

# SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| LÍNGUA PORTUGUESA.....  | 13 |
| ■ DOMÍNIO DA ORTOGRAFIA OFICIAL.....  | 13 |
| EMPREGO DA ACENTUAÇÃO GRÁFICA.....  | 13 |
| EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO.....  | 13 |
| EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE.....   | 16 |
| FLEXÃO NOMINAL E VERBAL.....  | 17 |
| ■ PRONOMES.....   | 18 |
| EMPREGO, FORMAS DE TRATAMENTO E COLOCAÇÃO.....  | 18 |
| ■ DOMÍNIO DOS MECANISMOS DE COESÃO TEXTUAL.....   | 20 |
| ■ EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....  | 24 |
| ■ VOZES DO VERBO.....   | 30 |
| ■ CONCORDÂNCIA NOMINAL E VERBAL.....  | 30 |
| ■ REGÊNCIA NOMINAL E VERBAL.....  | 31 |
| ■ MORFOSSINTAXE.....  | 31 |
| ■ REDAÇÃO (CONFRONTO E RECONHECIMENTO DE FRASES CORRETAS E INCORRETAS).....   | 48 |
| ■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS.....  | 48 |
| ■ RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS.....   | 51 |
| ■ FIGURAS DE LINGUAGEM.....   | 59 |
| ■ DISCURSO DIRETO, INDIRETO E INDIRETO LIVRE.....   | 63 |
| ■ ADEQUAÇÃO DA LINGUAGEM AO TIPO DE DOCUMENTO.....  | 64 |
| MATEMÁTICA, RACIOCÍNIO LÓGICO E ESTATÍSTICA.....  | 79 |
| ■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS<br>OU EVENTOS FICTÍCIOS.....                                   | 79 |
| ■ DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES<br>USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES..... | 80 |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| ■ | COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES POR MEIO DE: RACIOCÍNIO VERBAL, RACIOCÍNIO MATEMÁTICO, RACIOCÍNIO SEQUENCIAL, ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL, FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS ..... | 83  |
| ■ | COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS .....   | 86  |
| ■ | NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS .....   | 89  |
|   | OPERAÇÕES .....  | 89  |
|   | Adição.....  | 89  |
|   | Subtração .....  | 89  |
|   | Multiplicação.....   | 89  |
|   | Divisão.....   | 90  |
|   | Potenciação e Radiciação.....  | 90  |
| ■ | EXPRESSÕES NUMÉRICAS .....   | 94  |
| ■ | MÚLTIPLOS E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS .....  | 94  |
| ■ | FRAÇÕES .....  | 95  |
|   | OPERAÇÕES COM FRAÇÕES .....  | 95  |
| ■ | RAZÕES E PROPORÇÕES .....  | 96  |
|   | NÚMEROS E GRANDEZAS PROPORCIONAIS, REGRA DE TRÊS.....  | 98  |
|   | DIVISÃO EM PARTES PROPORCIONAIS .....  | 100 |
|   | PORCENTAGEM, CÁLCULOS DE PORCENTAGEM .....   | 101 |
|   | ACRÉSCIMOS E DESCONTOS .....   | 103 |
| ■ | ESTATÍSTICA MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL .....   | 104 |
|   | MODA.....  | 104 |
|   | MEDIANA.....   | 104 |
|   | MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES .....   | 104 |
|   | MÉDIA PONDERADA.....   | 105 |
| ■ | DISPERSÃO .....  | 105 |
|   | DESVIO MÉDIO.....  | 105 |
|   | AMPLITUDE.....   | 105 |
|   | VARIÂNCIA.....   | 105 |
|   | DESVIO PADRÃO.....   | 106 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE GRÁFICOS (HISTOGRAMAS, SETORES, INFOGRÁFICOS) E TABELAS .....</b> | <b>106</b> |
| <b>NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL.....</b>  | <b>113</b> |
| ■ <b>PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....</b>   | <b>113</b> |
| ■ <b>DA APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS .....</b>                                     | <b>116</b> |
| NORMAS DE EFICÁCIA PLENA, CONTIDA E LIMITADA .....  | 116        |
| NORMAS PROGRAMÁTICAS .....  | 117        |
| ■ <b>DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS .....</b>  | <b>117</b> |
| DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS .....  | 118        |
| DOS DIREITOS SOCIAIS .....  | 133        |
| DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE .....   | 139        |
| DOS DIREITOS POLÍTICOS.....   | 141        |
| DOS PARTIDOS POLÍTICOS .....  | 144        |
| ■ <b>DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA.....</b>  | <b>147</b> |
| DA UNIÃO: DAS COMPETÊNCIAS DA UNIÃO.....  | 147        |
| ESTADOS .....   | 149        |
| MUNICÍPIOS.....   | 150        |
| ■ <b>DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>  | <b>151</b> |
| DISPOSIÇÕES GERAIS.....   | 151        |
| DOS SERVIDORES PÚBLICOS .....   | 159        |
| ■ <b>DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES.....</b>  | <b>163</b> |
| <b>DO PODER EXECUTIVO.....</b>  | <b>163</b> |
| Do Presidente e do Vice-Presidente da República .....   | 163        |
| Das Atribuições e Responsabilidades do Presidente da República .....                            | 164        |
| <b>DO PODER LEGISLATIVO.....</b>  | <b>165</b> |
| Do Processo Legislativo .....   | 168        |
| Da Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária .....                                       | 169        |
| <b>DO PODER JUDICIÁRIO .....</b>  | <b>170</b> |
| Disposições Gerais .....  | 171        |
| Do Supremo Tribunal Federal.....  | 171        |
| Do Conselho Nacional de Justiça: Organização e Competência .....                                | 173        |

Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho..... 173

|  |            |
|--|------------|
| ■ <b>DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA.....</b> | <b>174</b> |
| DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....                    | 174        |
| DA ADVOCACIA PÚBLICA .....                     | 175        |
| DA ADVOCACIA .....                             | 176        |
| DA DEFENSORIA PÚBLICA.....                     | 176        |

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..... 181

|  |            |
|--|------------|
| ■ <b>CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS, NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO .....</b> | <b>181</b> |
| TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....   | 181        |
| ■ <b>CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA .....</b>  | <b>185</b> |
| ■ <b>PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>  | <b>186</b> |
| ■ <b>GESTÃO DE RESULTADOS NA PRODUÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS.....</b>  | <b>188</b> |
| ■ <b>COMUNICAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA E GESTÃO DE REDES ORGANIZACIONAIS.....</b>  | <b>190</b> |
| ■ <b>GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....</b>  | <b>192</b> |
| ■ <b>PROCESSO ORGANIZACIONAL .....</b>   | <b>194</b> |
| PLANEJAMENTO .....   | 194        |
| COORDENAÇÃO .....  | 195        |
| COMUNICAÇÃO E DIREÇÃO.....   | 196        |
| CONTROLE E AVALIAÇÃO .....   | 196        |
| ■ <b>GESTÃO ESTRATÉGICA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL .....</b>  | <b>197</b> |
| ■ <b>GESTÃO DE PESSOAS DO QUADRO PRÓPRIO E TERCEIRIZADAS .....</b>   | <b>199</b> |
| ■ <b>GESTÃO POR PROCESSOS.....</b>   | <b>200</b> |
| ■ <b>GESTÃO POR PROJETOS .....</b>   | <b>208</b> |
| ■ <b>GESTÃO DE CONTRATOS .....</b>   | <b>214</b> |
| ■ <b>GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS .....</b>   | <b>220</b> |
| ■ <b>MOTIVAÇÃO .....</b>   | <b>220</b> |
| ■ <b>LIDERANÇA.....</b>  | <b>221</b> |
| PROCESSO DECISÓRIO .....   | 222        |

|  |     |
|--|-----|
| TIPOS DE DECISÃO.....  | 223 |
| NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....   | 229 |
| ■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....                                  | 229 |
| ■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF, DE 1988) .....        | 233 |
| ■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO .....         | 235 |
| ■ DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU .....                             | 252 |
| DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO .....                          | 252 |
| Dos Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho.....                                 | 255 |
| ■ DO GRUPO ECONÔMICO, DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES, DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ..... | 255 |
| ■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS .....  | 257 |
| ■ DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....  | 261 |
| ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL .....   | 261 |
| O JUS VARIANDI .....   | 261 |
| ■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO.....   | 263 |
| ■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....  | 266 |
| DAS JUSTAS CAUSAS.....   | 269 |
| DA DESPEDIDA INDIRETA .....  | 270 |
| DA DISPENSA ARBITRÁRIA .....   | 271 |
| DA CULPA RECÍPROCA E DA INDENIZAÇÃO .....  | 272 |
| ■ DO AVISO PRÉVIO .....  | 276 |
| ■ DA DURAÇÃO DO TRABALHO .....   | 278 |
| DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS IN ITINERE.....                                     | 278 |
| DOS PERÍODOS DE DESCANSO .....   | 284 |
| DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO .....  | 284 |
| DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....  | 286 |
| DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....                                  | 287 |
| ■ DO SALÁRIO MÍNIMO: IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA.....                                  | 293 |

|  |     |
|--|-----|
| ■ DAS FÉRIAS .....   | 296 |
| DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO .....   | 296 |
| DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS .....   | 298 |
| DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.....   | 299 |
| ■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....   | 301 |
| CONCEITO E DISTINÇÕES.....   | 301 |
| COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.....   | 302 |
| MODALIDADES DE SALÁRIO.....  | 304 |
| FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO .....   | 307 |
| 13º SALÁRIO .....  | 310 |
| ■ DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - DO FGTS .....  | 311 |
| ■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....  | 314 |
| ■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU<br>INSALUBRES .....                                       | 317 |
| ■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....  | 320 |
| ■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....   | 322 |
| DA ESTABILIDADE DA GESTANTE.....   | 323 |
| DA LICENÇA-MATERNIDADE.....  | 324 |
| ■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....  | 325 |
| DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....  | 325 |
| ■ DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....   | 328 |
| ■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO .....  | 330 |
| ■ DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467, DE 2017 ATUALIZADA).....   | 332 |
| ■ DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....  | 333 |
| ■ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES, SÚMULAS VINCULANTES E INSTRUÇÕES E ATOS<br>NORMATIVOS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO..... | 336 |
| JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE DIREITO DO<br>TRABALHO.....                               | 336 |
| Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal Relativas ao Direito do Trabalho .....                                       | 336 |

# NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

## CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS: 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.

### 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  |
| 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).

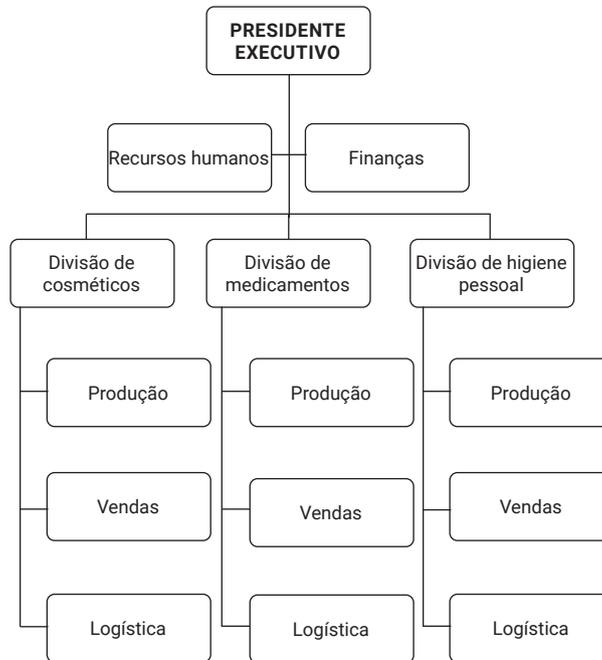
## Estrutura Divisional

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                     |

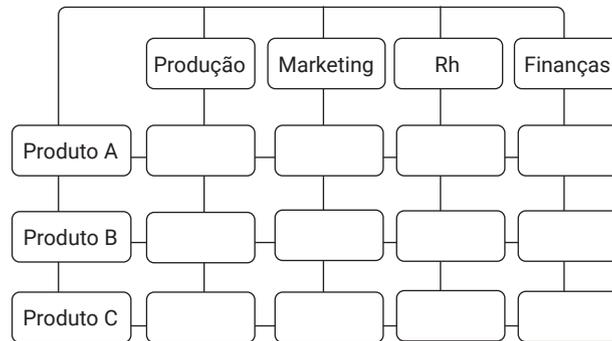
Fonte: adaptado de Sobral (2013, p. 275).

## 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.

