



CADERNOMAPEADO

CONCURSO NACIONAL UNIFICADO

CNU

MGI - Analista Técnico Administrativo

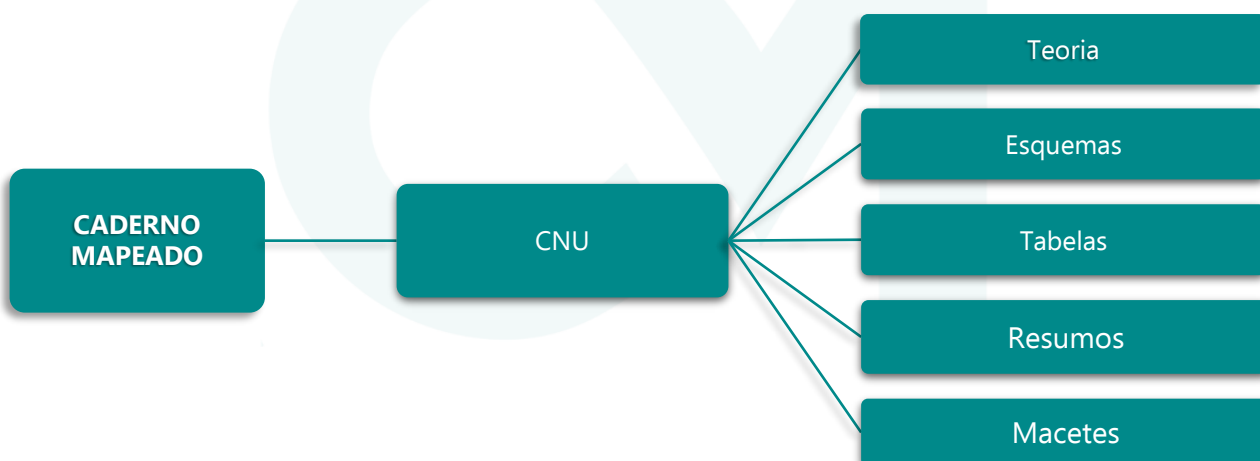
[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

Seja muito bem-vindo!

Olá, futuro aprovado no Concurso Nacional Unificado (CNU), no cargo de Analista Técnico-Administrativo!

Você acaba de baixar a **amostra** do **Caderno Mapeado** para o concurso do CNU.

O Caderno Mapeado é um material que compila os principais tópicos do edital, focando em exemplificar a teoria por meio de tabelas, esquemas, resumos e macetes das disciplinas do CNU, cargo de Analista Técnico-Administrativo. Com ele, você é capaz de compreender os principais tópicos e fundamentos de um determinado assunto de maneira facilitada e organizada.



Saiba que você deu um passo rumo à sua aprovação. Estamos entusiasmados por fazer parte dessa jornada de conquistas!

Ah... e já íamos nos esquecendo. Diante da grande dificuldade em estabelecer uma rotina diária de estudos, criamos um **cronograma de 45 dias** contemplando todas as disciplinas e temas específicos para a sua aprovação no CNU. Assim você terá metas diárias para cumprir e vencer todo o edital cobrado no certame no tempo necessário.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

No material completo, para o cargo de Analista Técnico-Administrativo, você terá acesso às seguintes disciplinas:

DISCIPLINAS
Ética e Integridade
Finanças Públicas
Políticas Públicas
Administração Pública Federal
Desafios do Estado de Direito
Diversidade e Inclusão na Sociedade
Gestão Governamental e Governança Pública
Gestão Governamental e Governança Pública (risco e inovação)
Políticas Públicas e Noções de Estatística
Administração Financeira e Orçamentária
Comunicação, gestão documental, transparência e proteção de dados

Mas antes veja só o depoimento de um dos nossos alunos que foi aprovado recentemente no tão disputado concurso do INSS:

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)



Caso tenha qualquer dúvida, você pode entrar em contato conosco enviando seus questionamentos para o suporte: suporte@cadernomapeado.com.br e [WhatsApp](#).

[Clique aqui para ter acesso ao material completo do CNU](#)

Bons Estudos!

Rumo à aprovação!!

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SOCIEDADE

POVOS INDÍGENAS

1) Introdução

Iniciaremos os estudos do Concurso Nacional Unificado sobre os conhecimentos gerais para todos os blocos de nível superior:

1 – Povos Indígenas: contexto histórico; luta por direitos e desafios atuais.

2) Contexto Histórico

No início do século XIX, a **administração na Amazônia** tornou-se mais presente e organizada. Nas cidades maiores, uma classe social distinta de proprietários e comerciantes emergiu, estabelecendo vínculos diretos com Lisboa. Laços familiares, interesses comerciais e as vantagens da navegação estreitaram essa conexão.

Naquela época, viajar de Belém para Lisboa era mais rápido do que para o Rio de Janeiro devido aos ventos mais favoráveis. A partir de 1850, as embarcações a vela na Amazônia começaram a ser substituídas por barcos a vapor.

No entanto, a **economia** da região ainda estava centrada na exploração das "drogas do sertão" e permanecia **pouco desenvolvida**. Como mencionado anteriormente, os negócios na região eram fortemente dependentes da **mão de obra indígena**, que diminuiu drasticamente nos primeiros séculos de colonização. Nesse período, coincidindo com o início da **industrialização global**, os preços dos produtos da região caíram, e os novos desafios da Amazônia colonial foram enfrentados por meio de **pesadas taxações** sobre os produtos naturais e cultivados. Essas medidas levaram à **decadência econômica da província**. Entre 1806 e 1819, as capitânicas do Grão-Pará e Rio Negro enfrentaram uma crise, o que contribuiu para o surgimento de ideias de independência em relação a Portugal.

2.1) Independência do Brasil na Perspectiva do Norte do Brasil

No final de 1820, surgiu na Amazônia um grupo político insatisfeito com o sistema colonial. Seu **objetivo** principal era proporcionar mais oportunidades econômicas para os habitantes locais, especialmente aqueles que se haviam mudado para as cidades e não tinham acesso à educação. Esse grupo buscava um governo que verdadeiramente assegurasse os direitos desses cidadãos. Enquanto a classe dominante acusava essas pessoas de serem improdutivas, na realidade, elas eram as principais forças de trabalho e, frequentemente, não recebiam remuneração adequada pelo seu labor. Os contestadores foram influenciados pelas ideias do **Iluminismo francês**, que começaram a circular no Grão-Pará por volta de 1809, em parte devido ao conflito entre Portugal e França em Caiena, na Guiana Francesa.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

A Proclamação da Independência do Brasil ocorreu em 1822, mas somente por volta de 1823 as capitâneas do Grão-Pará e Rio Negro se uniram à causa da independência. Isso se deveu às ordens de Dom Pedro I, que enviou o almirante **John Grenfell** a Belém em 11 de agosto daquele ano com um ultimato, exigindo que o Pará aderisse à independência. Caso as autoridades locais se recusassem a declarar a região independente de Portugal, uma esquadra em Salinas estaria pronta para bloquear o acesso ao porto de Belém, isolando o Pará do restante do Brasil. Diante dessa pressão, os governantes cederam e proclamaram a adesão ao restante do país. Em **15 de agosto**, após uma assembleia no Palácio Lauro Sodré, a **adesão** foi oficializada com a assinatura de um documento. A partir desse momento, a **capitania do Grão-Pará** foi elevada à categoria de **província do Império do Brasil**.

Importante!

A **adesão à independência do Brasil** é comemorada no Pará com um feriado em 15 de agosto, conhecido como "**Adesão do Pará**".

Inicialmente, o Grão-Pará e o Rio Negro resistiram à independência devido à **relação mais estreita e intensa** que mantinham com Portugal em comparação com as demais províncias do Brasil. O Rio Negro só se submeteu ao Império do Brasil em 9 de novembro de 1823, mas permaneceu sob administração da província do Grão-Pará até 1850, quando se tornou a província do Amazonas em 5 de setembro.

3) Luta por Direitos

Na **Amazônia Brasileira**, mesmo diante da remoção de moradores em Barcarena-PA para dar lugar às fábricas de produção de alumínio da Albrás e Alunorte; dos impactos sociais e ambientais decorrentes da mineração de bauxita promovida pela Mineração Rio do Norte - MRN em Oriximiná-PA; dos conflitos nas proximidades do Programa Grande Carajás, onde a Companhia Vale do Rio Doce estabeleceu o maior polo minero-metalúrgico da região; e dos efeitos prejudiciais do projeto da Caulim Amazônia (CADAM) no vale do Jari em Almerim-PA nas décadas de 1970 e 1980, até o final da última década, não surgiram movimentos significativos de questionamento às mineradoras, nem de grupos identificados como "atingidos pela mineração".

O que se observou, até o início do século XXI, foi o surgimento ou fortalecimento de movimentos sociais populares nas áreas influenciadas pelas **grandes corporações mineradoras**. Contudo, esses movimentos não abordavam diretamente a exploração dos recursos minerais ou os impactos socioespaciais resultantes da mineração. Em vez disso, focavam na luta pelo **direito à terra**, ao território e por outros direitos fundamentais dos cidadãos.

3.1) Movimento das Comunidades Rurais Negras de Oriximiná



O **Movimento das Comunidades Rurais Negras de Oriximiná (MCRNO)** é uma iniciativa que tem como objetivo representar e defender os interesses das comunidades rurais negras localizadas na **região de Oriximiná**, no estado do Pará, Brasil. Esse movimento emerge em um contexto marcado por questões relacionadas à terra, à justiça social e aos direitos das comunidades negras.

As comunidades rurais negras em Oriximiná enfrentam desafios como a luta pela posse e uso sustentável da terra, a preservação de suas tradições culturais e a promoção de condições de vida dignas. O MCRNO busca atuar como um agente de mobilização e advocacia, buscando soluções para essas questões e promovendo o empoderamento das comunidades rurais negras.

Dentre as principais pautas do Movimento das Comunidades Rurais Negras de Oriximiná, podem estar incluídas a **defesa dos direitos territoriais**, a **promoção da igualdade racial**, o enfrentamento de **práticas discriminatórias** e a busca por políticas públicas que atendam às **necessidades específicas dessas comunidades**.

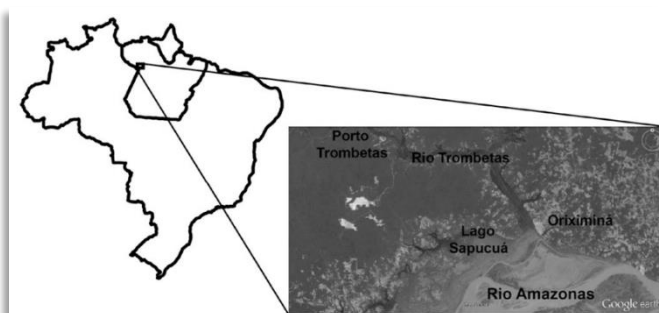


Tome nota!

É importante ressaltar que a atuação de movimentos como o MCRNO contribui para a visibilidade e o reconhecimento das **comunidades rurais negras**, além de promover a conscientização sobre as questões raciais e sociais que permeiam a realidade dessas populações.

3.2) Negociações e Reivindicações dos Caboclos Ribeirinhos do Lago Sapucúá

As negociações e reivindicações dos caboclos ribeirinhos do Lago Sapucúá envolvem questões relacionadas à **terra**, **recursos naturais** e **direitos culturais**. Essas comunidades ribeirinhas muitas vezes buscam garantir sua sobrevivência, preservar suas tradições e proteger o meio ambiente em que vivem.



As comunidades de caboclos ribeirinhos do Lago Sapucúá são grupos étnicos tradicionais que habitam as **áreas ribeirinhas desse lago**, geralmente caracterizados pela interação íntima com ambientes aquáticos, como rios, lagos e igarapés na região amazônica. O termo "**caboclo**" historicamente foi utilizado para descrever a população resultante da miscigenação entre indígenas e colonizadores europeus.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

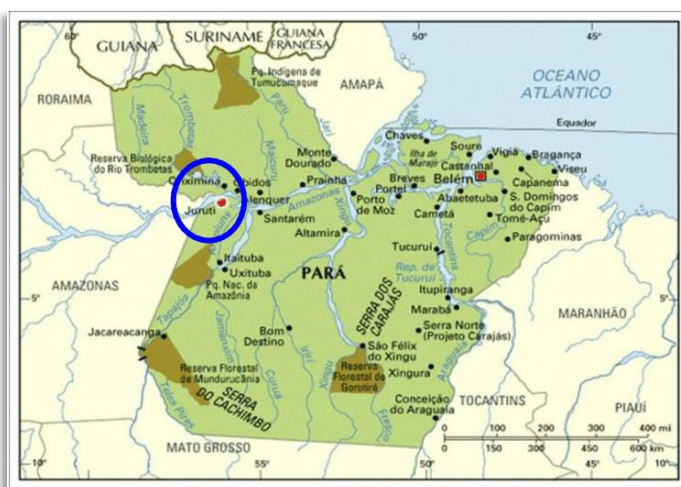
Essas comunidades ribeirinhas possuem uma forma de vida intimamente ligada à natureza e dependem dos recursos naturais locais para subsistência. Suas atividades incluem a **pesca**, a **agricultura de subsistência**, a **coleta de frutas e plantas** da região, entre outras práticas tradicionais. O modo de vida dessas comunidades muitas vezes é influenciado pelas condições ambientais específicas da região em que vivem.

As negociações e reivindicações dessas comunidades podem envolver questões relacionadas ao reconhecimento de seus direitos territoriais, a preservação ambiental, o acesso a serviços básicos, a participação nas decisões locais e a proteção de sua cultura e modo de vida tradicionais.

Na última década, uma das principais batalhas do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Oriximiná foi pleitear uma porção de cerca de **10% da Floresta Nacional**, acrescida da área correspondente à zona de amortecimento, para a **titulação coletiva das comunidades caboclas ribeirinhas localizadas às margens do rio Trombetas e do lago Sapucaú**. Conforme argumentado na moção apresentada pelo STRO, ARQMO, ACPLASA e outras organizações de Oriximiná, a criação da **FLONA** em 1985, nos últimos quatro dias do mandato do presidente da república José Sarney, foi considerada "um ato antidemocrático repleto de autoritarismo e arbitrariedade, ainda sob a mentalidade militar do regime ditatorial. Além disso, afastado da realidade, politicamente incorreto, socialmente excludente e economicamente favorecendo a Mineração Rio do Norte". A FLONA continua a ser alvo de críticas contundentes, especialmente em relação à sua função **preservacionista**, ao abrigar atividades mineradoras que, segundo as organizações, impactarão mais de 30% da área de preservação até a conclusão do empreendimento. Além disso, é acusada de privar os povos tradicionais centenários de seus direitos à terra e aos recursos naturais.

3.3) Resistência dos Ribeirinhos do Lago Juruti Velho

Os **ribeirinhos do Lago Juruti Velho** referem-se às comunidades que habitam as áreas ribeirinhas desse lago, localizado na região amazônica. O termo "**ribeirinho**" é frequentemente usado para descrever populações tradicionais que vivem nas proximidades de rios, lagos e outros corpos d'água na Amazônia.



O último caso examinado refere-se aos conflitos e mobilizações das comunidades tradicionais ribeirinhas do lago Juruti Velho nos arredores do **empreendimento da transnacional americana ALCOA**, na primeira década do século XXI, no município de Juruti-PA. Este projeto de mineração industrial, inserido em um novo contexto político, econômico e social do país, desdobrou-se de maneira distinta em relação aos casos descritos anteriormente.

A história da ocupação no lago Juruti Velho remonta ao **período colonial**, quando foi fundada a Vila de Muirapinima com o propósito de catequizar os índios da **tribo Mundurucus**. Ao longo do tempo, a região testemunhou diversas

atividades econômicas, desde a criação da Vila Amazônia, doada aos japoneses na década de 1930, até a chegada intensiva de madeiras a partir dos anos 1970. As comunidades, predominantemente praticando um modo de vida **agroextrativista**, viram-se diante de desafios sociais e ambientais, culminando na resistência contra a ALCOA na primeira década do século XXI.

Os conflitos com as madeiras na década de 1990 foram fundamentais para a articulação da comunidade do lago Juruti Velho como um movimento político em defesa do território. Contudo, foi a resistência às ameaças do projeto ALCOA que intensificou os processos de organização e mobilização das comunidades, resultando na criação da Associação das Comunidades da Região da Gleba Juruti Velho (ACORJUVE). A **oposição à mineradora se transformou em um movimento de resistência**, ganhando visibilidade nacional e internacional.

A Igreja Católica, especialmente através da figura da irmã Brunilde, desempenhou um papel central na organização do movimento, estabelecendo redes de alianças em níveis local e global. A resistência, inicialmente conduzida pacificamente por meio de negociações e denúncias, eventualmente envolveu a ocupação da área de lavra e canteiros de obra em 2009. O movimento adotou uma abordagem não violenta, buscando a via legal e a pressão política para enfrentar a ALCOA.

A luta pela terra tornou-se uma prioridade para as comunidades, pressionando o INCRA para a demarcação coletiva do Assentamento Agroextrativista de Juruti Velho. Essa demarcação permitiu à ACORJUVE obter compensações financeiras da ALCOA, fortalecendo o movimento e conduzindo a novos acordos compensatórios. A resistência em Juruti evoluiu ao longo do tempo, assumindo uma postura mais próxima ao **movimento antimineração** a partir de 2012, unindo-se a outras organizações para denunciar os impactos da ALCOA e exigir o cumprimento de promessas e acordos.

4) Demarcação das Terras Indígenas

A **demarcação de terras indígenas** é um processo essencial para garantir os direitos territoriais dos povos indígenas, estabelecendo os limites de suas terras como meio de preservar suas identidades. Esse procedimento, previsto por lei, é respaldado pela Constituição Federal de 1988 e pelo Estatuto do Índio, uma legislação específica. A responsabilidade pela demarcação recai sobre a **Fundação Nacional do Índio** (Funai).

A relevância da demarcação reside na **proteção contra invasões e ocupações por não indígenas**, salvaguardando assim a identidade, modo de vida, tradições e cultura desses povos. A Funai destaca que esse processo contribui para reduzir conflitos pela posse de terras, permitindo que estados e municípios atendam às especificidades dos povos indígenas com políticas adequadas, fortalecendo o controle estatal em áreas vulneráveis e de difícil acesso.

Entretanto, o processo de demarcação não está isento de desafios e conflitos. As comunidades indígenas frequentemente enfrentam resistência na defesa de seus direitos territoriais, que remontam à chegada dos europeus ao Brasil. O Estatuto do Índio, criado em 1973, e a Constituição de 1988 representaram avanços significativos ao reconhecerem os direitos indígenas e atribuírem à União a responsabilidade pela demarcação e proteção das terras de uso desses povos.

Apesar das leis existentes, a realidade é marcada por desrespeito aos direitos indígenas, com invasões frequentes e exploração ilegal de recursos naturais em suas terras. Os conflitos por demarcação persistem, evidenciando a complexidade da situação.

O processo de demarcação é conduzido pela Funai, com etapas que incluem estudos de identificação, delimitação física, levantamento fundiário, homologação e, quando necessário, a retirada de ocupantes não indígenas. No Brasil, atualmente, existem 462 terras indígenas regularizadas, correspondendo a aproximadamente 12,2% do território nacional. Essas terras são distribuídas principalmente nas regiões Norte e Centro-Oeste do país, representando um patrimônio coletivo essencial para a preservação das culturas indígenas e para o equilíbrio ambiental.

4.1) Questão Raposa Serra do Sol

A **Terra Indígena Raposa Serra do Sol** é uma área localizada no estado de Roraima, na Região Norte do Brasil. Ela é habitada por diversos grupos indígenas, incluindo os Macuxi, Wapichana, Taurepang, Ingarikó e Patamona. A demarcação dessa terra tornou-se um ponto focal de discussões e conflitos, destacando desafios e questões relacionadas aos direitos indígenas, território e desenvolvimento.

Apesar de ter sido oficialmente concluída administrativamente em 2005, por meio da emissão do decreto presidencial correspondente, uma iniciativa policial para remover **arrozeiros** que ocupavam parte da área resultou em uma reação violenta. Essa ação foi interrompida devido a uma decisão liminar do Supremo Tribunal Federal (STF) em abril de 2008. Essa situação provocou uma resposta enfática por parte do comandante militar da Amazônia, que se posicionou contra a política indigenista. Subsequentemente, ocorreram manifestações tanto a favor quanto contra a demarcação, com ampla cobertura da imprensa.



Em 2009, o STF emitiu uma decisão histórica reconhecendo a **demarcação contínua** da Terra Indígena Raposa Serra do Sol, garantindo a posse permanente dos povos indígenas sobre a área. Essa decisão estabeleceu princípios importantes para outras demarcações no país, incluindo a necessidade de demarcação contínua, a proibição de presença de não indígenas na área demarcada e a possibilidade de indenização aos não indígenas que ocupavam a região.

A demarcação da Terra Indígena Raposa Serra do Sol é vista como uma vitória para os **direitos indígenas** e a **preservação ambiental**. Ao garantir a posse permanente dos povos indígenas sobre a área, a decisão reconhece a importância da preservação cultural e ambiental desses povos. Além disso, destaca a necessidade de desenvolvimento sustentável que respeite a soberania dos povos indígenas sobre suas terras.

 **Importante!**

Tenha em mente a diferença entre a demarcação contínua e descontínua. A **demarcação contínua** refere-se à delimitação de uma área indígena de maneira ininterrupta, sem quebra ou fragmentação, enquanto a **demarcação descontínua** implica na delimitação de uma área indígena de maneira fragmentada, com partes não conectadas entre si.

4.2) Questão Yanomami

A **questão Yanomami** refere-se a uma série de desafios e conflitos enfrentados pelo povo indígena Yanomami, que habita uma área de aproximadamente 192 mil km² na região da Amazônia (RR e AM), entre o Brasil e a Venezuela.



Os Yanomami frequentemente enfrentam conflitos com **garimpeiros ilegais**, que invadem suas terras, causam danos ambientais e representam uma ameaça direta à saúde e à segurança dos indígenas. Esses conflitos têm resultado em confrontos violentos e impactos significativos na saúde da população Yanomami.

O avanço da fronteira **agro mineral**, que engloba o extrativismo e a agropecuária, na região Norte do Brasil contribuiu para a deterioração progressiva da situação dos Yanomami ao longo dos anos. Dados do Instituto Socioambiental (ISA) indicam que, no final da década de 1980, dezenas de milhares de pessoas se estabeleceram na área, dedicando-se a atividades econômicas como o garimpo de ouro e estabelecendo núcleos permanentes de exploração, principalmente no estado de Roraima.



O aumento da população não indígena nas proximidades das terras yanomamis e a intensificação das práticas de garimpo, agropecuária, caça e pesca ilegal têm impactado diretamente o modo de vida das comunidades indígenas.

A disputa pela posse das terras, acompanhada pelo aumento da violência, a introdução de doenças anteriormente desconhecidas pelos Yanomami, a contaminação das águas e do solo resultante das atividades econômicas, juntamente com o desmatamento, são alguns dos desafios enfrentados por esse povo.

Nos últimos anos, a falta de atenção e o esvaziamento de órgãos públicos destinados ao cuidado das comunidades indígenas agravaram ainda mais a situação, resultando em uma grave crise sanitária e humanitária

entre os Yanomami.

Registrou-se um alarmante número de mortes de crianças devido à desnutrição severa, além de sintomas e doenças tratáveis, como diarreia e pneumonia. O ano de 2022 testemunhou mais de 11 mil casos confirmados de malária, afetando especialmente a população idosa e os indígenas mais jovens. A gravidade dessa situação levou o governo brasileiro a decretar estado de emergência em saúde pública em janeiro de 2023.

4.3) Waimiri Atroari

O **Linhão de Tucuruí** se refere a uma linha de transmissão de energia elétrica que se estende da Usina Hidrelétrica de Tucuruí, localizada no estado do Pará, até o Sistema Interligado Nacional (SIN). A **Usina de Tucuruí é uma das maiores hidrelétricas do Brasil**, situada no Rio Tocantins, e desempenha um papel significativo na geração de energia para a região Norte do país.

O Linhão de Tucuruí é uma infraestrutura crucial para **transportar a eletricidade** gerada por essa usina para outras regiões do Brasil, contribuindo para a integração do sistema elétrico nacional. Essa integração é fundamental para garantir o abastecimento de energia em diferentes partes do país, permitindo o compartilhamento de recursos e a otimização da matriz energética.

Roraima é o único estado que não faz parte do Sistema Nacional de Energia (SNE). O Linhão de Tucuruí, com extensão de 715 km, é considerado o fim do isolamento elétrico e das interrupções frequentes no fornecimento de energia. O início da construção enfrentou um impasse ao longo de 11 anos, devido aos 122 km de torres que atravessarão a **reserva Waimiri Atroari**. Os indígenas concordaram com a proposta de compensação apresentada pelo governo federal.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

O Linhão de Tucuruí foi objeto de licitação pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) em 2011, durante o governo de Dilma Rousseff (PT). Desde então, o projeto enfrentou desafios legais, resultando em uma disputa judicial envolvendo os indígenas residentes na reserva Waimiri Atoari. Estes exigiram do governo federal um plano abrangente de compensações socioambientais devido aos impactos irreversíveis que a construção terá na floresta.

A extensão total da obra será de 721,4 km, conectando **Manaus a Boa Vista**. Desse percurso, 122 km atravessarão a reserva Waimiri Atoari, onde estão previstas a instalação de 250 torres de transmissão de energia. A maior parte do linhão, aproximadamente 425 km, será construída em Roraima.



Momento da Questão

CESGRANRIO 2007 – Leia o texto abaixo e responda à questão.

A Região Norte do Brasil sempre teve sua economia marcada pelo extrativismo vegetal e, pelas próprias condições socioespaciais, pela utilização da mão-de-obra indígena. Contudo, no início do século XX, duas mudanças são sentidas: o aparecimento de uma mão-de-obra não indígena e a queda da borracha no mercado internacional.

O fator que justificou o surgimento da mão-de-obra não indígena na região foi a:

- a) saída dos holandeses do Nordeste, provocando o desmantelamento das pequenas empresas e o crescente desemprego dos nordestinos.
- b) grande seca no sertão do Nordeste no final do século XIX, provocando a migração de nordestinos para a região.
- c) escravização dos negros africanos comprados pelos regatões para o trabalho nos seringais.
- d) decadência da cafeicultura do Sudeste, resultando no deslocamento da mão-de-obra ociosa para o Vale do Guaporé.
- e) libertação dos escravos africanos e seu conseqüente emprego no extrativismo amazônico, como mão-de-obra livre.

Gabarito: Letra B.



Comentário: O deslocamento de nordestinos em direção à Amazônia, visando trabalhar nos seringais, teve início nas primeiras décadas do século XIX. Entretanto, sua intensificação ocorreu devido ao aumento da demanda por matéria-prima e à grave seca ocorrida nos anos de 1879 e 1880. Enquanto os cafezais do Sudeste eram abastecidos com trabalhadores europeus, os seringais da Amazônia foram supridos principalmente por migrantes nordestinos, que se deslocaram para lá de forma voluntária ou incentivada, muitas vezes com auxílio do governo brasileiro. Esse movimento foi ampliado em resposta às severas secas que assolaram o nordeste no final do século anterior.

5) Desafios Atuais

Antes de aprofundar os conhecimentos sobre os desafios atuais que a população indígena enfrenta no Brasil, iremos estudar sobre a extensão da população indígena na Amazonia atual.

Mundialmente, a Amazônia é notável pela vasta floresta que a caracteriza e pela presença significativa de **comunidades indígenas** em seu território. Com o total de **266 povos indígenas** habitantes no Brasil e diversos grupos isolados, a maioria dessas comunidades ocupam uma extensão de cerca de 110 milhões de hectares na Amazônia. Para ilustrar a grandiosidade desse cenário, a Terra Yanomami, situada em Roraima e no Amazonas, abriga uma população superior a 25 mil indígenas. As terras indígenas desempenham um papel crucial na **proteção dos direitos e da identidade desses povos**, cujos modos de vida são fundamentais para a preservação da floresta e de seus recursos ao longo de várias gerações.

5.1) População Indígena

Levando em consideração o **Censo de 2022**, a população indígena atual brasileira totaliza 1.693.535 cidadãos ou 0,83% da população brasileira. De acordo com o mesmo censo, cerca de 51,25% da população indígena reside na região da **Amazônia Legal**.

Os municípios da região norte que possui a maior **proporção** de população indígena em relação aos residentes são: **Uiramutã** (RR) com 96,60% de habitantes indígenas; Santa Isabel do Rio Negro (AM) com 96,12% de habitantes declarados indígenas.

O recenseamento nas regiões indígenas foi possível em razão de alguns fatores determinantes para o aumento da população indígena brasileira.

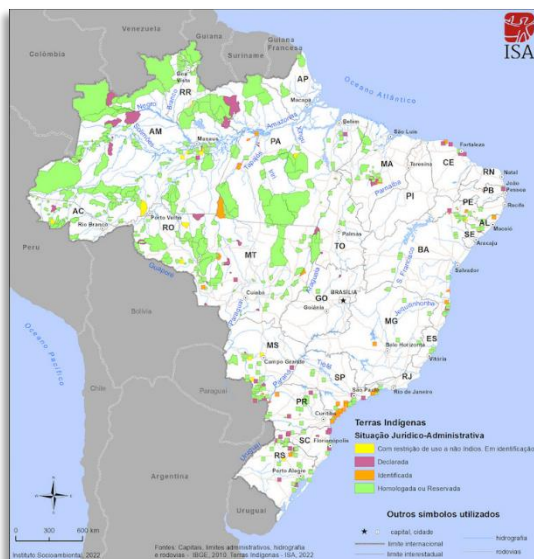


Tome nota!

Em razão da **autodeclaração** da população indígena, os municípios com maior densidade populacional são: **Manaus** (71,7 mil), **São Gabriel da Cachoeira** (48,3 mil) e **Tabatinga** (34,5 mil), todos localizados no estado do Amazonas.

5.2) Terras Indígenas

As **terras indígenas** no Brasil são áreas demarcadas e destinadas à posse permanente e à reprodução física, cultural, social e econômica dos povos indígenas. Elas são protegidas pela Constituição Federal de 1988 e representam uma importante ferramenta para a preservação da diversidade cultural e ambiental no país.



O território brasileiro abrange uma área total de **851.196.500 hectares**, correspondendo a 8.511.965 km². As terras indígenas compreendem 760 regiões, ocupando uma extensão total de **117.896.220 hectares** (1.178.962 km²). Dessa forma, 13,9% da área total do país é destinada aos povos indígenas.

A maioria das terras indígenas está concentrada na Amazônia Legal, totalizando 430 áreas e abrangendo 115.803.611 hectares. Isso equivale a 23% do território amazônico e representa 98,25% de toda a extensão das terras indígenas no Brasil. A parcela restante, correspondente a 1,75%, distribuiu-se pelas regiões

Nordeste, Sudeste, Sul, além dos estados de Mato Grosso do Sul e Goiás.

O levantamento aponta ainda que há **573 Terras Indígenas no Brasil**, conforme dados da Funai. Os estados com maior número de população indígena morando em terras indígenas são Amazonas (149.047), Roraima (71.412) e Mato Grosso do Sul (68.534).

A Terra Indígena **Yanomami (AM/RR)** tem a maior população: 27.152 pessoas vivem nela. Depois, vem **Raposa Serra do Sol (RR)**, com 26.176, e **Évare I (AM)**, com 20.177.

Importante!

Cuidado com a pegadinha na prova! O estado de **Roraima** possui a maior **proporção** de população indígena em **relação a sua população total**, com 15,29% de sua população, enquanto o **Amazonas** possui a proporção de 12,45% da população.

5.3) Principais Desafios Indígenas

Ainda há muito a ser feito para mitigar as lutas enfrentadas pelos povos indígenas no Brasil. Seus direitos **continuam sendo desrespeitados e ignorados** pelas instituições estatais, abrindo espaço para grandes indústrias de hidrelétricas, mineração e agronegócio explorarem terras que não lhes pertencem, ampliando ainda mais as dificuldades de habitação e alimentação para milhares de indígenas.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

Além das questões territoriais, os povos indígenas continuam a enfrentar problemas como **racismo**, **preconceito**, **violações dos direitos das mulheres indígenas**, **falta de acesso a serviços de saúde** e públicos, bem como uma **alimentação escassa** e carente em nutrientes.

Esses desafios foram agravados durante a **pandemia de coronavírus**, que ceifou a vida de milhares de indígenas e colocou em risco muitos outros, especialmente em áreas remotas onde o acesso à saúde é limitado e o apoio do Estado tem sido insuficiente, com medidas ineficazes para conter a propagação do vírus nos territórios indígenas.

Esses são apenas alguns dos desafios enfrentados pela população indígena no Brasil, e abordá-los requer uma **abordagem multifacetada** que inclua políticas eficazes de proteção territorial, promoção de direitos humanos, investimentos em infraestrutura e serviços básicos, além do respeito e valorização da diversidade cultural e étnica do país.



ÉTICA E INTEGRIDADE

PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS NO SERVIÇO PÚBLICO

1) Introdução

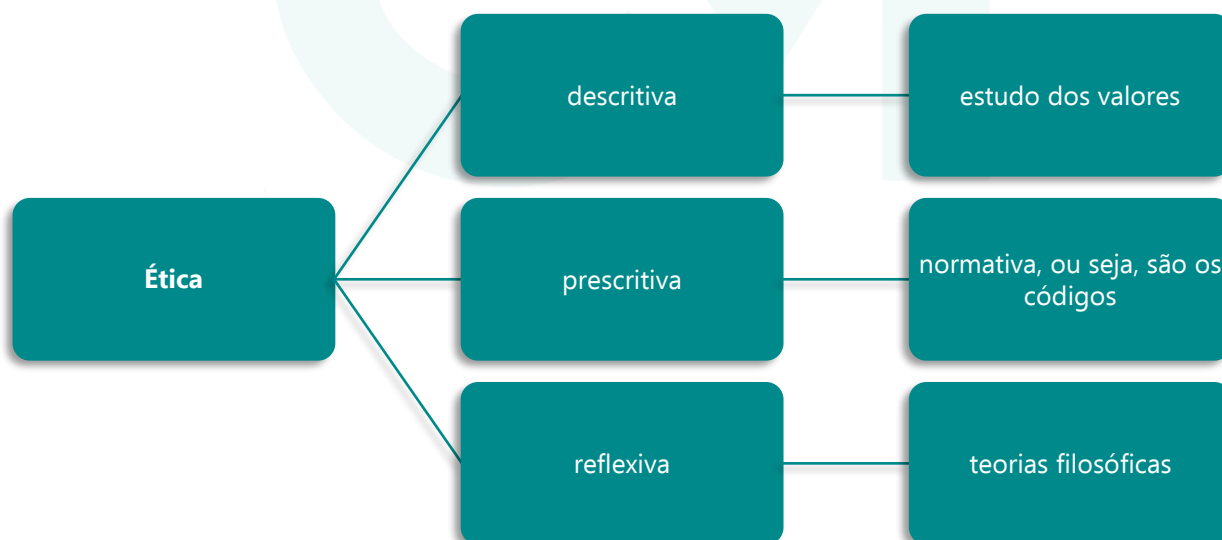
Iniciaremos os estudos do Concurso Nacional Unificado sobre os conhecimentos gerais para todos os blocos de nível superior:

1 – Princípios e valores éticos do serviço público, seus direitos e deveres à luz do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994): conceitos iniciais; princípios constitucionais administrativos; código de ética do servidor público federal.

2) Conceitos Iniciais

Antes de entrarmos especificamente nos dispostos normativos, precisamos entender de forma irrefutável os conceitos de **ética x moral x princípio**. Ele será importante para todas as provas que cobram o conhecimento de ética no serviço público e, não somente, para o Concurso Nacional Unificado!

A ética é o **estudo** sobre o comportamento moral do ser humano dentro de sua sociedade e, formada com base em **ideias abstratas**.



2.1) Ética x Moral

Em sua origem, **ética** e **moral** eram consideradas intercambiáveis, uma vez que, gramaticalmente, a tradução do termo grego para o latim/romano permaneceu consistente com a conquista da Grécia

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

pelo Império Romano. No entanto, é crucial destacar que, apesar dessa equivalência linguística inicial, são **conceitos distintos**.

Para melhor compreensão, vamos esquematizar:

	ORIGEM	SIGNIFICADO	OBJETO DE ESTUDO
Moral	Mos – latim	Costumes	Comportamento – prática / o ato
	Mores – romano		
Ética	Ethos – grego	Caráter	Estudo do comportamento – ciência

Portanto, o que podemos extrair do quadro acima é que a **ética** é o estudo da **moral**. Como vimos, a ética é o estudo do comportamento, já a **moral** é o conjunto de princípios e valores que orientam o comportamento humano.

Para Kant, a **moral** (objeto mutável pelo tempo e pela sociedade) designa o conjunto de princípios gerais, e a **ética** (universal/imutável, atrelada ao interesse da sociedade), sua aplicação concreta.

2.2) Conduta x Valores x Princípios

Outros termos de grande importância, que são recorrentes nas provas, mas pouco estudados são a **conduta**, os **valores** e os **princípios**. Ao estudar esses conceitos, você, concurseiro, terá uma base mais sólida para a reflexão ética e também desenvolver com maior facilidade as questões trazidas no seu edital, então, vamos lá!

A **conduta** é o comportamento observável de uma pessoa em determinada situação, na qual deverá obedecer a um **padrão ético** (boa-fé; honestidade), ligado à **manifestação do comportamento**. Este comportamento poderá ser bom ou mal, com base em valores morais ou códigos de ética.

Já os **valores** são as crenças fundamentais ou regras de condutas que uma pessoa ou sociedade considera importantes e pelos quais orienta suas ações e escolhas. Em outras palavras, os valores são ligados as normas que **corporificam** um ideal (perfeição), a **axiologia** é o estudo desses valores.

Por fim, os **princípios** são **diretrizes fundamentais** ou **regras de conduta** que uma pessoa ou grupo considera essenciais para orientar suas decisões e ações. Ou seja, são **ideias centrais** norteadoras, com a **finalidade de harmonizar** uma questão em si ou sentido das coisas.

2.3) Ética no Serviço Público

Por fim, precisamos analisar a **ética no serviço público em geral**, ou seja, aquela realizada dentro da Administração Direta e Indireta, sem distinção.

Em sentido amplo, a **ética do servidor público** deverá estar sempre em conformidade ao **interesse coletivo**.

Atitude do Servidor = verdade + justiça + bem comum

A atividade no serviço público é altamente profissional, uma vez que é uma escolha feita pelo Estado, convocando seus funcionários de carreira a **dedicarem-se integralmente**. Os ocupantes de cargos públicos são esperados a cumprir diversos requisitos, tais como vínculo permanente, concentração no trabalho, dedicação, empenho para servir à comunidade e competência.

Dessa forma, a atividade pública **se integra** à vida privada, em função da responsabilidade de **representar o Estado**. A finalidade do serviço público é o bem comum, em razão disso, os atos administrativos deverão ser pautado pela **moralidade**, assim o temos como **princípio constitucional**.



Tome nota!

A **ética** é um elemento indissociável, portanto, **jamais poderá ser desprezada**.



Momento da Questão

Questão inédita – Considerando o cenário da administração pública federal, uma questão ética recorrente diz respeito à transparência na gestão dos recursos públicos. Um dos desafios enfrentados é a falta de prestação de contas adequada, o que pode resultar em desconfiança por parte da sociedade e comprometer a eficácia das políticas públicas. Nesse contexto, qual a medida mais eficaz para enfrentar essa problemática e fortalecer a transparência na administração pública federal?

- a) Reduzir a divulgação de informações sensíveis para evitar vazamentos.
- b) Criar mecanismos mais complexos de prestação de contas, tornando o processo mais burocrático.
- c) Implementar plataformas online de fácil acesso, oferecendo informações detalhadas sobre a alocação e utilização dos recursos públicos.
- d) Restringir o acesso da sociedade civil a relatórios e dados financeiros.
- e) Minimizar a divulgação de informações sobre contratos e licitações.

Gabarito: Letra C.



Comentário: A questão destaca a importância da transparência na administração pública federal e propõe soluções para fortalecer essa transparência. A medida mais eficaz é a implementação de plataformas online de fácil acesso, proporcionando informações detalhadas sobre a alocação e utilização dos recursos públicos.

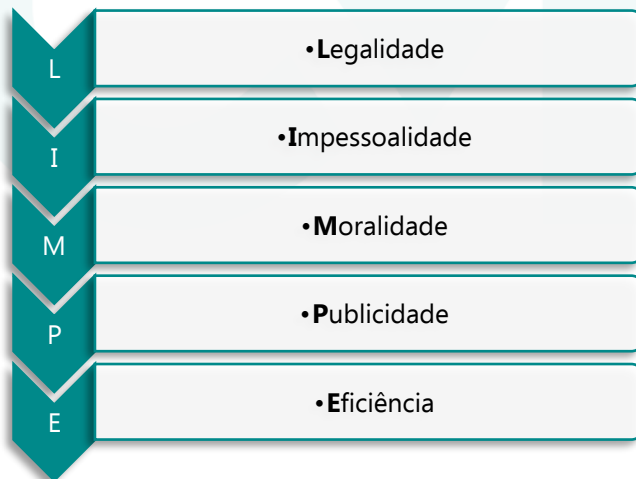
3) Princípios Constitucionais Administrativos

Como esse tema é bastante cobrados nos concursos e, de certo será de máxima valia na sua vida de servidor público, estudaremos esse tópico em duas matérias dos conhecimentos gerais!

Os princípios da Administração Pública expressos estão descrito no **artigo 37 da CF**:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de **legalidade**, **impessoalidade**, **moralidade**, **publicidade** e **eficiência** e, também, ao seguinte:(...)

Este dispositivo constitucional é de extrema importância para as provas de concursos públicos, uma vez que apresenta os **princípios da Administração Pública**. Por isso, anote esse mnemônico: **L – I – M – P – E** (Isso vai te salvar na hora da prova).



Agora, dedicaremos uma análise mais aprofundada a cada um dos princípios.

3.1) Princípio da legalidade

O princípio da legalidade estabelece que a administração possui a **obrigação** e **autorização** para realizar apenas aquilo que está **expressamente** previsto em lei. Ao contrário do âmbito privado, onde os indivíduos têm liberdade para agir em tudo que não é proibido por lei, na esfera pública, a

atuação é estritamente balizada pela legislação. Nenhuma ação ou omissão pode ocorrer, a menos que esteja fundamentada em disposição legal.

O princípio da legalidade não exclui a atuação discricionária do agente público, uma vez que a lei não pode prever todas as situações na atuação administrativa. Em determinadas circunstâncias, é possível realizar uma **análise de conveniência e oportunidade** para escolher a conduta mais adequada ao caso concreto, respeitando, é claro, os demais princípios administrativos, especialmente a razoabilidade e proporcionalidade.

É importante ressaltar que o conceito de legalidade difere entre o agente público e o cidadão comum. Para este último, também há o princípio da legalidade, indicando que suas ações são permitidas desde que não proibidas por lei.

O princípio da legalidade pode ser analisado sob dois sentidos:

→ **Aos particulares:** ninguém é obrigado a fazer algo, senão em virtude de lei. É dizer: o particular pode fazer tudo que não for proibido pela lei (trata-se do princípio da autonomia da vontade)

→ **À Administração Pública:** a Administração Pública apenas pode agir quando houver previsão legal (princípio da legalidade estrita).

3.2) Princípio da impessoalidade

A atuação da Administração Pública é caracterizada pela **imparcialidade**. Em nenhuma circunstância, é permitido ao agente público proporcionar tratamento diferenciado com o intuito de favorecer pessoas específicas. Esse princípio também visa evitar que o administrador realize ações com propósitos distintos daqueles estabelecidos pela lei, garantindo que o **interesse público** seja a finalidade primordial do ato administrativo. Este princípio determina que o Estado tem o dever de realizar o interesse público sem a promoção do servidor público ou autoridade que realizou o ato.

Importante!

Cuidado com a pegadinha das bancas!

O **princípio da finalidade** decorre do princípio da **legalidade** e não da **impessoalidade**. Nesse sentido, o princípio da finalidade, relacionado ao interesse público, estabelece que os atos administrativos devem orientar-se pelo **propósito público** e pela finalidade **explicitada** na legislação.

O princípio da impessoalidade possui quatro sentidos ou subprincípios como alguns doutrinadores entendem, vejamos:

→ **Princípio da igualdade** (= isonomia): atender todos os administrados sem discriminação indevida.

→ **Vedação à promoção pessoal**: os agentes públicos atuam em nome do Estado. Assim, não poderá haver pessoalização ou promoção pessoal dos agentes nos atos praticados.

→ **Impedimento e suspeição**: visa evitar que as pessoas atuem com parcialidade

→ **Validação dos atos dos agentes de fato**: entende-se como agente de fato aquele cuja investidura no cargo ou seu exercício esteja maculada por algum vício.

🔍 Ex.: Agente que não possui formação universitária exigida em cargo público, etc.

3.3) Princípio da moralidade

O **princípio da moralidade** administrativa é aplicado nas relações entre a Administração e seus administrados e também às atividades exercidas internamente. A moralidade administrativa é um conceito jurídico indeterminado.

Em termos simples, o princípio da moralidade exige que a atuação do setor público vá além do simples cumprimento das leis e regulamentos. Ele implica em considerar a **ética**, a **honestidade** e a **justiça** como aspectos fundamentais na tomada de decisões e na execução de atividades administrativas. Esse princípio busca garantir que as práticas da administração pública não apenas se enquadrem nos limites legais, mas também estejam alinhadas com padrões éticos aceitáveis.

Diante disso, o **princípio da moralidade** visa prevenir comportamentos que possam ser legalmente aceitáveis, mas que, do **ponto de vista ético**, são reprováveis. Ele destaca a importância de uma gestão pública transparente, íntegra e que promova o bem comum, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e ética.

A moralidade administrativa representa, atualmente, um **requisito fundamental** para a validade de qualquer ato administrativo. Não basta que o ato seja realizado estritamente de acordo com a lei; é igualmente necessário que esteja em conformidade com princípios éticos.

Consiste no respeito da Administração a padrões éticos, de boa-fé, decoro, lealdade, honestidade e probidade. O princípio da moralidade administrativa tem estreita ligação com a **probidade administrativa**.

🔍 Ex.: Organizações Sociais que, apesar de não precisarem fazer concurso público para contratar pessoal, devem adotar um processo de seleção imparcial e moral.

Dentro do princípio da moralidade, precisamos nos atentar a Súmula Vinculante 13, que tem o propósito de coibir o nepotismo no serviço público, estabelecendo critérios e restrições específicas para as nomeações em cargos de confiança.



Súmula Vinculante 13: A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

Vamos esquematizar as informações importantíssimas trazidas pela **Súmula Vinculante 13**:

Quem não pode ser nomeado	Cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau da autoridade responsável pela nomeação. Também, o cônjuge, companheiro ou parente de servidor da mesma entidade pública que já ocupa cargo de direção, chefia ou assessoramento, torna-se impedido de ser nomeado quando o servidor já detém cargo em comissão ou função de confiança.
Funções vedadas	A nomeação é proibida para cargos em comissão ou designação para funções de confiança. Vale ressaltar que não há restrições para a nomeação em cargos efetivos obtidos por meio de concurso público.
Abrangência	As restrições mencionadas aplicam-se à Administração Pública direta e indireta, em todos os poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
Observações: A Súmula Vinculante 13 não abrange os cargos ou agentes políticos. O cargo de Conselheiro de Tribunal de Contas não é considerado político , mas sim técnico, sendo, portanto, sujeito à aplicação da Súmula Vinculante 13. Esta súmula veda expressamente o nepotismo cruzado, entendido como as designações recíprocas entre autoridades nomeantes ou servidores de uma mesma pessoa jurídica.	

3.4) Princípio da publicidade

O **princípio da publicidade** diz respeito a **divulgação** dos atos praticados pela Administração Pública, pois o poder público tem o dever de agir com transparência para que a população tenha ciência de todos os atos praticados. A publicidade não constitui um elemento formador do ato; ao contrário, é um **requisito essencial** para sua eficácia e observância da moralidade. Nesse sentido, a publicidade é uma condição necessária para a produção de efeitos do ato, uma vez que sua divulgação pelo órgão oficial é indispensável sempre que a lei assim determinar.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

“A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos”.

Além do mais, existe a possibilidade de mitigação desse princípio diante de **situações excepcionais e justificadas**: quando o sigilo for imprescindível à segurança do estado e da sociedade ou para intimidade dos envolvidos (**art. 5º, X, da CF**).

Princípio intimamente ligado à perspectiva de **transparência**, dever da administração pública e direito da sociedade.

3.5) Princípio da eficiência

Nas palavras de Hely Lopes Meirelles “a eficiência é um dos deveres da Administração Pública, se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional”. O **princípio da eficiência** passou a ser um direito com sede constitucional.



Tome Nota!

O princípio da eficiência é o **mais recente dos princípios constitucionais** da Administração Pública brasileira, tendo sido adotado a partir da promulgação, da **EC nº 19/98** – Reforma Administrativa.

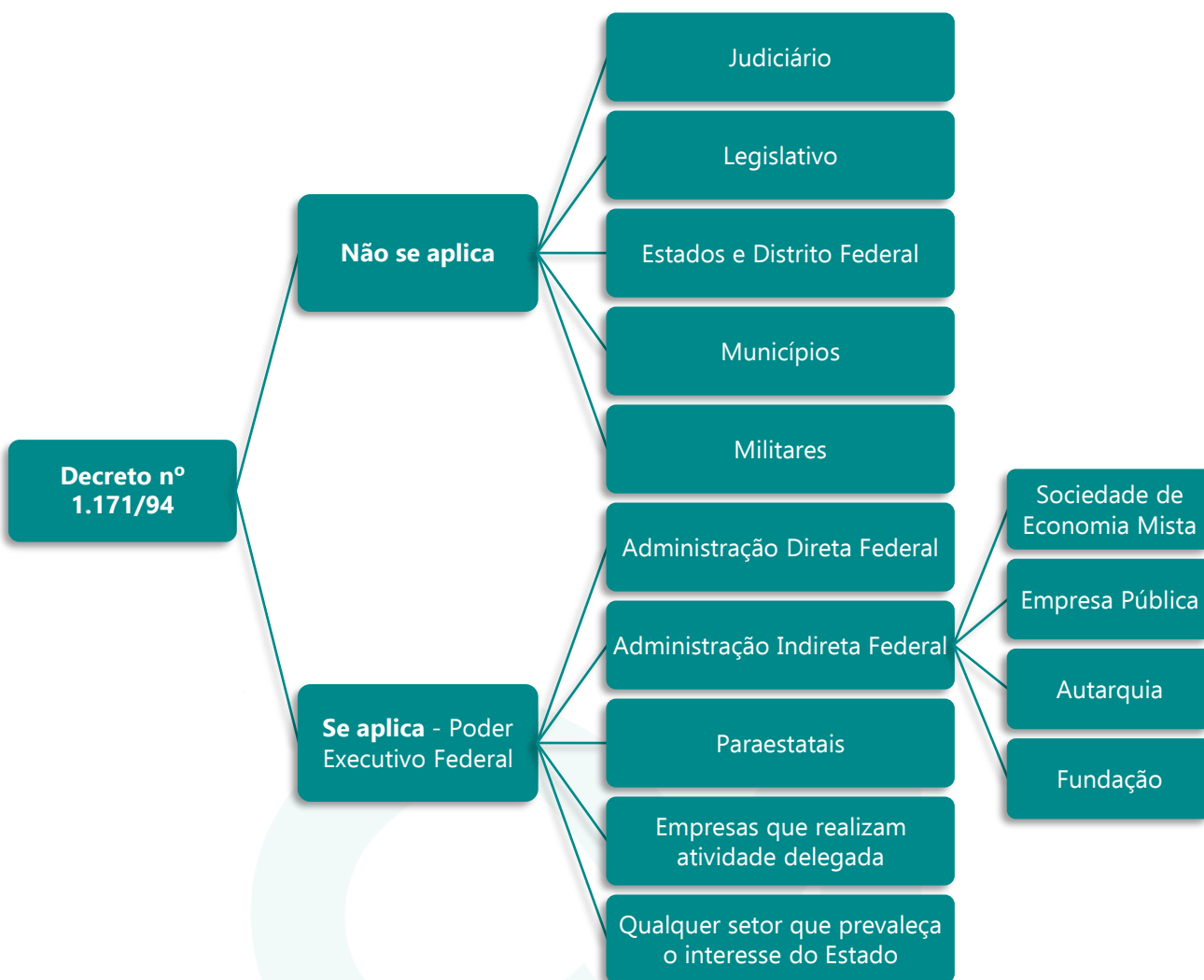
Quando se fala em eficiência na administração pública, significa que o gestor público deve gerir a coisa pública com **efetividade, economicidade, transparência e moralidade** visando cumprir as metas estabelecidas.

Segundo Alexandre de Moraes, o princípio da eficiência é o que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social.

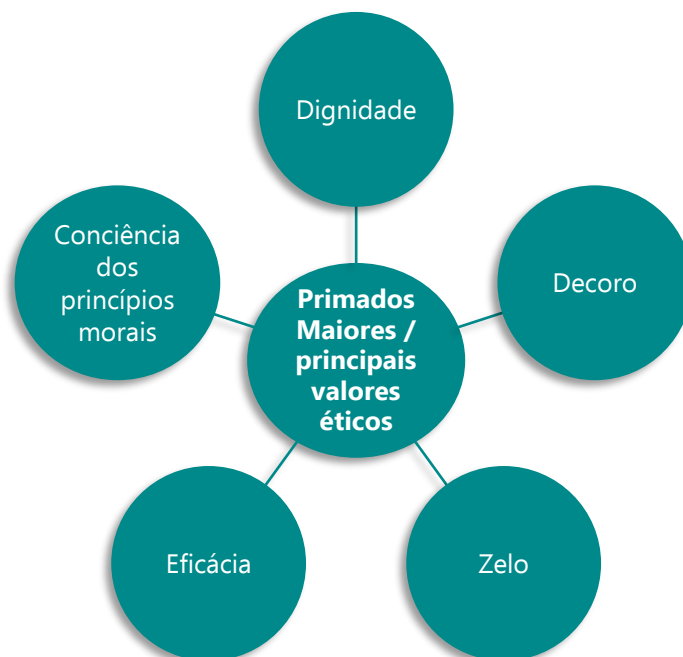
4) Código de Ética do Servidor Público Federal

O **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal** foi instituído pelo Decreto nº 1.171/94, em 22 de junho de 1994. Este código estabelece as normas de **conduta ética** que os servidores públicos federais devem seguir no exercício de suas funções.

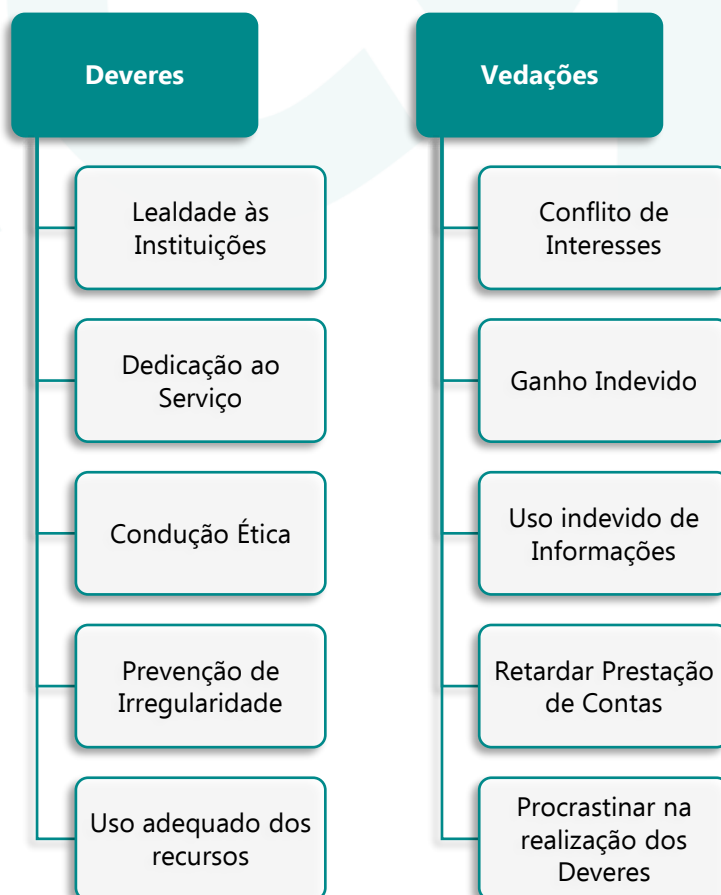
Para entendermos a extensão da aplicação do Código de Ética, vamos esquematizar abaixo para você visualizar e fixar, para não errar na prova!



O referido código é dividido em **três seções importantes**, as quais determinam as regras deontológicas, os principais deveres do servidor público e as vedações ao servidor público. O código estabelece que o servidor público federal deve desempenhar suas atribuições pautado pelos valores éticos de maior relevância, conforme delineados na norma. Estes são considerados princípios fundamentais – primado maior:



Como o Estado tem o dever de **zelar pelos interesses da população**, de maneira ética, o código de ética profissional dos servidores públicos federais regula também os comportamentos que o servidor tem a obrigação (deveres) de realizar, bem como os comportamentos que os servidores não podem realizar, ou seja, suas vedações.



4.1) Comissão de Ética

Por fim, o código também ressalta a importância das **comissões de ética**. A Comissão de Ética na Administração Pública Federal desempenha um papel fundamental na promoção da ética e integridade no cenário governamental. Sua responsabilidade abrange a **orientação, aconselhamento e julgamento** de questões éticas relacionadas aos servidores públicos federais.

Geralmente, a comissão é composta por três servidores públicos titulares e três servidores públicos suplentes, todos com **reputação ilibada**, nomeados para mandatos específicos. Podem incluir membros internos e externos à instituição. Essas comissões têm como principais atribuições orientar os servidores sobre ética no serviço público, analisar conflitos de interesses, julgar infrações éticas, e oferecer pareceres em consultas sobre condutas éticas.

Dessa forma, por ser voltada a prevenção e educação, a única pena aplicável pela comissão é a de **censura**, a justificativa da aplicação da pena deverá constar no parecer da comissão, que conterá as assinaturas de todos os seus membros, e cientificando o servidor que faltar à sessão.



Momento da Questão

Questão inédita – Levando em conta o contexto dos princípios que norteiam a Administração Pública no Brasil, destaca-se a relevância de garantir a eficácia e a legitimidade das ações governamentais. Um desses princípios é o da impessoalidade, que busca assegurar que as decisões e ações do setor público sejam pautadas pelo interesse público, sem favorecimentos individuais. Dentro do contexto do princípio da impessoalidade na Administração Pública, qual é a principal finalidade desse princípio?

- a) Favorecer interesses pessoais de servidores públicos.
- b) Garantir a imparcialidade e a neutralidade nas decisões e ações governamentais.
- c) Aumentar a visibilidade de autoridades públicas.
- d) Priorizar a promoção pessoal de líderes governamentais.
- e) Dificultar o acesso da população a informações sobre a gestão pública.

Gabarito: Letra B.



Comentário: O princípio da impessoalidade visa garantir que as ações governamentais sejam orientadas pelo interesse público, sem favorecimentos individuais. Portanto, a resposta correta é aquela que reflete essa finalidade.

GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA

PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA

1) Introdução

Iniciaremos os estudos dos conhecimentos específicos do Concurso Nacional Unificado da disciplina de Gestão Governamental e Administração Pública:

1 – Planejamento e gestão estratégica: conceitos, princípios, etapas, níveis, métodos e ferramentas. Balanced Scorecard (BSC). Matriz SWOT. Estabelecimento de objetivos e metas organizacionais. Métodos de desdobramento de objetivos e metas e elaboração de planos de ação e mapas estratégicos. Implementação de estratégias. Análise de cenários. Ferramentas de gestão. Metodologias para medição de desempenho. Indicadores de desempenho: conceito, formulação e análise. Detalhamento da ferramenta de avaliação de desempenho: OKR.

2) Conceitos e Princípios da Administração Pública Federal

A **administração pública** refere-se ao conjunto de órgãos, entidades e servidores públicos que atuam na gestão dos interesses coletivos. Seu propósito é atender às necessidades da sociedade de forma eficiente, ética e transparente.

Os princípios fundamentais da administração surgiram a partir da **abordagem neoclássica** do francês **Jules Henri Fayol** foi tido como o primeiro a tratar e explicitar sobre as chamadas funções básicas do administrador. Sua teoria (clássica) ficou conhecida como **POC3** – Planejar, Organizar, Comandar, Coordenar e Controlar.

Ao longo da evolução histórica da administração, a teoria neoclássica, aplicada na administração pública federal, é derivada do **PCDDC**. Este será objeto de estudo detalhado nos próximos passos.

Os **princípios fundamentais** das atividades da administração pública federal estão elencados no **art. 6º do Decreto-Lei nº 200/67**:



2.1) Princípio do Planejamento

O **planejamento** é a elaboração de planos e programas que visam alcançar objetivos específicos. O planejamento é essencial para direcionar as ações da Administração Pública de forma estratégica e eficiente. O planejamento é um **processo contínuo**, enquanto os **planos** e **programas** de governo são **temporários**.

Em outras palavras, todas as **ações governamentais** dependerão de planejamento para a promoção de **desenvolvimento econômico-social** e **segurança nacional**.

São **instrumentos básicos** do planejamento:

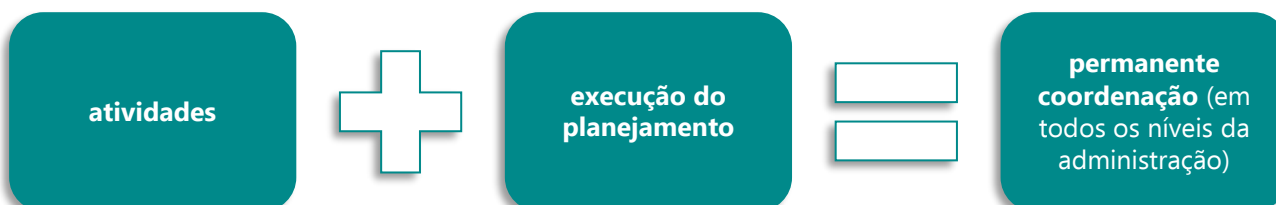


Tome nota!

O principal instrumento do planejamento é o **orçamento-programa**.

2.2) Princípio da Coordenação

O **princípio da coordenação** envolve a articulação e integração das diversas atividades setoriais da Administração Pública. A coordenação busca **evitar a fragmentação** e **garantir a harmonia** nas ações governamentais.



2.3) Princípio da Descentralização

O **princípio da descentralização** busca distribuir responsabilidades e competências entre diferentes órgãos e níveis de governo. A descentralização visa aproximar a gestão das necessidades locais e regionais, promovendo uma **maior eficiência** na prestação dos serviços.

Importante!

Cuidado com as pegadinhas! A descentralização é **administrativa** e não política.

A descentralização poderá ocorrer:

→ **Administração Federal:** a descentralização pode ser **internamente**, dentro da própria estrutura da Administração Federal. Isso implica na distribuição de responsabilidades e competências entre diversos órgãos e entidades que compõem a administração central. A decisão da descentralização é **casuística**, ou seja, a depender de caso a caso.

→ **Administração Federal para as entidades federativas (Estados, DF e Municípios):** essa modalidade ocorre na transferência de atribuições e competências da administração das entidades federativas. Essa transferência visa **aproximar a gestão** das demandas locais e regionais. Essa descentralização ocorre mediante **convênio** para **executar** as atividades administrativas.

→ **Administração Federal para o setor privado:** assim como as unidades federativas, o setor privado deve contar com a **capacidade de executar** os serviços e projetos previamente planejados pela Administração Federal. A **execução** desses serviços e projetos serão realizados por **contratos** e **concessões**.

2.4) Princípio da Delegação de Competência

O **princípio da delegação de competência** consiste na transferência de atribuições e poderes de um órgão ou entidade para outro. A delegação de competência permite uma **maior agilidade** na tomada de decisões e na execução de atividades específicas.

Este princípio é um **instrumento** do princípio da descentralização.

2.5) Princípio do Controle

Por fim, o **princípio do controle** trata-se da fiscalização e acompanhamento das ações da Administração Pública para garantir que estejam em **conformidade** com as leis e regulamentos. O controle é essencial para assegurar a legalidade, eficiência e eficácia na gestão pública.



Tome nota!

O controle ocorre **em todos os níveis** da administração pública federal.



Momento da Questão

Questão inédita – Em uma autarquia federal, responsável por serviços essenciais à população, enfrenta-se um desafio significativo devido ao aumento de demanda por seus serviços. A necessidade de lidar com essa situação levou à realização de uma reunião estratégica para propor medidas que otimizem a atuação da autarquia. Diante desse cenário, qual o princípio fundamental da Administração Federal seria particularmente crucial para garantir a gestão eficaz do aumento da demanda?

- a) Princípio do planejamento.
- b) Princípio do controle.
- c) Princípio da delegação de competência.
- d) Princípio da coordenação.
- e) Princípio da descentralização.

Gabarito: Letra A.



Comentário: O aumento da demanda por serviços demanda uma abordagem estratégica. O princípio do Planejamento é crucial para antecipar as necessidades, alocar recursos de maneira eficaz e garantir uma resposta adequada. Embora a coordenação, a descentralização, a delegação de competência e o controle sejam importantes, o planejamento destaca-se como a base para uma gestão eficiente diante de desafios crescentes.

3) Estrutura e Estratégia Organizacional

Segundo Idalberto Chiavenato, o planejamento é um processo **permanente** e **contínuo**, pois é realizado continuamente dentro da empresa e **não se esgota na simples montagem** de um plano de ação.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)



O conceito de planejamento inclui o aspecto de **temporalidade** e de **futuro**: o planejamento é uma relação entre coisas a fazer e o tempo disponível para fazê-las. Como o passado já se foi e o presente vai andando, é com o futuro que o planejamento se preocupa.

Planejar, portanto, é uma função administrativa que busca a **determinação antecipada** dos **objetivos/metras traçadas pela organização**, bem como também os caminhos a serem seguidos para atingi-los.

É através do planejamento que se define de onde se pretende partir, como chegar e o que dever ser feito quando atingir esse objetivo. Planejar, portanto, é um **modelo para ação futura**.

3.1) Planejamento Estratégico

Durante a realização do **planejamento estratégico** é realizada a análise do mercado com a finalidade de verificar o melhor caminho a ser seguido. Portanto, inicialmente é realizada a análise do mercado para depois a empresa planejar e definir o plano de ação. Para atuar no mercado, é necessário conhecê-lo.

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)



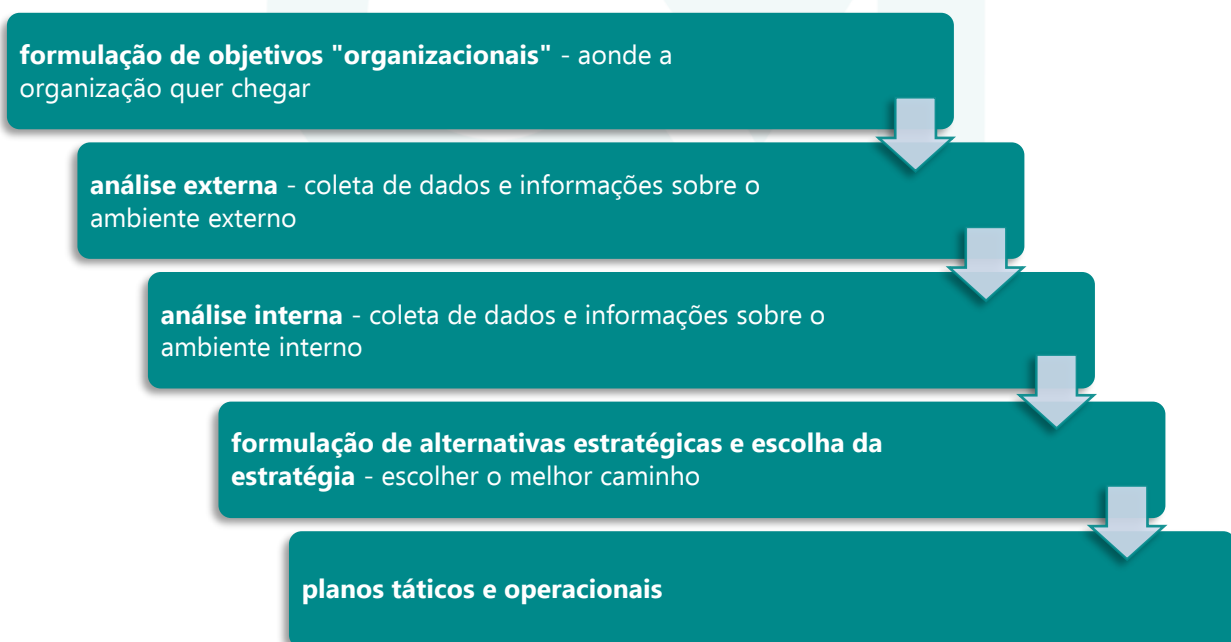
Cúpula da empresa (diretoria) – habilidades conceituais. Toda a organização + a relação com o ambiente externo.

Nível intermediário (gerencial) – áreas funcionais e departamentos, com habilidades humanas e interpessoais.

Nível básico (supervisão) – habilidades técnicas, tarefas e atividades específicas que compõem a rotina da organização, possui ênfase no interior da empresa.

3.2) Fases do Planejamento Estratégico

Como já estudamos, o planejamento estratégico é um processo organizacional que visa estabelecer a direção futura da empresa e a alocação de recursos para alcançar seus objetivos. Esse processo é **dividido em algumas fases**, proporcionando uma abordagem sistemática e abrangente para o desenvolvimento e implementação da estratégia.



3.3) Estabelecimento de Objetivos e Metas Organizacionais

O **estabelecimento de objetivos e metas organizacionais** auxiliam para o sucesso das organizações. Antes de estabelecer novos objetivos e metas, é importante entender a situação atual da organização. Isso pode envolver análise de desempenho passado, identificação dos pontos fortes

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

e fracos, análise competitiva e consideração de tendências do mercado. A ferramenta **missão-visão-valores** é empregado para definir a **direção estratégica** da empresa, da integração das operações à estratégia da companhia e da motivação da equipe.

Missão	Visão	Valores
<ul style="list-style-type: none">• Define a razão de existência da organização, delimitando a área de atuação. - É atemporal• É definida no nível estratégico da organização	<ul style="list-style-type: none">• Futuro desejado pela organização - deve ser inspiradora (motivacional)• Assim como a missão, é definida no nível estratégico	<ul style="list-style-type: none">• São os princípios, crenças ou montes morais que orientam a organização no cumprimento da missão e em busca da visão• Refletem a cultura do organização• Também definida no nível estratégico.

Com a definição da visão, missão e valores da organização, seguiremos aos **objetivos de longo prazo**, que são aqueles que a organização deseja alcançar em um horizonte de tempo mais amplo, geralmente de três a cinco anos. Esses objetivos devem ser **específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais** (SMART).

Além disso, as **metas de curto prazo** são etapas específicas que a organização deve alcançar para avançar em direção aos objetivos de longo prazo. Essas metas devem ser **claramente definidas e detalhadas**, com **prazos específicos e responsáveis atribuídos**.

Após definidos objetivos de longo prazo e as metas de curto prazo, é necessário identificar os **recursos necessários** para alcançar os objetivos e metas estabelecidos. Isso pode incluir recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais. Garantir que os recursos sejam alocados de forma eficiente e eficaz direcionam ao sucesso da organização.

Uma vez que os objetivos e metas estejam estabelecidos e em andamento, é importante **monitorar** regularmente o **progresso** e realizar **avaliações periódicas**. Isso permite fazer ajustes conforme necessário e garantir que a organização permaneça no caminho certo para alcançar seus objetivos.

4) Análise de Mercado e Metodologias de Desempenho

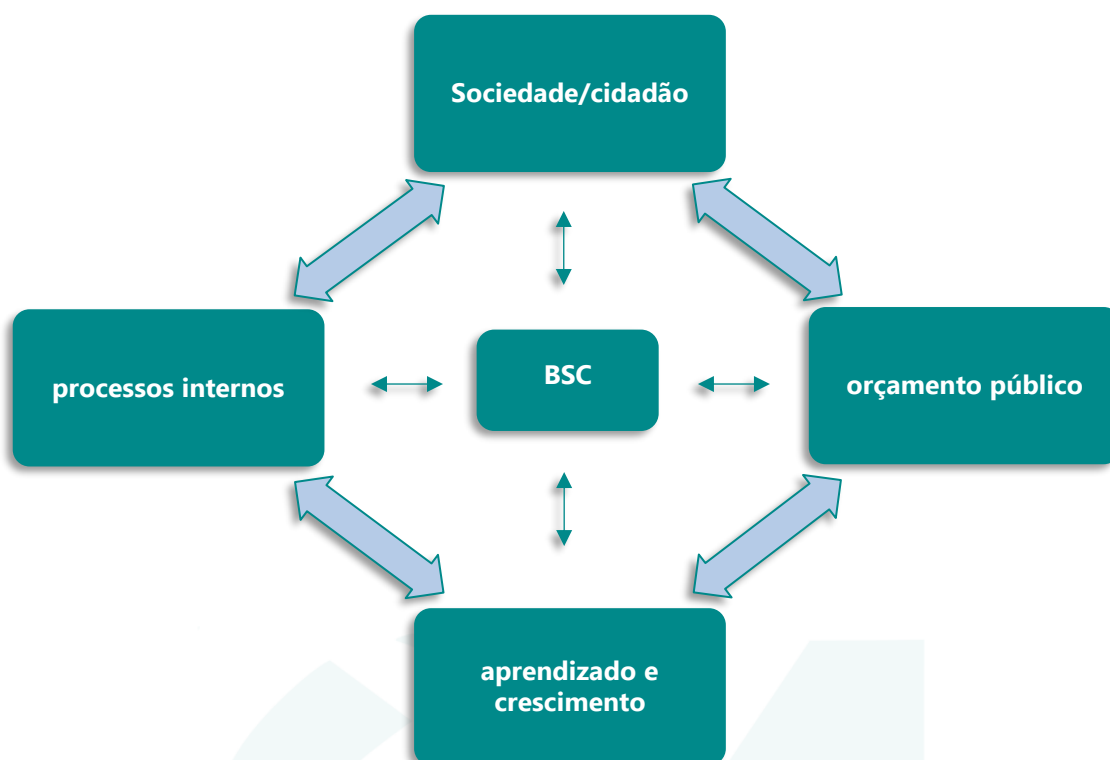
A análise de mercado é o procedimento de avaliação e identificação de diversos **fatores** e **condições** internos e externos de um mercado dentro de um nicho específico. Ela envolve a coleta, avaliação e interpretação de informações relacionadas ao mercado em que a empresa/organização atua.

a) Balanced Scorecard (BSC)

O **Balanced Scorecard** é uma metodologia desenvolvida por **Robert Kaplan e David Norton** na década de 1990. Ele é uma ferramenta abrangente que visa traduzir a estratégia organizacional em

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

indicadores de desempenho tangíveis e mensuráveis, alinhando os objetivos estratégicos com as ações operacionais.



O BSC **substitui** os tradicionais sistemas de medição de desempenho focados somente nos aspectos financeiros. Além disso, objetiva a **implementação** e acompanhamento da estratégia organizacional, por meio do estabelecimento de indicadores de objetivos e metas.

O BSC auxilia os gestores a visualizarem e monitorar o progresso em todas as perspectivas, possibilitando uma análise holística do desempenho organizacional e a tomada de decisões mais estratégicas e embasadas em dados.

Importante!

As perspectivas clássicas do BSC podem ser **adaptadas a qualquer organização**, inclusive organizações públicas.

→ **Funções básicas do BSC:**

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)



b) Matriz SWOT

É uma ferramenta bastante conhecida e útil no segmento administrativo. Esta ferramenta permite analisar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças ao negócio, elencando fatores a serem considerados para montar uma estratégia de inserção ou expansão.



Análise interna: forças e fraquezas – são controláveis (variáveis internas).

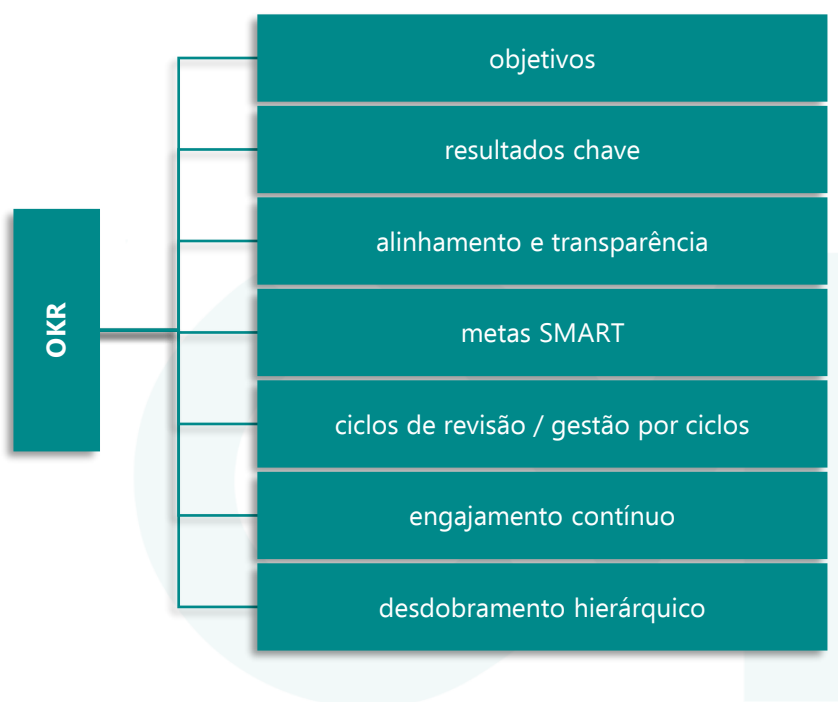
Análise externa: oportunidades e ameaças – são incontroláveis (variáveis externas).

Durante esta análise, tenha em mente que as forças e oportunidades são úteis para a empresa, enquanto as fraquezas e ameaças são prejudiciais para a empresa.

c) OKR – Objectives and Key Results

A Metodologia OKR é um sistema de gestão de metas amplamente utilizado em organizações para criar **alinhamento** e **engajamento** em direção aos objetivos estratégicos. Desenvolvida pelo ex-CEO da Intel, Andrew Grove, e popularizada pelo Google, a abordagem OKR é eficaz tanto em ambientes corporativos quanto para indivíduos que desejam **definir e atingir metas de maneira clara e mensurável**.

O termo OKR não é apenas um jargão; ele está **intrinsecamente ligado à maneira como a metodologia opera**.



Vamos explorar o significado de cada elemento do nome e como eles se complementam:

→ **Objetivos:** Os objetivos fornecem uma orientação clara sobre o que a empresa busca alcançar. Cada objetivo é formulado não apenas para esclarecer a meta a ser perseguida, mas também para manter todos os membros da equipe engajados na missão em questão. Esses alvos são claros, específicos e deixam pouco espaço para dúvidas sobre o foco pretendido.

→ **Resultados-Chave/ Key Results:** Sem essa parte do planejamento, a realização dos objetivos propostos inicialmente seria bastante desafiadora. **Mensurar de forma objetiva** e **precisa**, por exemplo, o quão espetacular é o suporte ao cliente seria uma tarefa árdua. Os resultados-chave servem como parâmetros para determinar quão próximo a empresa está de atingir um objetivo. Em outras palavras, são metas menores que contribuem diretamente para a consecução do objetivo principal.

→ **Alinhamento e transparência:** A metodologia OKR promove o alinhamento, garantindo que todos os níveis da organização estejam cientes dos Objetivos principais e dos Resultados-Chave

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)

associados. A transparência é essencial para construir uma cultura de responsabilidade e colaboração.

→ **Definição de Metas SMART:** Cada Objetivo e Resultado-Chave deve ser SMART: Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporal. Isso garante clareza na execução e facilita a avaliação do progresso.

→ **Ciclo de Revisão / gestão por ciclos:** Os OKRs são geralmente definidos em ciclos, comumente trimestrais. Durante esses períodos, a equipe revisa o desempenho, faz ajustes nos OKRs existentes e define novos objetivos para o próximo ciclo.

→ **Engajamento contínuo:** A metodologia OKR incentiva o engajamento contínuo, estimulando o aprendizado e a adaptação conforme a organização ou indivíduo avança em direção às metas.

→ **Desdobramento hierárquico:** Os OKRs podem ser desdobrados hierarquicamente, conectando os objetivos organizacionais aos departamentais e individuais. Isso mantém a coesão e o alinhamento em toda a estrutura.

Ao aplicar a Metodologia OKR, organizações e indivíduos podem criar um **ambiente focado, mensurável e alinhado** com seus **objetivos estratégicos**, impulsionando o desempenho e a realização.

Parabéns por ter chegado até aqui.


Futuro(a) aprovado no CNU para o cargo de Analista Técnico-Administrativo: viu como é fácil estudar pelo material estruturado de forma eficiente e inteligente? É o que a gente fala aqui, estudar não precisa ser chato, desgastante e monótono.

Não perca essa oportunidade de ter acesso a esse material completo. Este concurso terá mais de 1000 vagas e uma delas por de ser sua.

Faça sua parte nos estudos e estude de forma estratégica para esse certame, pois isso aumentará muito as suas chances de ser aprovado.

[Clique aqui para ter acesso ao material completo](#)

[Clique aqui para conhecer o material completo do CNU](#)



O estudo é a jornada que **transforma esforço em conhecimento e sonhos em realizações.**

Persista, pois cada página virada é um passo mais próximo do seu sucesso!

CM Cursos Online

Bora para cima!

CM