

# SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA / INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS.....	11
■ LEITURA, COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS .....	11
■ ESTRUTURAÇÃO DO TEXTO E DOS PARÁGRAFOS .....	13
■ ARTICULAÇÃO DO TEXTO: PRONOMES E EXPRESSÕES REFERENCIAIS, NEXOS, OPERADORES SEQUENCIAIS.....	22
EQUIVALÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DE ESTRUTURAS.....	22
■ SIGNIFICAÇÃO CONTEXTUAL DE PALAVRAS E EXPRESSÕES.....	26
■ SINTAXE: PROCESSOS DE COORDENAÇÃO E SUBORDINAÇÃO .....	29
■ EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	32
■ PONTUAÇÃO.....	34
■ ESTRUTURA E FORMAÇÃO DE PALAVRAS .....	36
■ FUNÇÕES DAS CLASSES DE PALAVRAS .....	40
■ FLEXÃO NOMINAL E VERBAL .....	41
■ PRONOMES: EMPREGO, FORMAS DE TRATAMENTO E COLOCAÇÃO.....	47
■ CONCORDÂNCIA NOMINAL E VERBAL .....	50
■ REGÊNCIA NOMINAL E VERBAL.....	56
■ ORTOGRAFIA OFICIAL.....	58
■ ACENTUAÇÃO GRÁFICA .....	58
RACIOCÍNIO LÓGICO MATEMÁTICO.....	69
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS .....	69
■ DEDUÇÃO DE NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES.....	79
■ COMPREENSÃO E ANÁLISE DA LÓGICA DE UMA SITUAÇÃO, UTILIZANDO AS FUNÇÕES INTELECTUAIS .....	85
RACIOCÍNIO VERBAL, RACIOCÍNIO MATEMÁTICO, RACIOCÍNIO SEQUENCIAL, ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL, FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS.....	85
■ OPERAÇÕES COM CONJUNTOS .....	91

■ RACIOCÍNIO LÓGICO ENVOLVENDO PROBLEMAS ARITMÉTICOS, GEOMÉTRICOS E MATRICIAIS .....	96
NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA / ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO .....	129
■ CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS .....	129
TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	129
NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO .....	132
■ PROCESSO ORGANIZACIONAL .....	134
PLANEJAMENTO .....	134
DIREÇÃO .....	134
COMUNICAÇÃO .....	134
CONTROLE E AVALIAÇÃO .....	137
■ ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA .....	138
CENTRALIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO .....	138
CONCENTRAÇÃO E DESCONCENTRAÇÃO .....	139
■ ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DA UNIÃO .....	140
ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA .....	140
AGÊNCIAS REGULADORAS .....	141
AGÊNCIAS EXECUTIVAS, CONSÓRCIOS E CONVÊNIOS PÚBLICOS .....	143
■ GESTÃO DE PROCESSOS .....	145
■ GESTÃO DE CONTRATOS .....	153
■ PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO .....	159
■ PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	162
■ INOVAÇÕES INTRODUZIDAS PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988 .....	165
SERVIÇOS ESSENCIALMENTE PÚBLICOS E SERVIÇOS DE UTILIDADE PÚBLICA .....	165
DELEGAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS A TERCEIROS .....	166
■ RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO .....	168
■ ÉTICA E CIDADANIA .....	170
■ LEI DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA – LEI 8.429, DE 1992 .....	173

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL.....	195
■ DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS .....	195
DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS .....	195
DIREITOS SOCIAIS.....	210
DIREITOS POLÍTICOS .....	212
■ ORGANIZAÇÃO DO ESTADO .....	212
ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA .....	213
União.....	213
Estados.....	214
Distrito Federal.....	216
Municípios.....	216
Territórios .....	216
■ PODER LEGISLATIVO.....	217
CONGRESSO NACIONAL.....	217
Câmara dos Deputados.....	217
Senado Federal .....	217
PARLAMENTARES FEDERAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS .....	218
■ PODER EXECUTIVO .....	222
ATRIBUIÇÕES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA E DOS MINISTROS DE ESTADO .....	223
■ PODER JUDICIÁRIO .....	225
DISPOSIÇÕES GERAIS .....	225
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) .....	225
■ FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA.....	226
MINISTÉRIO PÚBLICO.....	226
ADVOCACIA .....	227
DEFENSORIAS PÚBLICAS.....	227
■ DAS FORÇAS ARMADAS .....	228
■ DA SEGURANÇA PÚBLICA .....	229
NOÇÕES DE DIREITO PENAL MILITAR/PROCESSO PENAL MILITAR....	235
■ APLICAÇÃO E ESPECIFICIDADES DA LEI PENAL MILITAR.....	235

■ CRIME.....	237
■ IMPUTABILIDADE PENAL.....	243
■ CONCURSO DE AGENTES.....	244
■ PENAS .....	245
APLICAÇÃO DA PENA .....	245
SUSPENSÃO CONDICIONAL DA PENA.....	248
LIVRAMENTO CONDICIONAL .....	249
PENAS ACESSÓRIAS.....	250
EFEITOS DA CONDENAÇÃO .....	251
■ MEDIDAS DE SEGURANÇA.....	251
■ AÇÃO PENAL .....	253
■ EXTINÇÃO DA PUNIBILIDADE.....	254
■ CRIMES MILITARES EM TEMPO DE PAZ .....	256
■ CRIMES PROPRIAMENTE MILITARES E CRIMES IMPROPRIAMENTE MILITARES .....	261
■ CRIMES CONTRA A PESSOA .....	261
■ CRIMES CONTRA O PATRIMÔNIO.....	269
■ CRIMES CONTRA A ADMINISTRAÇÃO MILITAR .....	278
■ CRIMES EM TEMPO DE GUERRA.....	286
NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL PENAL.....	289
■ APLICAÇÃO DA LEI PROCESSUAL NO TEMPO, NO ESPAÇO E EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS....	289
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES DO CÓDIGO DE PROCESSO PENAL .....	289
■ INQUÉRITO POLICIAL .....	291
■ AÇÃO PENAL .....	302
■ DA PRISÃO, DAS MEDIDAS CAUTELARES E DA LIBERDADE PROVISÓRIA .....	311
■ DOS PROCESSOS ESPECIAIS .....	320
PROCESSO E JULGAMENTO DOS CRIMES DE RESPONSABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS..	320
■ DOS RECURSOS EM GERAL .....	320
O HABEAS CORPUS E SEU PROCESSO .....	321

■ DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO PROCESSUAL PENAL .....	321
■ LEI Nº 7.960, DE 1989 (PRISÃO TEMPORÁRIA).....	323
NOÇÕES DE CRIMINOLOGIA.....	329
■ O CRIME COMO FATO SOCIAL.....	329
■ INSTITUIÇÕES SOCIAIS RELACIONADAS COM O CRIME: AS POLÍCIAS, O PODER JUDICIÁRIO, O MINISTÉRIO PÚBLICO, OS SISTEMAS PENITENCIÁRIOS .....	329
■ A EXTENSÃO DA CRIMINALIDADE NO MUNDO E NO BRASIL.....	333
■ O CRIME COMO FENÔMENO DE MASSA: NARCOTRÁFICO, TERRORISMO E CRIME ORGANIZADO .....	334
■ O CRIME COMO FENÔMENO ISOLADO: ESTUDO DO HOMICÍDIO.....	336
■ CLASSIFICAÇÃO DE TIPOS CRIMINOSOS.....	338
CRIMINOSO NATO .....	338
CRIMINOSO OCASIONAL .....	339
CRIMINOSO HABITUAL OU PROFISSIONAL.....	339
CRIMINOSO PASSIONAL.....	339
CRIMINOSO ALIENADO .....	339
CRIMINOSO MENOR (DELINQUÊNCIA JUVENIL) .....	339
A MULHER CRIMINOSA.....	340

# NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA / ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

## CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS

### TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

As organizações estão em constante crescimento e desenvolvimento. O aumento do número de produtos e serviços oferecidos ou a abrangência de atuação no mercado pode revelar a necessidade de reestruturação. Sobral aborda três tipos tradicionais de estruturas: a funcional, a divisional e a matricial. Além dessas, também merece destaque a estrutura em rede.

#### Estrutura Funcional

A estrutura funcional é mais lógica e intuitiva, sendo as tarefas divididas de acordo com a função, tais como recursos humanos, logística, marketing, produção, entre outros. O administrador ou diretor geral é responsável por toda a organização e os membros são divididos em funções específicas. Logo, a gestão é realizada de forma vertical por meio de supervisão, regras e procedimentos.

Essa estrutura é apropriada para:

- organizações que oferecem produtos ou serviços limitados;
- organizações que estão iniciando suas atividades;
- grandes organizações com pouca diversificação tecnológica ou de produtos;
- grandes organizações que vendem/entregam produtos por um ou poucos canais de distribuição;
- grandes organizações que vendem/entregam produtos em uma única área geográfica;
- organizações que desenvolvem suas atividades em um ambiente de estabilidade.

Esse tipo de estrutura é ilustrado na figura a seguir.



Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 273).

Em todos os tipos de estrutura, a departamentalização funcional também está presente. A diferença é que a função deixa de ser o principal critério para ordenar as tarefas. Apesar das vantagens associadas à estrutura funcional, algumas desvantagens também podem ser mencionadas.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Permite economias e utiliza de forma mais eficiente os recursos organizacionais	Visão limitada dos objetivos organizacionais e foco nos objetivos de cada área funcional
Cria condições para centralização das decisões	Dificulta a coordenação e comunicação entre as áreas funcionais

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Facilita a direção e o controle da organização pelos administradores/diretores	Em razão da centralização, pode ser demorado responder às mudanças externas
Possibilita treinar e aperfeiçoar os trabalhadores em suas funções	Dificulta a avaliação da contribuição de cada área funcional para o desempenho da organização como um todo
Facilita a comunicação e a coordenação dentro das áreas funcionais	Dificulta identificar os responsáveis por um problema ou decisão

Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 274).

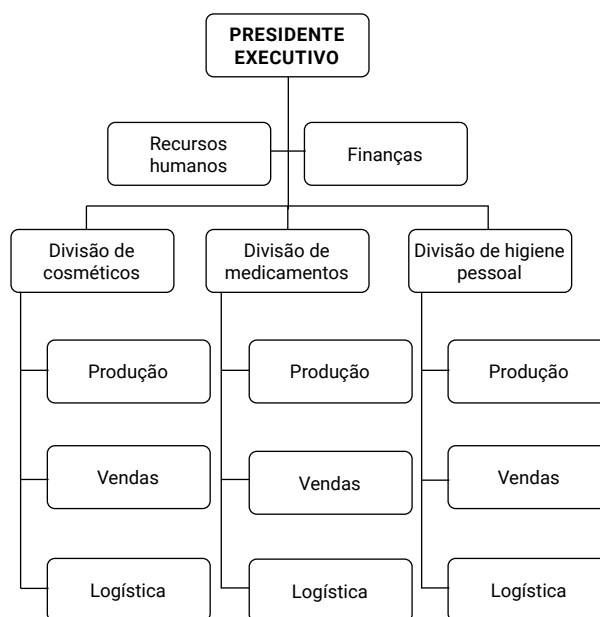
### Estrutura Divisional

A estrutura divisional agrupa as tarefas em unidades parcialmente autônomas de acordo os objetivos e resultados desejados. Em cada divisão estão presentes todos os recursos necessários para a produção de bens ou serviços.

Essa estrutura é apropriada para:

- organizações de grande porte que vendem/entregam produtos e serviços diversos;
- organizações que atuam em mercados diferentes e, portanto, exigem diferentes estratégias de comercialização e marketing, por exemplo;
- organizações que produzem bens e serviços que demandam tecnologias diferenciadas;
- organizações que atuam em áreas geográficas distantes.

Esse tipo de estrutura é ilustrado na figura a seguir:



Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 274).

Veja abaixo as vantagens e as desvantagens da estrutura divisional.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Possibilita melhor distribuição dos riscos, uma vez que cada administrador de divisão é responsável por um produto, mercado ou cliente	Os interesses das divisões podem se sobrepor aos interesses gerais da organização
Proporciona maior agilidade de resposta em razão da descentralização da tomada de decisão em cada divisão	Necessita de um maior número de recursos, já que as funções aparecem de forma redundante na organização. Como resultado, há perda de eficiência
Permite manter um alto nível de desempenho, com foco em resultados	Tendência à burocratização em cada divisão
Facilita a avaliação e o controle do desempenho por divisões	Pode estimular a concorrência e rivalidade entre as divisões, especialmente para a obtenção de recursos
Possibilita maior proximidade com o cliente e, conseqüentemente, maior conhecimento de suas necessidades	Menor competência técnica já que a especialização funcional ocorre na divisão, onde os departamentos funcionais são menores

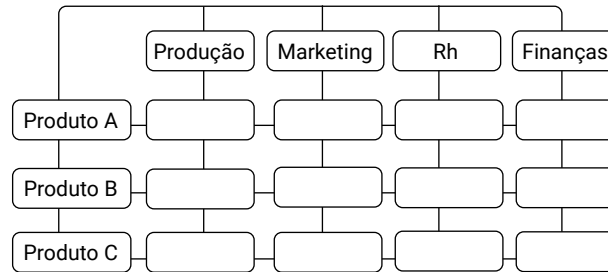
Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 275).

## Estrutura Matricial

A estrutura matricial é considerada um modelo híbrido que integra as vantagens das estruturas funcional e divisional. Esse tipo de estrutura reúne os especialistas em cada área funcional, o que contribui para a obtenção dos melhores resultados da divisão do trabalho. Além disso, é possível coordenar as atividades em direção aos objetivos gerais da organização e adaptar mais rapidamente às condições de mudança do ambiente externo.

Nas organizações com projetos que necessitam de equipes multidisciplinares e temporárias, a estrutura matricial pode ser a mais adequada. É possível ainda que os trabalhadores estejam envolvidos em mais de um projeto ao mesmo tempo.

Os funcionários possuem dois gerentes na estrutura matricial: gerente da função (produção, marketing, recursos humanos etc.) e gerente do produto (produto A, produto B, produto C etc.). A estrutura matricial combina uma cadeia de comando vertical e hierárquica com uma cadeia de comando horizontal ou transversal e é frequentemente encontrada em agências de publicidade, consultorias, entre outras. Um exemplo dessa estrutura pode ser visualizado na figura a seguir.



Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 276).

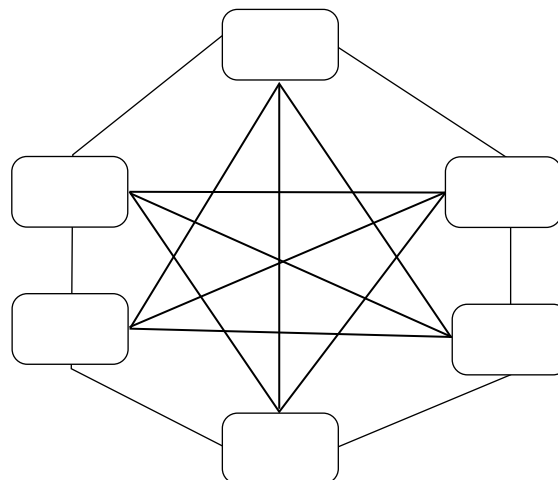
As vantagens e desvantagens da estrutura matricial são apresentadas no quadro a seguir:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Potencializa as vantagens das estruturas funcional e divisional	Dificulta a coordenação e controle em razão da duplicidade de autoridade
Pode melhorar a eficiência, já que reduz a multiplicação e dispersão de recursos	É uma forma estrutural complexa
Permite maior flexibilidade e adaptabilidade da organização em ambiente dinâmicos e instáveis	Perda de tempo em reuniões para resolução de problemas e conflitos
Facilita a cooperação entre os departamentos	Dificulta identificar os responsáveis por um problema
Promove o conflito construtivo entre os membros da organização	Exige que os gestores tenham competências de relacionamento interpessoal e maturidade

Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 277).

## Estrutura em Rede

A estrutura em rede é um termo genérico para definir alternativas às estruturas organizacionais tradicionais e burocráticas apresentadas anteriormente. Envolve as organizações em rede, de *clusters* e virtuais, estruturas por equipes de trabalho, entre outras. Nesse tipo de estrutura, a divisão de trabalho ocorre de acordo com os conhecimentos, o que significa que os indivíduos fazem parte da organização porque possuem especialização ou experiência prática em uma área/função específica. De forma simplificada, a figura abaixo ilustra a estrutura em rede. O princípio é o de que os trabalhadores podem estar em diversas localidades e contribuindo com mais de um departamento, desde que tenham *expertise* para tal.





Por fim, vamos analisar as vantagens e desvantagens da estrutura em rede:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Permite maior flexibilidade e adaptabilidade da organização em ambiente dinâmicos e instáveis	Dificulta identificar os responsáveis por um problema
Estimula o desenvolvimento de competitividade em escala global	Inexistência de um controle ativo em razão da dispersão das unidades
Promove um ambiente de trabalho desafiador e motivador	Possibilidade de perda de uma parte importante da estrutura (um parceiro, por exemplo), o que gera impactos imprevisíveis na organização
Reduz os gastos gerais em função da baixa necessidade de supervisão	Dificulta desenvolver uma cultura organizacional forte e, conseqüentemente, diminui a lealdade dos membros à organização

Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 280).

## I NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO

A estrutura organizacional é o resultado do processo de organização e indica como as atividades são ordenadas visando o alcance dos objetivos. A partir da especificação das tarefas, dos recursos necessários e dos papéis que cada um deve desempenhar, o resultado das atividades dos trabalhadores tende a ter um desempenho superior. Sobral destaca as funções básicas da estrutura organizacional:

- Possibilita que os trabalhadores executem variadas atividades, sempre levando em consideração a especialização necessária (habilidades, competências e conhecimentos, por exemplo), a padronização (os trabalhadores devem seguir os padrões preestabelecidos de desempenho das tarefas) e departamentalização de tarefas e funções (cada departamento ou unidade funcional é responsável por certos conjuntos de tarefas e cabe a ele realizá-los);
- Permite que os trabalhadores tenham suas atividades organizadas e coordenadas pelos superiores responsáveis, além de definir as regras e os procedimentos para realização do trabalho e proporcionar treinamento e socialização;
- Define até onde vai as responsabilidades da organização e sua relação com o ambiente externo, tais como fornecedores, parceiros e clientes.

## I DEPARTAMENTALIZAÇÃO

A departamentalização é o nome dado à especialização horizontal nas empresas por meio da criação de departamentos com o intuito de cuidar das atividades organizacionais.

Atualmente, parte da literatura especializada prefere a nomenclatura “Estruturação” pois estas criam unidades, frações organizacionais, podendo ser divisões, gerências, superintendências, conselhos e departamentos.

Nesse sentido, podemos conceituar estruturação (departamentalização) como uma forma sistematizada de agrupar atividades em frações organizacionais definidas conforme algum critério predeterminado, objetivando à melhor adequação da estrutura organizacional a sua dinâmica de ação.

Nessa esteira, o mestre Chiavenato - um dos maiores especialistas na ciência da Administração e “queridinho” das bancas examinadoras, nos ensina: “o desenho departamental refere-se à especialização horizontal da organização e o seu desdobramento em unidades, departamentos ou divisões”.

E quais são os objetivos da departamentalização?

- **Aproveitar a especialização:** saber tirar proveito da qualificação das pessoas da organização, alocando cada colaborador em uma função que permita o aumento da eficiência de cada um;
- **Maximizar os recursos disponíveis:** com o agrupamento ou reajustamento das atividades é possível maximizar os recursos através da estruturação das unidades;
- **Controlar:** a departamentalização proporciona a clara delimitação de responsabilidades, assim conseqüentemente facilitando o controle;
- **Coordenar:** com os departamentos bem definidos, a coordenação torna-se tarefa mais integrada e ainda permite maior agilidade, evitando assim ajustes posteriores;
- **Reduzir conflitos:** os conflitos existem, devem ser minimizados, pois raramente são eliminados. Nesse sentido, com a transparente alocação das responsabilidades, os conflitos tendem a diminuir.

O trabalho de decidir entre as melhores técnicas de departamentalização vai depender do estudo de diversas variáveis, mas sempre é importante preparar a organização para o crescimento e competição, desenvolvendo alternativas estruturais para a organização.

Na figura abaixo, encontramos as principais técnicas de departamentalização: