	105
10. Lei nº 9.784/1999 (Processo administrativo federal).....	109
11. Resolução tjpa nº 14/2016 (código de ética do tribunal de justiça do pará)	115

Administração Pública e Poder Judiciário

1. Comportamento organizacional	123
2. Comunicação interpessoal.....	123
3. Barreiras à comunicação; comunicação formal e informal na organização; comportamento grupal e intergrupal; processo de desenvolvimento de grupos.....	124
4. Teorias da motivação: motivação e recompensas intrínsecas e extrínsecas; motivação e contrato psicológico teorias da motivação: motivação e recompensas intrínsecas e extrínsecas; motivação e contrato psicológico	125
5. Percepção, atitudes e diferenças individuais	129

6. Administração de conflitos	130
7. Liderança e poder: teorias da liderança	132
8. Desempenho e suporte organizacional	133
9. Desenvolvimento organizacional	134
10. Qualidade de vida no trabalho	135
11. Clima organizacional	136
12. Cultura organizacional	137
13. Modelos de gestão de pessoas; gestão de equipes; gestão participativa	142
14. Empreendedorismo governamental e novas lideranças no setor público	147
15. Processos participativos de gestão pública :conselhos de gestão, orçamento participativoparceria entre governo e sociedade	149
16. Transparência da administração pública: accountability; governabilidade e governança	151
17. Controle social e cidadania	157
18. Excelência nos serviços públicos	159
19. Gestão por resultados na produção de serviços públicos	163
20. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	169
21. Intermediação de interesses (clientelismo, corporativismo e neocorporativismo)	172
22. O ciclo do planejamento em organizações (pdca); balanced scorecard (bsc)	179
23. Principais conceitos, aplicações, mapa estratégico, perspectivas, temas estratégicos, objetivos estratégicos, relações de causa e efeito, indicadores, metas, iniciativas estratégicas	181
24. Referencial estratégico das organizações	183
25. Análise de ambiente interno e externo: ferramentas de análise de ambiente	188
26. Análise swot, análise de cenários, matriz gut	194
27. Negócio, missão, visão de futuro, valores	195
28. Indicadores de desempenho: tipos de indicadores; variáveis componentes dos indicadores	202
29. Resolução nº 325/2020 (dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do poder judiciário e dá outras providências)	203
30. Plano estratégico do poder judiciário do estado do pará para o período de 2021 a 2026, revisado pela resolução tjpa nº 2/2023: missão, visão, valores e macrodesafios do tribunal de justiça do estado do pará	206
31. Portaria tjpa nº 1132/2025-gp, de 19 de fevereiro de 2025 (dispõe sobre o índice de eficiência judiciária do poder judiciário do estado do pará (ie-jud) e atualiza a sua metodologia: definição, objetivo e indicadores	207

Noções de Informática

1. Equipamentos de microinformática: computador, monitor de vídeo, teclado, mouse, impressora, escâner (digitalização), multifuncional, webcam; portas usb e outros conectores; dispositivos removíveis	217
2. Identificação e utilização das teclas de digitação, escape, combinação, função, navegação	220
3. Sistema operacional microsoft windows: operações de iniciar, reiniciar, desligarlogin, logoff, bloquear e desbloquear; área de trabalho, ícones e atalhos; menu iniciar e barra de tarefas; execução de programas; gerenciador de tarefas do windows; janelas; menus, faixa de opções e barras de comandos e de ferramentas; barra de estado; menus de contexto e atalhos de teclado; operações de mouse, apontar, mover, arrastar; resolução de tela e configuração de múltiplos monitores de vídeo; unidades locais e mapeamentos de rede; rede e compartilhamento; dispositivos e impressoras. Arquivos e pastas (diretórios): nomes, extensões e tipos de arquivos; utilização do windows explorer; operações de abrir, criar, renomear, mover, copiar e excluir arquivos e pastas; compactar e descompactar arquivos (zip)	221
4. Cópias de segurança (backup)	243

5. Editor de texto microsoft word e libreoffice writer: criação e edição de documentos de texto; formatação de caractere, parágrafo, página, marcadores, numeração, estrutura de tópicos, cabeçalho e rodapé; ortografia e gramática, idioma e hifenização; tabelas; figuras e galeria; visualização e impressão; exportar como pdf	245
6. Planilha eletrônica microsoft excel e libreoffice calc: criação e edição de pastas de trabalho (documentos) e planilhas de cálculo (abas); referências a células; fórmulas e funções matemáticas, lógicas, de texto e de data e hora; formatação de células, condicional, cabeçalho e rodapé; importação de arquivos csv; visualização e impressão; exportar como pdf	263
7. Redes, internet e intranet: noções básicas redes de computadores, internet e intranetweb, navegadores; mozilla firefox, janelas e abas, limpar dados de navegação (histórico, cookies, cache), plug-ins; reconhecimento e digitação de endereços (url), sítios (sites) caminhos e páginas; identificação e navegação por ligações (links); interação com controles e preenchimento de formulários; reconhecimento de cadeado de segurança (https) e prováveis golpes e fraudes ...	283
8. Correio eletrônico (e-mail) e agenda: identificação de nomes e endereços de correio eletrônico; remetente, destinatários, cópias e cópias ocultas; webmail; receber e enviar mensagens; incluir, remover e salvar arquivos anexos; formatação; pesquisar e classificar mensagens; regras e filtros de mensagens; organização em pastas, lixeira e arquivamento; gerenciar contatos, listas, agenda/calendário e tarefas; tratamento de lixo eletrônico (spam), reconhecimento de prováveis golpes/fraudes e boatos.....	287
9. Segurança da informação, segurança cibernética e proteção da privacidade: conceitos fundamentais de segurança da informação, confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade, não-repúdio e privacidade; ameaças em computadores e redes; cuidados com a escolha e uso de senhas; boas práticas de prevenção de códigos maliciosos (malware, vírus, cavalos de troia, ransomware e outras pragas virtuais) em mídias removíveis, repositórios de rede, anexos em mensagens e links de páginas web	290
10. Cuidados para proteção de dados pessoais à luz da lei geral de proteção de dados (lgpd)	296
11. Certificação digital: conceitos fundamentais de certificado digital de pessoa física e jurídica; identificação de validade e outros atributos de um certificado digital; icp-brasil, autoridades certificadora e de registro; token e outras mídias de certificado digital; conceitos, uso e cuidado de pin e puk; assinatura digital	297
12. Videoconferência: agendar, organizar, apresentar e participar de reuniões remotas por videoconferência; ajustes de visualização, áudio e vídeo; recursos de mensagens de texto (chat) e gravação.....	298

Administração

1. Evolução da administração. Principais abordagens da administração (clássica até contingencial)	313
2. Evolução da administração pública no brasil (após 1930); reformas administrativas.....	320
3. A nova gestão pública	328
4. Governança, governabilidade e accountability na administração pública. Transparência na administração pública.....	334
5. Processos participativos de gestão pública.....	338
6. Qualidade na administração pública.....	339
7. Gestão por resultado na produção de serviços públicos	339
8. Plano de reforma do aparelho do estado	341
9. Processo administrativo. Funções de administração: planejamento, organização, direção e controle. Processo de planejamento. Planejamento estratégico: visão, missão e análise swot, matriz gut e ferramenta 5w2h. Análise competitiva e estratégias genéricas. Redes e alianças. Planejamento tático. Planejamento operacional. Administração por objetivos. Balanced scorecard. Processo decisório. Organização. Estrutura organizacional. Tipos de departamentalização: características, vantagens e desvantagens de cada tipo. Organização informal. Cultura organizacional. Direção. Motivação e liderança. Comunicação. Descentralização e delegação. Controle. Características. Tipos, vantagens e desvantagens. Sistema de medição de desempenho organizacional	342
10. Gestão de pessoas. Equilíbrio organizacional. Objetivos, desafios e características da gestão de pessoas.....	349
11. Recrutamento e seleção de pessoas. Objetivos e características. Principais tipos, características, vantagens e desvantagens. Principais técnicas de seleção de pessoas: características, vantagens e desvantagens	351
12. Análise e descrição de cargos	356

13. Capacitação de pessoas	357
14. Gestão de desempenho	358
15. Gestão por competências	359
16. Carreira	360
17. Gestão da qualidade e modelo de excelência gerencial	361
18. Principais teóricos e suas contribuições para a gestão da qualidade. Ferramentas de gestão da qualidade	364
19. Gestão de projetos. Elaboração, análise e avaliação de projetos. Principais características dos modelos de gestão de projetos. Projetos e suas etapas	368
20. Gestão de processos. Conceitos da abordagem por processos. Técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos. Noções de estatística aplicada ao controle e à melhoria de processos. Bpm	371
21. Administração financeira. Indicadores de desempenho. Tipo. Variáveis. Princípios gerais de alavancagem operacional e financeira. Planejamento financeiro de curto e longo prazo. Conceitos básicos de análise de balanços e demonstrações financeiras.....	374
22. Modelo da fundação nacional da qualidade.....	381
23. Processos e certificação iso 9000:2000	381
24. Legislação administrativa administração direta, indireta e fundacional	383
25. Atos administrativos. Requisição	387
26. Regime dos servidores públicos federais: admissão, demissão, concurso público, estágio probatório, vencimento básico, licença, aposentadoria	399
27. Orçamento público. Princípios orçamentários. Diretrizes orçamentárias. Processo orçamentário.....	400
28. Métodos, técnicas e instrumentos do orçamento público; normas legais aplicáveis	407
29. Siop e siafi	409
30. Receita pública: categorias, fontes, estágios; dívida ativa	414
31. Despesa pública: categorias, estágios. Suprimento de fundos. Restos a pagar. Despesas de exercícios anteriores. A conta única do tesouro	417
32. Licitação pública modalidades, dispensa e inexigibilidade. Pregão. Contratos e compras. Convênios e termos similares	431

Administração Pública

1. As reformas administrativas e a redefinição do papel do estado	449
2. Reforma do serviço civil (mérito, flexibilidade e responsabilização)	449
3. Reforma do aparelho do estado	455
4. Gestão estratégica de pessoas. Conceito e tipologia de competências	455
5. Conceitos de complexidade da atividade e de espaço ocupacional	459
6. Competência como elo entre indivíduo e organização	460
7. Modelo integrado de gestão por competências e resultados.....	460
8. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio	461
9. Processos de gestão de pessoas nas organizações. Identificação e priorização de competências importantes para o negócio	462
10. Mapeamento de perfis profissionais por competências.....	463
11. Feedback e feedforward	463
12. Planejamento de carreira.....	464
13. Educação corporativa.....	465
14. Critérios de reconhecimento e recompensa	467

ÍNDICE

15. Gestão do desempenho.....	467
16. Empreendedorismo governamental e novas lideranças no setor público.....	467
17. Resolução cnj nº 258/2018 (política nacional de gestão de pessoas no âmbito do poder judiciário).....	469
18. Processos participativos de gestão pública. Conselhos de gestão, orçamento participativo, parceria entre governo e sociedade.....	469
19. Governo eletrônico.....	472
20. Transparência da administração pública. Accountability.....	473
21. Controle social e cidadania.....	473
22. Excelência nos serviços públicos.....	475
23. Gestão por resultados na produção de serviços públicos.....	475
24. Gestão de pessoas por competências.....	476
25. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais.....	477
26. Administração de pessoal.....	479
27. Noções de siape.....	481
28. Administração de compras e materiais. Processos de compras governamentais e gerência de materiais e estoques.....	482
29. Noções de siasg.....	487
30. Governabilidade e governança.....	489
31. Intermediação de interesses (clientelismo, corporativismo e neocorporativismo).....	489
32. Intermediação de interesses (clientelismo, corporativismo e neocorporativismo).....	490
33. Mudanças institucionais. Conselhos, organizações sociais, organização da sociedade civil de interesse público (oscip), agência reguladora, agência executiva.....	497
34. Processo de formulação e desenvolvimento de políticas. Construção de agendas, formulação de políticas, implementação de políticas.....	503
35. As políticas públicas no estado brasileiro contemporâneo. Descentralização e democracia. Participação, atores sociais e controle social. Gestão local, cidadania e equidade social.....	509
36. Planejamento e avaliação nas políticas públicas. Conceitos básicos de planejamento. Aspectos administrativos, técnicos, econômicos e financeiros. Formulação de programas e projetos. Avaliação de programas e projetos. Tipos de avaliação. Análise custo-benefício e análise custo-efetividade.....	511
37. Licitação. Conceito, finalidades, princípios e objeto; obrigatoriedade, dispensa, inexistência e vedação. Modalidades. Procedimento, revogação e anulação. Sanções. Normas gerais de licitação.....	513
38. Contratos administrativos. Conceito, peculiaridades e interpretação. Formalização. Execução. Inexecução, revisão e rescisão.....	513
39. Responsabilidade civil da administração. Reparação do dano. Enriquecimento ilícito. Uso e abuso de poder. Sanções penais, civis e administrativas.....	529
40. Sindicância e processo administrativo disciplinar.....	533
41. Improbidade administrativa.....	539
42. Processo administrativo.....	556
43. Controle interno da administração pública.....	560
44. Lei federal nº 12.527/2011 E suas alterações (lei de acesso à informação).....	564
45. Lei complementar nº 131/2009 (lei da transparência).....	571

Administração Financeira e Orçamentária e Orçamento Público

1. Orçamento público: conceito; técnicas orçamentárias; princípios orçamentários; ciclo orçamentário; processo orçamentário	575
2. O orçamento público no Brasil: sistema de planejamento e de orçamento federal; plano plurianual; diretrizes orçamentárias; orçamento anual; sistema e processo de orçamentação; classificações orçamentárias; estrutura programática; créditos ordinários e adicionais	576
3. Programação e execução orçamentária e financeira: descentralização orçamentária e financeira; acompanhamento da execução; alterações orçamentárias.....	577
4. Receita pública: conceito e classificações; estágios; fontes; dívida ativa.....	578
5. Despesa pública: conceito e classificações; estágios; restos a pagar; despesas de exercícios anteriores; dívida flutuante e fundada; suprimento de fundos	579
6. Lei complementar nº 101/2000 (Lei de responsabilidade fiscal): conceitos e objetivos; planejamento; dívida e endividamento; transparência, controle e fiscalização	582
7. Lei complementar nº 200/2023 (institui o regime fiscal sustentável)	599

Material Digital Legislação

1. Regimento interno do tribunal de justiça do estado do Pará	3
2. Lei estadual nº 5.810/1994 E suas alterações (regime jurídico único dos servidores públicos do estado do Pará)	48
3. Lei estadual nº 10.803/2024 (Novo plano de cargos, carreiras e remunerações)	71
4. Lei estadual nº 10.803/2024 (Novo plano de cargos, carreiras e remunerações)	77
5. Lei estadual nº 8.972/2020 E suas alterações (regula o processo administrativo no âmbito da administração pública do estado do Pará).....	83
6. Resolução nº 351/2020 (política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação)	96

Atualidades

1. Tópicos relevantes e atuais de diversas áreas, tais como segurança, transportes, política, economia, sociedade, educação, saúde, cultura, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável e ecologia, suas inter-relações e suas vinculações históricas.....	105
---	-----

Atenção

- Para estudar o Material Digital acesse sua “Área do Aluno” em nosso site ou faça o resgate do material seguindo os passos da página 2.

<https://www.editorasolucao.com.br/customer/account/login/>

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

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

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

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

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

— Conceito de Compreensão

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

A Compreensão em Textos Verbais

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

– **Vocabulário**: O entendimento das palavras usadas no texto é fundamental. Palavras desconhecidas podem comprometer a compreensão, tornando necessário o uso de dicionários ou ferramentas de pesquisa para esclarecer o significado.

– **Sintaxe**: A maneira como as palavras estão organizadas em frases e parágrafos também influencia o processo de compreensão. Sentenças complexas, inversões sintáticas ou o uso de conectores como conjunções e preposições requerem atenção redobrada para garantir que o leitor compreenda as relações entre as ideias.

– **Coesão e coerência**: são dois pilares essenciais da compreensão. Um texto coeso é aquele cujas ideias estão bem conectadas, e a coerência se refere à lógica interna do texto, onde as ideias se articulam de maneira fluida e compreensível.

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

A Compreensão em Textos Não-Verbais

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

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

– **Cores**: As cores desempenham um papel comunicativo importante em muitos contextos, evocando emoções ou sugerindo informações adicionais. Por exemplo, em um gráfico, cores diferentes podem representar categorias distintas de dados.

– **Formas e símbolos**: Cada forma ou símbolo em um texto visual pode carregar um significado próprio, como sinais de trânsito ou logotipos de marcas. A correta interpretação desses elementos depende do conhecimento prévio do leitor sobre seu uso.

– **Gestos e expressões**: Em um contexto de comunicação corporal, como na linguagem de sinais ou em uma apresentação oral acompanhada de gestos, a compreensão se dá ao identificar e entender as nuances de cada movimento.

Fatores que Influenciam a Compreensão

A compreensão, seja de textos verbais ou não-verbais, pode ser afetada por diversos fatores, entre eles:

– **Conhecimento prévio**: Quanto mais familiarizado o leitor estiver com o tema abordado, maior será sua capacidade de compreender o texto. Por exemplo, um leitor que já conhece o contexto histórico de um fato poderá compreender melhor uma notícia sobre ele.

– **Contexto:** O ambiente ou a situação em que o texto é apresentado também influencia a compreensão. Um texto jornalístico, por exemplo, traz uma mensagem diferente dependendo de seu contexto histórico ou social.

– **Objetivos da leitura:** O propósito com o qual o leitor aborda o texto impacta a profundidade da compreensão. Se a leitura for para estudo, o leitor provavelmente será mais minucioso do que em uma leitura por lazer.

Compreensão como Base para a Interpretação

A compreensão é o primeiro passo no processo de leitura e análise de qualquer texto. Sem uma compreensão clara e objetiva, não é possível seguir para uma etapa mais profunda, que envolve a interpretação e a formulação de inferências. Somente após a decodificação do que está explicitamente presente no texto, o leitor poderá avançar para uma análise mais subjetiva e crítica, onde ele começará a trazer suas próprias ideias e reflexões sobre o que foi lido.

Em síntese, a compreensão textual é um processo que envolve a decodificação de elementos verbais e não-verbais, permitindo ao leitor captar a mensagem essencial do conteúdo. Ela exige atenção, familiaridade com as estruturas linguísticas ou visuais e, muitas vezes, o uso de recursos complementares, como dicionários. Ao dominar a compreensão, o leitor cria uma base sólida para interpretar textos de maneira mais profunda e crítica.

Textos Verbais e Não-Verbais

Na comunicação, os textos podem ser classificados em duas categorias principais: verbais e não-verbais. Cada tipo de texto utiliza diferentes recursos e linguagens para transmitir suas mensagens, sendo fundamental que o leitor ou observador saiba identificar e interpretar corretamente as especificidades de cada um.

Textos Verbais

Os textos verbais são aqueles constituídos pela linguagem escrita ou falada, onde as palavras são o principal meio de comunicação. Eles estão presentes em inúmeros formatos, como livros, artigos, notícias, discursos, entre outros. A linguagem verbal se apoia em uma estrutura gramatical, com regras que organizam as palavras e frases para transmitir a mensagem de forma coesa e compreensível.

Características dos Textos Verbais:

– **Estrutura Sintática:** As frases seguem uma ordem gramatical que facilita a decodificação da mensagem.

– **Uso de Palavras:** As palavras são escolhidas com base em seu significado e função dentro do texto, permitindo ao leitor captar as ideias expressas.

– **Coesão e Coerência:** A conexão entre frases, parágrafos e ideias deve ser clara, para que o leitor compreenda a linha de raciocínio do autor.

Exemplos de textos verbais incluem:

– **Livros e artigos:** Onde há um desenvolvimento contínuo de ideias, apoiado em argumentos e explicações detalhadas.

– **Diálogos e conversas:** Que utilizam a oralidade para interações mais diretas e dinâmicas.

– **Panfletos e propagandas:** Usam a linguagem verbal de forma concisa e direta para transmitir uma mensagem específica.

A compreensão de um texto verbal envolve a decodificação de palavras e a análise de como elas se conectam para construir significado. É essencial que o leitor identifique o tema, os argumentos centrais e as intenções do autor, além de perceber possíveis figuras de linguagem ou ambiguidades.

Textos Não-Verbais

Os textos não-verbais utilizam elementos visuais para se comunicar, como imagens, símbolos, gestos, cores e formas. Embora não usem palavras diretamente, esses textos transmitem mensagens completas e são amplamente utilizados em contextos visuais, como artes visuais, placas de sinalização, fotografias, entre outros.

Características dos Textos Não-Verbais:

– **Imagens e símbolos:** Carregam significados culturais e contextuais que devem ser reconhecidos pelo observador.

– **Cores e formas:** Podem ser usadas para evocar emoções ou destacar informações específicas. Por exemplo, a cor vermelha em muitos contextos pode representar perigo ou atenção.

– **Gestos e expressões:** Na comunicação corporal, como na linguagem de sinais ou na expressão facial, o corpo desempenha o papel de transmitir a mensagem.

Exemplos de textos não-verbais incluem:

– **Obras de arte:** Como pinturas ou esculturas, que comunicam ideias, emoções ou narrativas através de elementos visuais.

– **Sinais de trânsito:** Que utilizam formas e cores para orientar os motoristas, dispensando a necessidade de palavras.

– **Infográficos:** Combinações de gráficos e imagens que transmitem informações complexas de forma visualmente acessível.

A interpretação de textos não-verbais exige uma análise diferente da dos textos verbais. É necessário entender os códigos visuais que compõem a mensagem, como as cores, a composição das imagens e os elementos simbólicos utilizados. Além disso, o contexto cultural é crucial, pois muitos símbolos ou gestos podem ter significados diferentes dependendo da região ou da sociedade em que são usados.

Relação entre Textos Verbais e Não-Verbais

Embora sejam diferentes em sua forma, textos verbais e não-verbais frequentemente se complementam. Um exemplo comum são as propagandas publicitárias, que utilizam tanto textos escritos quanto imagens para reforçar a mensagem. Nos livros ilustrados, as imagens acompanham o texto verbal, ajudando a criar um sentido mais completo da história ou da informação.

Essa integração de elementos verbais e não-verbais é amplamente utilizada para aumentar a eficácia da comunicação, tornando a mensagem mais atraente e de fácil entendimento. Nos textos multimodais, como nos sites e nas redes sociais, essa

ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

ÉTICA E MORAL

Ética é uma palavra de origem grega “ethos” que significa caráter. Sendo assim, diferentes filósofos tentaram conceituar o termo ética:

Sócrates ligava-o à felicidade de tal sorte que afirmava que a ética conduzia à felicidade, uma vez que o seu objetivo era preparar o homem para o autoconhecimento, conhecimento esse que constitui a base do agir ético. A ética socrática prevê a submissão do homem e da sua ética individual à ética coletiva que pode ser traduzida como a obediência às leis.

Para Platão a ética está intimamente ligada ao conhecimento dado que somente se pode agir com ética quando se conhece todos os elementos que caracterizam determinada situação posto que somente assim, poderá o homem alcançar a justiça.

Para José Renato Nalini “ética é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. É uma ciência, pois tem objeto próprio, leis próprias e método próprio, na singela identificação do caráter científico de um determinado ramo do conhecimento. O objeto da Ética é a moral. A moral é um dos aspectos do comportamento humano. A expressão moral deriva da palavra romana mores, com o sentido de costumes, conjunto de normas adquiridas pelo hábito reiterado de sua prática.¹

Com exatidão maior, o objeto da ética é a moralidade positiva, ou seja, “o conjunto de regras de comportamento e formas de vida por meio das quais tende o homem a realizar o valor do bem”. A distinção conceitual não elimina o uso corrente das duas expressões como intercambiáveis. A origem etimológica de Ética é o vocábulo grego “ethos”, a significar “morada”, “lugar onde se habita”. Mas também quer dizer “modo de ser” ou “caráter”. Esse “modo de ser” é a aquisição de características resultantes

1 [NALINI, José Renato. *Conceito de Ética*. Disponível em: www.aureliano.com.br/downloads/conceito_etica_nalini.doc.]

[ADOLFO SÁNCHEZ V ÁZQUEZ, *Ética*, p. 12. Para o autor, *Ética seria a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade*.]

[*Ciência, recorda MIGUEL REALE, é termo que “pode ser tomado em duas acepções fundamentais distintas: a) como ‘todo conjunto de conhecimentos ordenados coerentemente segundo princípios’; b) como ‘todo conjunto de conhecimentos dotados de certeza por se fundar em relações objetivas, confirmadas por métodos de verificação definida, suscetível de levar quantos os cultivam a conclusões ou resultados concordantes’” (Filosofia do direito, p. 73, ao citar o Vocabulaire de la philosophie, de LALANDE).]*

[EDUARDO GARCÍA MÁYNEZ, *Ética - Ética empírica. Ética de bens. Ética formal. Ética valorativa*, p. 12.]

da nossa forma de vida. A reiteração de certos hábitos nos faz virtuosos ou viciados. Dessa forma, “o ethos é o caráter impresso na alma por hábito”

ÉTICA
Ethos (grego): caráter, morada do ser;
Disciplina filosófica (parte da filosofia);
Os fundamentos da moralidade e princípios ideais da ação humana;
Ponderação da ação, intenção e circunstâncias sob o manto da liberdade;
Teórica, universal (geral), especulativa, investigativa;
Fornecer os critérios para eleição da melhor conduta.

— Ética e Moral

Entre os elementos que compõem a Ética, destacam-se a Moral e o Direito. Assim, a Moral não é a Ética, mas apenas parte dela. Neste sentido, moral vem do grego Mos ou Morus, referindo-se exclusivamente ao regramento que determina a ação do indivíduo.

Assim, Moral e Ética não são sinônimos, não apenas pela Moral ser apenas uma parte da Ética, mas principalmente porque enquanto a Moral é entendida como a prática, como a realização efetiva e cotidiana dos valores; a Ética é entendida como uma “filosofia moral”, ou seja, como a reflexão sobre a moral. Moral é ação, Ética é reflexão.

Em resumo:

- **Ética - mais ampla - filosofia moral - reflexão;**
- **Moral - parte da Ética - realização efetiva e cotidiana dos valores - ação.**

No início do pensamento filosófico não prevalecia real distinção entre Direito e Moral, as discussões sobre o agir ético envolviam essencialmente as noções de virtude e de justiça, constituindo esta uma das dimensões da virtude. Por exemplo, na Grécia antiga, berço do pensamento filosófico, embora com variações de abordagem, o conceito de ética aparece sempre ligado ao de virtude.

O descumprimento das diretivas morais gera sanção, e caso ele se encontre transposto para uma norma jurídica, gera coação (espécie de sanção aplicada pelo Estado). Assim, violar uma lei ética não significa excluir a sua validade. Por exemplo, matar alguém não torna a matar uma ação correta, apenas gera a punição daquele que cometeu a violação. Neste sentido, explica Reale²: “No plano das normas éticas, a contradição dos fatos não

2 [REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 19ª. ed. São Paulo: Saraiva,

anula a validade dos preceitos: ao contrário, exatamente porque a normatividade não se compreende sem fins de validade objetiva e estes têm sua fonte na liberdade espiritual, os insucessos e as violações das normas conduzem à responsabilidade e à sanção, ou seja, à concreta afirmação da ordenação normativa”.

Como se percebe, Ética e Moral são conceitos interligados, mas a primeira é mais abrangente que a segunda, porque pode abarcar outros elementos, como o Direito e os costumes. Todas as regras éticas são passíveis de alguma sanção, sendo que as incorporadas pelo Direito aceitam a coação, que é a sanção aplicada pelo Estado. Sob o aspecto do conteúdo, muitas das regras jurídicas são compostas por postulados morais, isto é, envolvem os mesmos valores e exteriorizam os mesmos princípios.

No início do pensamento filosófico não prevalecia real distinção entre Direito e Moral, as discussões sobre o agir ético envolviam essencialmente as noções de virtude e de justiça, constituindo esta uma das dimensões da virtude. Por exemplo, na Grécia antiga, berço do pensamento filosófico, embora com variações de abordagem, o conceito de ética aparece sempre ligado ao de virtude.

O descumprimento das diretivas morais gera sanção, e caso ele se encontre transposto para uma norma jurídica, gera coação (espécie de sanção aplicada pelo Estado). Assim, violar uma lei ética não significa excluir a sua validade. Por exemplo, matar alguém não torna a matar uma ação correta, apenas gera a punição daquele que cometeu a violação. Neste sentido, explica Reale[REALE, Miguel. Filosofia do direito. 19ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.]: “No plano das normas éticas, a contradição dos fatos não anula a validade dos preceitos: ao contrário, exatamente porque a normatividade não se compreende sem fins de validade objetiva e estes têm sua fonte na liberdade espiritual, os insucessos e as violações das normas conduzem à responsabilidade e à sanção, ou seja, à concreta afirmação da ordenação normativa”.

Como se percebe, Ética e Moral são conceitos interligados, mas a primeira é mais abrangente que a segunda, porque pode abarcar outros elementos, como o Direito e os costumes. Todas as regras éticas são passíveis de alguma sanção, sendo que as incorporadas pelo Direito aceitam a coação, que é a sanção aplicada pelo Estado. Sob o aspecto do conteúdo, muitas das regras jurídicas são compostas por postulados morais, isto é, envolvem os mesmos valores e exteriorizam os mesmos princípios.

MORAL
Mos (latim, plural mores): costume;
Regulação (normatização), comportamentos considerados como adequados a determinado grupo social;
Prática (pragmática), particular;
Dependência espaço – temporal (relativa); caráter histórico e social.

A ética geral e profissional é um tema fundamental para o campo da administração. É através dela que se estabelecem as normas e princípios que norteiam as ações dos profissionais em suas atividades diárias. A ética pode ser definida como o conjunto de valores morais que orientam o comportamento humano, respeitando a dignidade e os direitos das pessoas, e promovendo o bem-estar social.

No contexto da administração, a ética profissional é essencial para garantir a integridade e a credibilidade do profissional. A ética profissional engloba todas as atividades desempenhadas por profissionais que possuem responsabilidade social, como médicos, advogados, engenheiros, contadores, administradores, entre outros. Esses profissionais precisam seguir um código de ética que oriente suas ações no exercício de suas atividades, a fim de promover o bem-estar social e o desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, a ética profissional é um conjunto de princípios e regras que visam estabelecer padrões de conduta ética para os profissionais de uma determinada área. Esses padrões são estabelecidos pelas instituições de classe, como os conselhos profissionais, que regulamentam o exercício da profissão e estabelecem as normas éticas que devem ser seguidas pelos profissionais.

Os fundamentos da ética profissional incluem a integridade, a honestidade, a justiça, a transparência, a responsabilidade e o respeito aos direitos humanos. A integridade é a base da ética profissional, e se refere à honestidade e à coerência entre o que se pensa, fala e faz. A honestidade é um valor essencial para a construção da confiança entre as pessoas e para a promoção de relações éticas. A justiça se refere ao respeito às leis e às normas, além de garantir a equidade nas relações entre as pessoas.

A transparência é outro valor fundamental para a ética profissional, pois permite que as pessoas envolvidas em uma determinada atividade tenham acesso a todas as informações relevantes para a tomada de decisões. A responsabilidade se refere à capacidade de responder pelos próprios atos, assumindo as consequências de suas ações. Por fim, o respeito aos direitos humanos é um valor essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, garantindo a dignidade e o bem-estar de todas as pessoas.

Portanto, a ética geral e profissional é um tema de extrema importância para a administração, pois está relacionada à construção de uma sociedade mais justa e igualitária, além de garantir a integridade e a credibilidade dos profissionais. A adoção de práticas éticas na administração é fundamental para garantir a sustentabilidade e o desenvolvimento das organizações e da sociedade como um todo.

2002.]

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E PODER JUDICIÁRIO

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Comportamento organizacional é o estudo do comportamento humano no contexto das organizações. Ele se preocupa em entender como as pessoas interagem entre si e com o ambiente organizacional, como tomam decisões, como se comunicam e como se comportam em grupo. É um tema de grande importância para a administração, pois o sucesso de uma organização depende em grande parte da forma como seus membros se comportam e trabalham juntos.

Um dos aspectos mais estudados no comportamento organizacional é a motivação. A motivação é a força que impulsiona uma pessoa a agir de determinada maneira e a alcançar seus objetivos. As empresas procuram motivar seus funcionários para que estes se sintam mais engajados, produtivos e satisfeitos. Para isso, utilizam diferentes estratégias, como remuneração adequada, reconhecimento pelo trabalho realizado, oportunidades de crescimento na empresa, entre outras.

Outro aspecto importante do comportamento organizacional é a liderança. A liderança é a habilidade de influenciar pessoas para que elas ajam em direção aos objetivos da organização. Existem diferentes estilos de liderança, que variam de acordo com as características do líder e da situação em que se encontram. Alguns estilos de liderança mais comuns são o autocrático, o democrático e o laissez-faire.

O trabalho em equipe também é uma área de interesse no comportamento organizacional. A capacidade de trabalhar bem em equipe é fundamental para o sucesso de uma organização, pois muitas tarefas requerem a colaboração de diferentes pessoas. Para que o trabalho em equipe seja eficaz, é importante que os membros da equipe possuam habilidades de comunicação, sejam flexíveis e saibam trabalhar em conjunto para alcançar um objetivo comum.

Por fim, o comportamento ético é outro tema relevante no contexto organizacional. As organizações são compostas por indivíduos com diferentes valores, crenças e éticas. É importante que todos os membros da organização tenham um comportamento ético, para que a empresa mantenha a sua reputação, a confiança do público e evite problemas legais.

Em resumo, o comportamento organizacional é uma área fundamental da administração, que se preocupa em entender como as pessoas se comportam e interagem em uma organização. Ele abrange temas como motivação, liderança, trabalho em equipe e ética, e é essencial para o sucesso de qualquer empresa.

COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

A comunicação interpessoal é a troca de informações, sentimentos e ideias entre duas ou mais pessoas. É uma habilidade fundamental para o sucesso em praticamente todos os aspectos da vida, desde relacionamentos pessoais até ambientes de trabalho. Aqui estão alguns pontos importantes sobre comunicação interpessoal:

– **Escuta Ativa:** Uma comunicação eficaz começa com a capacidade de ouvir atentamente o que o outro está dizendo, demonstrando interesse genuíno e compreensão.

– **Expressão Clara:** Comunicar suas próprias ideias de forma clara e concisa é essencial para evitar mal-entendidos e garantir que sua mensagem seja recebida como pretendido.

– **Empatia:** Compreender as emoções e perspectivas dos outros é crucial para construir relacionamentos sólidos e resolver conflitos de maneira construtiva.

– **Assertividade:** Ser capaz de expressar suas opiniões e necessidades de maneira respeitosa e direta, sem ser agressivo ou passivo, é fundamental para estabelecer limites saudáveis e manter relacionamentos equilibrados.

– **Feedback Construtivo:** Oferecer e receber feedback de forma construtiva e não defensiva é essencial para o crescimento pessoal e profissional.

– **Adaptação:** Ser capaz de adaptar seu estilo de comunicação às necessidades e preferências individuais dos outros pode melhorar significativamente a eficácia da interação.

– **Comunicação Não-Verbal:** Gestos, expressões faciais, postura e tom de voz também desempenham um papel crucial na comunicação interpessoal, muitas vezes transmitindo mais do que as palavras em si.

– **Respeito:** Respeitar as diferenças culturais, opiniões e valores dos outros é essencial para construir relacionamentos saudáveis e inclusivos.

Em resumo, a comunicação interpessoal bem-sucedida requer habilidades de escuta, expressão, empatia, assertividade e adaptação, além de um profundo respeito pelos outros. Dominar essas habilidades pode melhorar significativamente a qualidade de nossos relacionamentos e colaborações.

BARREIRAS À COMUNICAÇÃO; COMUNICAÇÃO FORMAL E INFORMAL NA ORGANIZAÇÃO; COMPORTAMENTO GRUPAL E INTERGRUPAL; PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE GRUPOS

A comunicação é um dos elementos mais importantes dentro de qualquer organização. Ela está presente em todos os processos de interação, desde a troca de informações até a construção de relações entre os membros da organização. A comunicação interpessoal e organizacional influencia diretamente a cultura da empresa, a produtividade, o clima organizacional e a motivação dos colaboradores. Este artigo aborda as barreiras à comunicação, a comunicação formal e informal, o comportamento grupal e intergrupal, e o processo de desenvolvimento de grupos dentro das organizações.

BARREIRAS À COMUNICAÇÃO

A comunicação eficaz dentro de uma organização é fundamental para garantir que as mensagens sejam transmitidas claramente e que todos os membros compreendam as informações de forma adequada. No entanto, diversos obstáculos podem prejudicar esse processo de comunicação, criando barreiras que dificultam a troca de informações e podem gerar mal-entendidos e conflitos.

► **Principais barreiras à comunicação**

- **Barreiras Físicas:** Relacionadas a fatores ambientais, como a distância entre os colaboradores, a má qualidade das tecnologias de comunicação ou a falta de espaços adequados para conversas e reuniões.
- **Barreiras Linguísticas:** O uso de jargões, termos técnicos e a falta de clareza nas mensagens podem dificultar a compreensão, especialmente em organizações com equipes multiculturais ou multilíngues.
- **Barreiras Psicológicas:** Incluem atitudes, emoções ou crenças que interferem na receptividade e compreensão da mensagem, como preconceitos, estresse ou falta de empatia.
- **Barreiras Culturais:** Diferenças culturais podem afetar a forma como as mensagens são interpretadas e respondidas, pois valores e comportamentos variam de uma cultura para outra.
- **Barreiras de Percepção:** Quando a mensagem é distorcida devido à interpretação subjetiva de quem a recebe, afetada por experiências passadas, percepções pessoais ou preconceitos.

Superar essas barreiras é essencial para melhorar a comunicação na organização, garantir uma troca eficaz de informações e promover um ambiente de trabalho saudável e colaborativo.

COMUNICAÇÃO FORMAL E INFORMAL NA ORGANIZAÇÃO

dentro de uma organização, existem dois tipos principais de comunicação: formal e informal. Cada um desempenha um papel essencial na dinâmica organizacional.

- **Comunicação Formal:** Refere-se aos canais estruturados e estabelecidos pela organização para transmitir informações oficiais, como memorandos, relatórios, e-mails corporativos e reuniões formais. Esse tipo de comunicação segue uma hierarquia e processos estabelecidos, sendo importante para o cumprimento das normas e políticas da organização. A comunicação formal tem a vantagem de garantir a precisão e a documentação das informações, mas pode ser lenta e engessada.
- **Comunicação Informal:** Refere-se à troca de informações que ocorre de maneira espontânea e não estruturada, como conversas entre colegas no intervalo ou informações compartilhadas através de redes sociais corporativas. Embora a comunicação informal não siga uma hierarquia, ela desempenha um papel importante ao criar um ambiente de confiança, facilitar o fluxo rápido de informações e promover relações interpessoais dentro da organização. No entanto, pode ser fonte de boatos ou mal-entendidos se não for gerida adequadamente.

Ambos os tipos de comunicação são essenciais para o bom funcionamento da organização. A comunicação formal assegura a conformidade com políticas e a clareza das instruções, enquanto a comunicação informal facilita a construção de vínculos e a troca ágil de informações.

COMPORTAMENTO GRUPAL E INTERGRUPAL

O comportamento grupal e intergrupal se refere às interações e dinâmicas que ocorrem entre os membros de um grupo ou entre grupos diferentes dentro da organização. Compreender esses comportamentos é fundamental para otimizar o trabalho em equipe, melhorar a colaboração e evitar conflitos.

- **Comportamento Grupal:** Dentro de um grupo, os membros desenvolvem normas, papéis e expectativas que regulam as interações e os comportamentos dos indivíduos. O comportamento grupal pode ser positivo, levando a uma maior cooperação e produtividade, ou negativo, quando há falta de comunicação, competitividade excessiva ou conflitos internos. É importante que as organizações promovam grupos com boa coesão, onde a confiança e o respeito mútuo são incentivados.
- **Comportamento Intergrupal:** Refere-se às interações e relações entre diferentes grupos dentro da organização, como equipes de departamentos distintos ou unidades de negócio. O comportamento intergrupal pode ser positivo, quando há colaboração entre grupos em prol de objetivos comuns, ou negativo, quando há rivalidades, disputas por recursos ou comunicação ineficaz entre grupos. A liderança deve atuar para promover a integração e o trabalho em conjunto entre diferentes grupos, superando barreiras de comunicação e garantindo que todos trabalhem com um propósito comum.

NOÇÕES DE INFORMÁ-

EQUIPAMENTOS DE MICROINFORMÁTICA: COMPUTADOR, MONITOR DE VÍDEO, TECLADO, MOUSE, IMPRESSORA, ESCÂNER (DIGITALIZAÇÃO), MULTIFUNCIONAL, WEBCAM; PORTAS USB E OUTROS CONECTORES; DISPOSITIVOS REMOVÍVEIS

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

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

Gabinete

Também conhecido como torre ou caixa, é a estrutura que abriga os componentes principais de um computador, como a placa-mãe, processador, memória RAM, e outros dispositivos internos. Serve para proteger e organizar esses componentes, além de facilitar a ventilação.



Gabinete

Processador ou CPU (Unidade de Processamento Central)

É o cérebro de um computador. É a base sobre a qual é construída a estrutura de um computador. Uma CPU funciona, basicamente, como uma calculadora. Os programas enviam

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



CPU

Cooler

Quando cada parte de um computador realiza uma tarefa, elas usam eletricidade. Essa eletricidade usada tem como uma consequência a geração de calor, que deve ser dissipado para que o computador continue funcionando sem problemas e sem engasgos no desempenho. Os coolers e ventoinhas são responsáveis por promover uma circulação de ar dentro da case do CPU. Essa circulação de ar provoca uma troca de temperatura entre o processador e o ar que ali está passando. Essa troca de temperatura provoca o resfriamento dos componentes do computador, mantendo seu funcionamento intacto e prolongando a vida útil das peças.



Cooler

Placa-mãe

Se o CPU é o cérebro de um computador, a placa-mãe é o esqueleto. A placa mãe é responsável por organizar a distribuição dos cálculos para o CPU, conectando todos os outros componentes externos e internos ao processador. Ela também é responsável por enviar os resultados dos cálculos para seus devidos destinos. Uma placa mãe pode ser on-board, ou seja, com componentes como placas de som e placas de vídeo fazendo parte da própria placa mãe, ou off-board, com todos os componentes sendo conectados a ela.



Placa-mãe

Fonte

A fonte de alimentação é o componente que fornece energia elétrica para o computador. Ela converte a corrente alternada (AC) da tomada em corrente contínua (DC) que pode ser usada pelos componentes internos do computador.



Fonte

Placas de vídeo

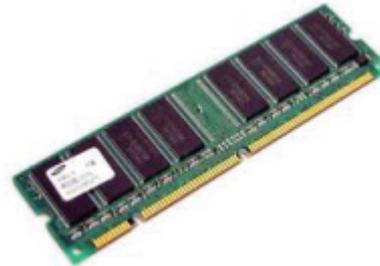
São dispositivos responsáveis por renderizar as imagens para serem exibidas no monitor. Elas processam dados gráficos e os convertem em sinais visuais, sendo essenciais para jogos, edição de vídeo e outras aplicações gráficas intensivas.



Placa de vídeo

Memória RAM

Random Access Memory ou Memória de Acesso Randômico é uma memória volátil e rápida que armazena temporariamente os dados dos programas que estão em execução no computador. Ela perde o conteúdo quando o computador é desligado.



Memória RAM

Memória ROM

Read Only Memory ou Memória Somente de Leitura é uma memória não volátil que armazena permanentemente as instruções básicas para o funcionamento do computador, como o BIOS (Basic Input/Output System ou Sistema Básico de Entrada/Saída). Ela não perde o conteúdo quando o computador é desligado.

Memória cache

Esta é uma memória muito rápida e pequena que armazena temporariamente os dados mais usados pelo processador, para acelerar o seu desempenho. Ela pode ser interna (dentro do processador) ou externa (entre o processador e a memória RAM).

ADMINISTRAÇÃO

EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO. PRINCIPAIS ABORDAGENS DA ADMINISTRAÇÃO (CLÁSSICA ATÉ CONTINGENCIAL)

ADMINISTRAÇÃO GERAL

Dentre tantas definições já apresentadas sobre o conceito de administração, podemos destacar que:

“Administração é um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas organizacionais.”

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

O conceito de administração representa uma governabilidade, gestão de uma empresa ou organização de forma que as atividades sejam administradas com planejamento, organização, direção, e controle.

O ato de administrar é trabalhar com e por intermédio de outras pessoas na busca de realizar objetivos da organização bem como de seus membros.

Montana e Charnov

Principais abordagens da administração (clássica até contingencial)

É importante perceber que ao longo da história a Administração teve abordagens e ênfases distintas. Apesar de existir há pouco mais de 100 (cem) anos, como todas as ciências, a Administração evoluiu seus conceitos com o passar dos anos.

De acordo com o Professor Idalberto Chiavenato (escritor, professor e consultor administrativo), a Administração possui 7 (sete) abordagens, onde cada uma terá seu aspecto principal e agrupamento de autores, com seu enfoque específico. Uma abordagem, poderá conter 2 (duas) ou mais teorias distintas. São elas:

1. Abordagem Clássica: que se desdobra em Administração científica e Teoria Clássica da Administração.

2. Abordagem Humanística: que se desdobra principalmente na Teoria das Relações Humanas.

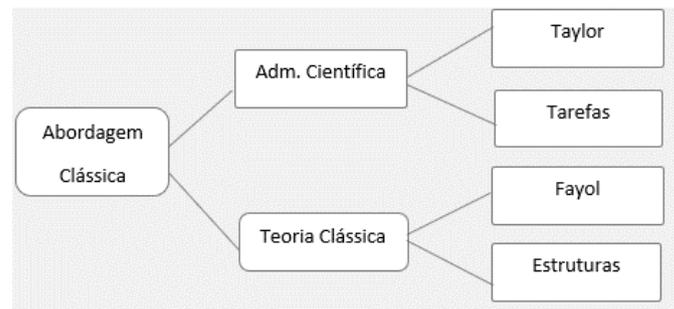
3. Abordagem Neoclássica: que se desdobra na Teoria Neoclássica da Administração, dos conceitos iniciais, processos administrativos, como os tipos de organização, departamentalização e administração por objetivos (APO).

4. Abordagem Estruturalista: que se desdobra em Teoria Burocrática e Teoria Estruturalista da Administração.

5. Abordagem Comportamental: que é subdividida na Teoria Comportamental e Teoria do Desenvolvimento Organizacional (DO).

6. Abordagem Sistêmica: centrada no conceito cibernético para a Administração, Teoria Matemática e a Teoria de Sistemas da Administração.

7. Abordagem Contingencial: que se desdobra na Teoria da Contingência da Administração.



Origem da Abordagem Clássica

1 — O crescimento acelerado e desorganizado das empresas:

- Ciência que substituiu o empirismo;
- Planejamento de produção e redução do improviso.

2 — Necessidade de aumento da eficiência e a competência das organizações:

- Obtendo melhor rendimento em face da concorrência;
- Evitando o desperdício de mão de obra.

Abordagem Científica – ORT (Organização Racional do Trabalho)

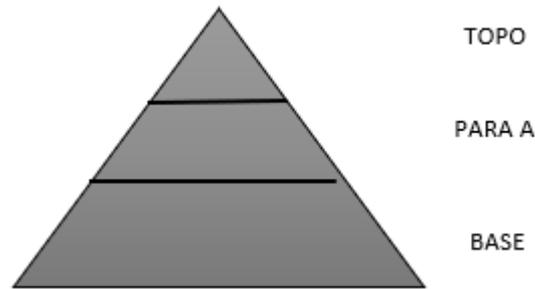
- Estudo dos tempos e movimentos;
- Estudo da fadiga humana;
- Divisão do trabalho e especialização;
- Desenho de cargo e tarefas;
- Incentivos salariais e premiação de produção;
- Homo Economicus;
- Condições ambientais de trabalho;
- Padronização;
- Supervisão funcional.

Aspectos da conclusão da Abordagem Científica: A percepção de que os coordenadores, gerentes e dirigentes deveriam se preocupar com o desenho da divisão das tarefas, e aos operários cabia única e exclusivamente a execução do trabalho, sem questionamentos, apenas execução da mão de obra.

- Comando e Controle: o gerente pensa e manda e os trabalhadores obedecem de acordo com o plano.
- Uma única maneira correta (the best way).
- Mão de obra e não recursos humanos.
- Segurança, não insegurança. As organizações davam a sensação de estabilidade dominando o mercado.

Teoria Clássica

- Aumento da eficiência melhorando a disposição dos órgãos componentes da empresa (departamentos);
- **Ênfase na anatomia (estrutura) e na fisiologia (funcionamento);**
- Abordagem do topo para a base (nível estratégico tático);
- Do todo para as partes.



Diferente do processo neoclássico, na Teoria Clássica temos 5 (cinco) funções – POC3:

- Previsão ao invés de planejamento: Visualização do futuro e traçar programa de ação.
- Organização: Constituir a empresa dos recursos materiais e social.
- Comando: Dirigir e orientar pessoas.
- Coordenação: Ligação, união, harmonizar todos os esforços coletivamente.

Controle: Se certificar de que tudo está ocorrendo de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

Princípios da Teoria Clássica:

- Dividir o trabalho;
- Autoridade e responsabilidade;
- Disciplina;
- Unidade de comando;
- Unidade de direção;
- Subordinação dos interesses individuais aos gerais;
- Remuneração do pessoal;
- Centralização;
- Cadeia escalar;
- Ordem;
- Equidade;
- Estabilidade do pessoal;
- Iniciativa;
- Espírito de equipe.

A Abordagem Clássica, junto da Burocrática, dentre todas as abordagens, chega a ser uma das mais importantes.

Abordagem Neoclássica

No início de 1950 nasce a Teoria Neoclássica, teoria mais contemporânea, remodelando a Teoria Clássica, colocando novo figurino dentro das novas concepções trazidas pelas mudanças e pelas teorias anteriores. Funções essencialmente humanas começam a ser inseridas, como: Motivação, Liderança e Comunicação. Preocupação com as pessoas passa a fazer parte da Administração.

AS REFORMAS ADMINISTRATIVAS E A REDEFINIÇÃO DO PAPEL DO ESTADO

*Prezado (a), o tema acima supracitado, já foi abordado na matéria de Administração.
Bons estudos!*

REFORMA DO SERVIÇO CIVIL (MÉRITO, FLEXIBILIDADE E RESPONSABILIZAÇÃO)

REFORMA DO SERVIÇO CIVIL (MÉRITO, FLEXIBILIDADE E RESPONSABILIZAÇÃO)

A reforma do serviço civil é um dos temas mais debatidos dentro da administração pública, pois envolve mudanças estruturais e culturais na forma como o Estado gerencia seus servidores. Nos últimos anos, o debate sobre a modernização da administração pública tem se intensificado, especialmente diante da necessidade de melhorar a eficiência dos serviços prestados à população e otimizar os gastos públicos. Dentro desse contexto, três princípios fundamentais são frequentemente destacados como pilares para uma reforma bem-sucedida: mérito, flexibilidade e responsabilização.

O serviço civil brasileiro é historicamente marcado por estabilidade, hierarquia rígida e regras que, embora tenham sido criadas para garantir imparcialidade e continuidade administrativa, muitas vezes resultam em burocracia excessiva e dificuldades para adaptar a administração pública às novas demandas sociais e tecnológicas. Assim, a busca por um modelo mais meritocrático, flexível e transparente tornou-se um objetivo essencial para governos que desejam fortalecer a eficiência do Estado sem comprometer a qualidade e a imparcialidade do serviço público.

A noção de mérito na administração pública refere-se à seleção e progressão dos servidores com base em suas competências e desempenhos, garantindo que os cargos sejam ocupados por profissionais qualificados. Já a flexibilidade diz respeito à capacidade da gestão pública de se adaptar a novas realidades, permitindo maior mobilidade de servidores, adoção de inovações e maior eficiência na alocação de recursos. Por fim, a responsabilização, ou accountability, envolve a criação de mecanismos que garantam maior transparência e controle sobre os atos dos servidores, prevenindo abusos e assegurando que as ações do Estado estejam alinhadas ao interesse público.

A implementação desses três princípios enfrenta desafios consideráveis. Enquanto a meritocracia pode ser comprometida por interesses políticos e falta de avaliações eficazes de desempenho, a flexibilidade pode ser mal interpretada como uma forma de precarização do serviço público. Já a responsabilização depende da existência de sistemas de controle e fiscalização eficazes, o que exige vontade política e estrutura adequada para funcionar corretamente.

Portanto, a reforma do serviço civil não pode ser feita de forma isolada, mas sim como um conjunto de mudanças interligadas que promovam um equilíbrio entre estabilidade e inovação, eficiência e proteção ao servidor, autonomia e responsabilidade.

PRINCÍPIO DO MÉRITO NO SERVIÇO CIVIL

O princípio do mérito é um dos pilares fundamentais da administração pública moderna. Ele estabelece que a seleção, progressão e permanência dos servidores devem ser baseadas na competência, desempenho e qualificações profissionais, em vez de fatores como influência política, favoritismo ou tempo de serviço.

Esse modelo busca garantir que os cargos públicos sejam ocupados por pessoas capacitadas, assegurando maior eficiência, imparcialidade e qualidade na prestação dos serviços à população.

► Conceito e Importância do Mérito no Serviço Civil

O princípio do mérito tem suas raízes no movimento da burocracia weberiana, que preconiza a profissionalização do serviço público como forma de evitar corrupção e promover eficiência administrativa. A ideia central é que os servidores sejam recrutados por meio de processos seletivos objetivos, como concursos públicos, e que sua ascensão na carreira esteja condicionada ao desempenho e à qualificação profissional.

A adoção do mérito na administração pública tem diversas vantagens, entre elas:

- **Eficiência na gestão pública:** Ao selecionar os profissionais mais capacitados, o serviço público se torna mais produtivo e eficaz.
- **Imparcialidade e neutralidade:** Reduz a influência política e o nepotismo na ocupação dos cargos, garantindo maior independência dos servidores.
- **Valorização da competência:** Motiva os servidores a se qualificarem continuamente, criando uma cultura de excelência.
- **Maior credibilidade institucional:** Fortalece a confiança da sociedade na administração pública, pois assegura que as decisões são tomadas por profissionais preparados.

► Mecanismos de Implementação do Mérito

Concurso Público:

O principal instrumento para garantir o mérito na seleção de servidores é o concurso público, previsto na Constituição Federal de 1988. Ele deve ser impessoal, transparente e baseado em critérios objetivos, como provas de conhecimentos técnicos, avaliações de títulos e, em alguns casos, testes psicológicos e práticos.

No entanto, desafios como fraudes, conteúdos desatualizados e a falta de alinhamento entre as provas e as reais necessidades do cargo podem comprometer a efetividade desse mecanismo. Reformas recentes buscam modernizar os concursos públicos, priorizando avaliações mais práticas e alinhadas com as demandas da administração pública.

Avaliação de Desempenho:

Uma vez admitidos no serviço público, os servidores devem ser submetidos a avaliações periódicas de desempenho, permitindo que seu progresso seja medido com base em sua produtividade e qualidade do trabalho. Alguns critérios comuns incluem:

- Cumprimento de metas e prazos
- Qualidade técnica do trabalho
- Capacidade de inovação e solução de problemas
- Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe

Infelizmente, no Brasil, as avaliações de desempenho no serviço público ainda são pouco eficazes. Muitas vezes, são formais e subjetivas, sem consequências reais para a progressão ou permanência na carreira. Para fortalecer esse mecanismo, é necessário criar sistemas objetivos, periódicos e vinculados a consequências concretas, como progressão na carreira ou desligamento em casos de desempenho insatisfatório contínuo.

Promoção e Progressão por Mérito:

A progressão na carreira do servidor deve estar diretamente ligada ao desempenho e à qualificação, e não apenas ao tempo de serviço. Para isso, algumas boas práticas incluem:

- Plano de carreira baseado em mérito, com critérios claros para promoções.
- Formação continuada e especializações como requisito para ascensão profissional.
- Premiações e incentivos para servidores que demonstram excelência em suas funções.

Infelizmente, no Brasil, a progressão automática por tempo de serviço ainda é predominante em muitas carreiras públicas, o que pode desmotivar a busca por excelência. A reforma do serviço civil deve, portanto, estimular a progressão baseada em mérito, garantindo que apenas os mais qualificados ascendam profissionalmente.

► Desafios na Aplicação do Princípio do Mérito

Apesar das vantagens, a implementação do princípio do mérito enfrenta diversos desafios, tais como:

- **Resistência corporativa:** Mudanças que vinculam promoções e estabilidade ao desempenho podem enfrentar oposição de sindicatos e corporações.

- **Dificuldade na avaliação objetiva:** Criar critérios justos e eficazes para medir o desempenho de servidores públicos é um grande desafio.

- **Influência política:** Apesar do concurso público, ainda há espaços para indicações políticas em cargos de confiança e comissionados.

- **Burocracia e lentidão nas mudanças:** A modernização do serviço civil enfrenta entraves legais e institucionais que dificultam reformas estruturais.

► Caminhos para o Fortalecimento do Mérito no Serviço Civil

Para que o princípio do mérito seja efetivo na administração pública brasileira, algumas medidas podem ser adotadas:

- Revisão dos concursos públicos para torná-los mais modernos e alinhados às reais necessidades dos cargos.

- Adoção de avaliações de desempenho mais rigorosas e periódicas, com impactos concretos na carreira do servidor.

- Criação de planos de carreira baseados na meritocracia, reduzindo a influência do tempo de serviço como único critério de progressão.

- Maior controle e transparência na nomeação de cargos comissionados, garantindo que sejam ocupados por profissionais qualificados.

- Fomento à cultura de excelência no serviço público, incentivando inovação e boas práticas.

O princípio do mérito é essencial para tornar o serviço civil mais eficiente, profissional e livre de influências políticas indevidas. No entanto, sua implementação efetiva depende de uma série de medidas, como modernização dos concursos, criação de avaliações de desempenho eficazes e reestruturação dos planos de carreira.

Embora existam desafios, o fortalecimento do mérito é um passo fundamental para uma administração pública mais eficiente, transparente e alinhada aos interesses da sociedade.

FLEXIBILIDADE NA GESTÃO PÚBLICA

A flexibilidade na gestão pública é um conceito cada vez mais discutido no contexto da modernização do serviço civil. Tradicionalmente, a administração pública no Brasil tem sido marcada por rigidez normativa, processos burocráticos excessivos e baixa capacidade de adaptação às mudanças sociais, tecnológicas e econômicas. Nesse sentido, a flexibilização busca proporcionar maior eficiência, inovação e agilidade na tomada de decisões, sem comprometer a transparência, a estabilidade e o interesse público.

Essa abordagem visa permitir ajustes mais rápidos na alocação de recursos humanos, maior autonomia na gestão de pessoas e a adoção de práticas mais dinâmicas na prestação de serviços.

No entanto, a implementação da flexibilidade no serviço civil enfrenta desafios como a resistência corporativa, o risco de precarização do trabalho público e a necessidade de garantir mecanismos sólidos de responsabilização.

ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA E ORÇAMENTO PÚBLICO

ORÇAMENTO PÚBLICO: CONCEITO; TÉCNICAS ORÇAMENTÁRIAS; PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS; CICLO ORÇAMENTÁRIO; PROCESSO ORÇAMENTÁRIO

O orçamento público é uma ferramenta fundamental para a gestão das finanças públicas, representando o planejamento e a execução das receitas e despesas do governo em um período específico. Ele organiza os recursos arrecadados pelo Estado e direciona sua aplicação para atender às necessidades da sociedade e promover o desenvolvimento econômico e social.

O orçamento público pode ser definido como um instrumento de planejamento financeiro que estima as receitas (impostos, taxas e contribuições) e fixa as despesas (investimentos, custeio, programas sociais) do governo para um determinado período, geralmente o exercício fiscal anual. Sua principal função é garantir a alocação eficiente dos recursos públicos, atender às demandas sociais e proporcionar transparência na administração financeira.

— Técnicas Orçamentárias

As técnicas orçamentárias são métodos utilizados para a elaboração, execução e controle do orçamento público. As principais técnicas incluem:

Orçamento Tradicional ou Clássico:

Baseia-se na apresentação das receitas e despesas, sem foco nos resultados ou objetivos. É uma técnica meramente contábil.

– **Exemplo:** Relatórios que mostram apenas valores numéricos, sem análise de metas.

Orçamento de Desempenho ou Funcional:

Relaciona os recursos com os resultados esperados, enfatizando a eficiência das ações governamentais.

– **Exemplo:** Avaliação de gastos em educação com base no número de escolas construídas.

Orçamento Base Zero (OBZ):

Requer a justificativa detalhada de todas as despesas, partindo do “zero”, independentemente dos valores dos anos anteriores.

– **Exemplo:** Reavaliação anual de todos os gastos, evitando despesas desnecessárias.

Orçamento-Programa:

Considera programas e projetos a serem implementados, vinculando recursos a objetivos e metas governamentais. É a técnica mais utilizada no Brasil.

– **Exemplo:** Programas de combate à fome, saúde preventiva ou educação inclusiva.

— Princípios Orçamentários

Os princípios orçamentários são normas que garantem a legalidade, transparência e eficiência na elaboração e execução do orçamento público. Os principais são:

– **Princípio da Anualidade:** O orçamento deve ser elaborado e executado em um período de um ano fiscal.

– **Princípio da Universalidade:** Todas as receitas e despesas do governo devem ser incluídas no orçamento, sem omissões.

– **Princípio da Unidade:** O orçamento deve ser único, consolidando todas as receitas e despesas em um único documento.

– **Princípio da Exclusividade:** O orçamento deve conter apenas previsão de receitas e fixação de despesas, sem inclusão de assuntos estranhos.

– **Princípio do Equilíbrio:** As despesas planejadas devem ser compatíveis com as receitas estimadas, garantindo o equilíbrio fiscal.

– **Princípio da Transparência:** O orçamento deve ser claro, acessível e amplamente divulgado à sociedade.

— Ciclo Orçamentário

O ciclo orçamentário é o processo contínuo de elaboração, execução e controle do orçamento público. Ele é composto por quatro fases principais:

– **Elaboração:** O Poder Executivo prepara a proposta orçamentária, com base nas diretrizes do Plano Plurianual (PPA) e da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO).

– **Apreciação e Aprovação:** O Legislativo analisa, discute e aprova a proposta orçamentária, podendo propor emendas. O resultado é a Lei Orçamentária Anual (LOA).

– **Execução:** A fase de implementação, onde o governo arrecada receitas e realiza as despesas previstas na LOA.

– **Avaliação e Controle:** Realiza-se o acompanhamento, a fiscalização e a avaliação dos resultados pelo Tribunal de Contas, Poder Legislativo e sociedade civil.

— Processo Orçamentário

O processo orçamentário engloba todas as atividades relacionadas ao orçamento público, desde sua elaboração até a fiscalização. Ele é regido pela **Constituição Federal de 1988** e pelas normas legais específicas. As etapas do processo orçamentário são:

– **Planejamento:** Definição das metas e diretrizes governamentais no Plano Plurianual (PPA), na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e na Lei Orçamentária Anual (LOA).

– **Formulação da Proposta:** Os órgãos públicos elaboram suas necessidades financeiras, que são consolidadas na proposta orçamentária pelo Poder Executivo.

– **Aprovação:** O Congresso Nacional discute e aprova a proposta orçamentária, podendo incluir ou modificar programas e despesas.

– **Execução:** A administração pública arrecada as receitas e executa as despesas conforme a LOA, respeitando os limites legais e fiscais.

– **Controle e Avaliação:** O cumprimento do orçamento é fiscalizado por órgãos de controle interno e externo, como o Tribunal de Contas da União (TCU) e pela própria sociedade.

O orçamento público é um instrumento essencial para a gestão das finanças governamentais, garantindo a alocação eficiente de recursos em áreas prioritárias. A observação das técnicas orçamentárias, dos princípios e do ciclo orçamentário é fundamental para assegurar transparência, legalidade e efetividade na aplicação dos recursos públicos, promovendo o desenvolvimento econômico e social.

O ORÇAMENTO PÚBLICO NO BRASIL: SISTEMA DE PLANEJAMENTO E DE ORÇAMENTO FEDERAL; PLANO PLURIANUAL; DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS; ORÇAMENTO ANUAL; SISTEMA E PROCESSO DE ORÇAMENTAÇÃO; CLASSIFICAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS; ESTRUTURA PROGRAMÁTICA; CRÉDITOS ORDINÁRIOS E ADICIONAIS

O orçamento público no Brasil é regido por um sistema estruturado de planejamento e execução que visa organizar a arrecadação e a aplicação dos recursos públicos, com base nos princípios constitucionais da eficiência, transparência e equilíbrio fiscal. O processo orçamentário brasileiro é composto por instrumentos fundamentais que orientam as ações do governo no curto, médio e longo prazo.

— Sistema De Planejamento E De Orçamento Federal

O sistema de planejamento e orçamento federal é composto por instrumentos que garantem a articulação entre as políticas públicas, a programação orçamentária e a execução financeira. Esse sistema é regulamentado pela Constituição Federal de 1988 e pela **Lei nº 4.320/1964**, além da **Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)**.

O objetivo principal é planejar as ações governamentais de forma eficiente, garantindo que os recursos públicos sejam aplicados em programas e projetos prioritários, sempre alinhados às necessidades sociais e econômicas do país.

Plano Plurianual (PPA)

O **Plano Plurianual (PPA)** é o instrumento de planejamento governamental de médio prazo, com duração de quatro anos, iniciando no segundo ano de um mandato presidencial e terminando no primeiro ano do mandato seguinte.

– **Objetivo:** Definir as diretrizes, objetivos e metas do governo federal para o período, estabelecendo programas, ações e recursos necessários.

– **Estrutura:** O PPA organiza os programas governamentais em **programas temáticos**, vinculando-os aos resultados esperados para a sociedade.

– **Importância:** Ele permite a continuidade das políticas públicas ao longo dos anos, mesmo com mudanças no governo.

Diretrizes Orçamentárias (LDO)

A **Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO)** é elaborada anualmente e tem a função de orientar a elaboração da **Lei Orçamentária Anual (LOA)**, além de estabelecer metas e prioridades para o exercício financeiro seguinte.

– **Objetivo:** Definir os objetivos fiscais, orientar a política de gastos e garantir a compatibilidade entre o **PPA** e a **LOA**.

– **Conteúdo:** Inclui disposições sobre despesas com pessoal, alterações na legislação tributária e metas de superávit ou déficit fiscal.

– **Importância:** A LDO é um elo fundamental entre o planejamento de médio prazo (PPA) e a execução anual do orçamento (LOA).

Orçamento Anual (LOA)

A **Lei Orçamentária Anual (LOA)** é o instrumento que estima as receitas e fixa as despesas do governo federal para o período de um ano. É elaborada com base nas diretrizes definidas pela LDO e nas metas estabelecidas no PPA.

– **Objetivo:** Garantir a aplicação eficiente dos recursos públicos em programas e ações governamentais, atendendo às necessidades sociais e econômicas.

– **Estrutura:** A LOA é dividida em três orçamentos:

– **Orçamento Fiscal:** Administração direta e indireta.

– **Orçamento da Seguridade Social:** Saúde, previdência e assistência social.

– **Orçamento de Investimento:** Empresas estatais.

– **Importância:** A LOA possibilita o controle e a fiscalização dos gastos públicos, promovendo transparência na gestão financeira.

Outros Planos e Programas

Além do PPA, LDO e LOA, existem planos e programas específicos voltados para áreas estratégicas, como educação, saúde e infraestrutura. Exemplos incluem:

– Plano Nacional de Educação (PNE);

– Plano de Desenvolvimento Regional;

– Programas Federais de Habitação e Saneamento.

Esses planos complementam o sistema orçamentário e garantem a execução de políticas públicas setoriais de longo prazo.

— Sistema E Processo De Orçamento

O processo de orçamentação no Brasil envolve a elaboração, apreciação, execução e controle do orçamento público. Ele é estruturado em quatro etapas:

– **Elaboração:** O Poder Executivo elabora a proposta orçamentária com base no PPA e na LDO.

– **Aprovação:** O Congresso Nacional analisa, emenda e aprova a proposta, transformando-a em lei.