



OP-016MA-21  
CÓD: 7908403504619

**BRB**  
*BANCO DE BRASÍLIA S.A*

Comum ao Cargo de:  
Analista de Tecnologia da Informação

**EDITAL NORMATIVO Nº 01/CP-32 - BRB, DE 30 DE ABRIL DE 2021**

## ***Língua Portuguesa***

1. Compreensão e inteção de textos. Tipologia textual. ....	01
2. Ortografia. ....	09
3. Acentuação gráfica. ....	10
4. Emprego do sinal indicativo de crase. ....	11
5. Formação, classe e emprego de palavras. ....	11
6. Pontuação. ....	19
7. Concordância nominal e verbal. ....	20
8. Colocação pronominal. ....	22
9. Regência nominal e verbal. ....	22
10. Equivalência e transformação de estruturas. ....	23
11. Sintaxe da oração e do período. Paralelismo sintático. ....	23
12. Relações de sinonímia e antonímia. ....	25

## ***Raciocínio Lógico e Matemática***

1. Operações, propriedades e aplicações (soma, subtração, multiplicação, divisão, potenciação e radiciação). Conjuntos numéricos (números naturais, inteiros, racionais e reais) e operações com conjuntos. ....	01
2. Princípios de contagem e probabilidade. Arranjos e permutações. Combinações. ....	10
3. Razões e proporções (grandezas diretamente proporcionais, grandezas inversamente proporcionais, porcentagem, regras de três simples e compostas). ....	16
4. Equações e inequações. ....	20
5. Sistemas de medidas. Volumes. ....	23
6. Compreensão de estruturas lógicas. Lógica de argumentação (analogias, inferências, deduções e conclusões). Diagramas lógicos. ....	25

## ***Governança Corporativa e Compliance***

7. Noções de governança corporativa. ....	01
8. Gestão por processos. ....	03
9. Gestão de riscos. ....	04
10. Processos de análise e tomada de decisão. 1.4 Gerenciamento de crises. ....	09
11. Compliance: conceitos, suporte da alta administração, código de conduta, controles internos, treinamento e comunicação. ....	11
12. Legislação anticorrupção: Lei nº 12.846/2013 e Decreto no 8.420/2015. ....	15
13. Noções de Contratos. ....	25
14. Lei nº 13.303/2016. ....	34
15. IN 01/2019 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Governo Digital. ....	52
16. Conduta baseada no Código de Conduta Ética do BRB. ....	54

## ***Inovação***

1. Lei nº 10.973/2004. ....	01
2. Empreendedorismo. ....	02
3. Autoconhecimento e percepção de oportunidades. ....	02
4. O processo de inovação. Geração de ideias e o processo criativo. Inovação x Invenção. Tipos de inovação. Ecossistemas complexos de informação. ....	04

---

## ***Lei Orgânica do Distrito Federal e Regime Jurídico dos Servidores do Distrito Federal***

5. Lei Orgânica do Distrito Federal. Título I - Dos Fundamentos da Organização dos Poderes e do Distrito Federal. Título II - Da Organização do Distrito Federal: Capítulos II, III, IV e V. Título III – Da Organização dos Poderes: Capítulos I e III. Título IV – Da Tributação e do Orçamento do Distrito Federal: Capítulos I e II. Título V – Da Ordem Econômica do Distrito Federal: Capítulo I. Título VI – Da Ordem Social e do Meio Ambiente: Capítulos VI, VIII, IX, X e XI ..... 01
6. Lei Complementar no 840/2011 - dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais ..... 19

## ***Conhecimentos sobre o Distrito Federal e sobre a RIDE***

1. Realidade étnica, social, histórica, geográfica, cultura, política e econômica do Distrito Federal e da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal (RIDE). ..... 01

---

## LÍNGUA PORTUGUESA

---

1. Compreensão e inteção de textos. Tipologia textual. ....	01
2. Ortografia. ....	09
3. Acentuação gráfica. ....	10
4. Emprego do sinal indicativo de crase. ....	11
5. Formação, classe e emprego de palavras. ....	11
6. Pontuação. ....	19
7. Concordância nominal e verbal. ....	20
8. Colocação pronominal. ....	22
9. Regência nominal e verbal. ....	22
10. Equivalência e transformação de estruturas. ....	23
11. Sintaxe da oração e do período. Paralelismo sintático. ....	23
12. Relações de sinonímia e antonímia. ....	25

## COMPREENSÃO E INTELECÇÃO DE TEXTOS. TIPOLOGIA TEXTUAL

Compreender e interpretar textos é essencial para que o objetivo de comunicação seja alcançado satisfatoriamente. Com isso, é importante saber diferenciar os dois conceitos. Vale lembrar que o texto pode ser verbal ou não-verbal, desde que tenha um sentido completo.

A **compreensão** se relaciona ao entendimento de um texto e de sua proposta comunicativa, decodificando a mensagem explícita. Só depois de compreender o texto que é possível fazer a sua interpretação.

A **interpretação** são as conclusões que chegamos a partir do conteúdo do texto, isto é, ela se encontra para além daquilo que está escrito ou mostrado. Assim, podemos dizer que a interpretação é subjetiva, contando com o conhecimento prévio e do repertório do leitor.

Dessa maneira, para compreender e interpretar bem um texto, é necessário fazer a decodificação de códigos linguísticos e/ou visuais, isto é, identificar figuras de linguagem, reconhecer o sentido de conjunções e preposições, por exemplo, bem como identificar expressões, gestos e cores quando se trata de imagens.

### Dicas práticas

1. Faça um resumo (pode ser uma palavra, uma frase, um conceito) sobre o assunto e os argumentos apresentados em cada parágrafo, tentando traçar a linha de raciocínio do texto. Se possível, adicione também pensamentos e inferências próprias às anotações.

2. Tenha sempre um dicionário ou uma ferramenta de busca por perto, para poder procurar o significado de palavras desconhecidas.

3. Fique atento aos detalhes oferecidos pelo texto: dados, fonte de referências e datas.

4. Sublinhe as informações importantes, separando fatos de opiniões.

5. Perceba o enunciado das questões. De um modo geral, questões que esperam **compreensão do texto** aparecem com as seguintes expressões: *o autor afirma/sugere que...; segundo o texto...; de acordo com o autor...* Já as questões que esperam **interpretação do texto** aparecem com as seguintes expressões: *conclui-se do texto que...; o texto permite deduzir que...; qual é a intenção do autor quando afirma que...*

### Tipologia Textual

A partir da estrutura linguística, da função social e da finalidade de um texto, é possível identificar a qual tipo e gênero ele pertence. Antes, é preciso entender a diferença entre essas duas classificações.

### Tipos textuais

A tipologia textual se classifica a partir da estrutura e da finalidade do texto, ou seja, está relacionada ao modo como o texto se apresenta. A partir de sua função, é possível estabelecer um padrão específico para se fazer a enunciação.

Veja, no quadro abaixo, os principais tipos e suas características:

<b>TEXTO NARRATIVO</b>	Apresenta um enredo, com ações e relações entre personagens, que ocorre em determinados espaço e tempo. É contado por um narrador, e se estrutura da seguinte maneira: apresentação > desenvolvimento > clímax > desfecho
------------------------	---

<b>TEXTO DISSERTATIVO ARGUMENTATIVO</b>	Tem o objetivo de defender determinado ponto de vista, persuadindo o leitor a partir do uso de argumentos sólidos. Sua estrutura comum é: introdução > desenvolvimento > conclusão.
<b>TEXTO EXPOSITIVO</b>	Procura expor ideias, sem a necessidade de defender algum ponto de vista. Para isso, usa-se comparações, informações, definições, conceitualizações etc. A estrutura segue a do texto dissertativo-argumentativo.
<b>TEXTO DESCRITIVO</b>	Expõe acontecimentos, lugares, pessoas, de modo que sua finalidade é descrever, ou seja, caracterizar algo ou alguém. Com isso, é um texto rico em adjetivos e em verbos de ligação.
<b>TEXTO INJUNTIVO</b>	Oferece instruções, com o objetivo de orientar o leitor. Sua maior característica são os verbos no modo imperativo.

### Gêneros textuais

A classificação dos gêneros textuais se dá a partir do reconhecimento de certos padrões estruturais que se constituem a partir da função social do texto. No entanto, sua estrutura e seu estilo não são tão limitados e definidos como ocorre na tipologia textual, podendo se apresentar com uma grande diversidade. Além disso, o padrão também pode sofrer modificações ao longo do tempo, assim como a própria língua e a comunicação, no geral.

Alguns exemplos de gêneros textuais:

- Artigo
- Bilhete
- Bula
- Carta
- Conto
- Crônica
- E-mail
- Lista
- Manual
- Notícia
- Poema
- Propaganda
- Receita culinária
- Resenha
- Seminário

Vale lembrar que é comum enquadrar os gêneros textuais em determinados tipos textuais. No entanto, nada impede que um texto literário seja feito com a estruturação de uma receita culinária, por exemplo. Então, fique atento quanto às características, à finalidade e à função social de cada texto analisado.

### ARGUMENTAÇÃO

O ato de comunicação não visa apenas transmitir uma informação a alguém. Quem comunica pretende criar uma imagem positiva de si mesmo (por exemplo, a de um sujeito educado, ou inteligente, ou culto), quer ser aceito, deseja que o que diz seja admitido como verdadeiro. Em síntese, tem a intenção de convencer, ou seja, tem o desejo de que o ouvinte creia no que o texto diz e faça o que ele propõe.

Se essa é a finalidade última de todo ato de comunicação, todo texto contém um componente argumentativo. A argumentação é o conjunto de recursos de natureza linguística destinados a persuadir

a pessoa a quem a comunicação se destina. Está presente em todo tipo de texto e visa a promover adesão às teses e aos pontos de vista defendidos.

As pessoas costumam pensar que o argumento seja apenas uma prova de verdade ou uma razão indiscutível para comprovar a veracidade de um fato. O argumento é mais que isso: como se disse acima, é um recurso de linguagem utilizado para levar o interlocutor a crer naquilo que está sendo dito, a aceitar como verdadeiro o que está sendo transmitido. A argumentação pertence ao domínio da retórica, arte de persuadir as pessoas mediante o uso de recursos de linguagem.

Para compreender claramente o que é um argumento, é bom voltar ao que diz Aristóteles, filósofo grego do século IV a.C., numa obra intitulada *“Tópicos: os argumentos são úteis quando se tem de escolher entre duas ou mais coisas”*.

Se tivermos de escolher entre uma coisa vantajosa e uma desvantajosa, como a saúde e a doença, não precisamos argumentar. Suponhamos, no entanto, que tenhamos de escolher entre duas coisas igualmente vantajosas, a riqueza e a saúde. Nesse caso, precisamos argumentar sobre qual das duas é mais desejável. O argumento pode então ser definido como qualquer recurso que torna uma coisa mais desejável que outra. Isso significa que ele atua no domínio do preferível. Ele é utilizado para fazer o interlocutor crer que, entre duas teses, uma é mais provável que a outra, mais possível que a outra, mais desejável que a outra, é preferível à outra.

O objetivo da argumentação não é demonstrar a verdade de um fato, mas levar o ouvinte a admitir como verdadeiro o que o enunciador está propondo.

Há uma diferença entre o raciocínio lógico e a argumentação. O primeiro opera no domínio do necessário, ou seja, pretende demonstrar que uma conclusão deriva necessariamente das premissas propostas, que se deduz obrigatoriamente dos postulados admitidos. No raciocínio lógico, as conclusões não dependem de crenças, de uma maneira de ver o mundo, mas apenas do encadeamento de premissas e conclusões.

Por exemplo, um raciocínio lógico é o seguinte encadeamento:

*A é igual a B.  
A é igual a C.  
Então: C é igual a A.*

Admitidos os dois postulados, a conclusão é, obrigatoriamente, que C é igual a A.

Outro exemplo:

*Todo ruminante é um mamífero.  
A vaca é um ruminante.  
Logo, a vaca é um mamífero.*

Admitidas como verdadeiras as duas premissas, a conclusão também será verdadeira.

No domínio da argumentação, as coisas são diferentes. Nele, a conclusão não é necessária, não é obrigatória. Por isso, deve-se mostrar que ela é a mais desejável, a mais provável, a mais plausível. Se o Banco do Brasil fizer uma propaganda dizendo-se mais confiável do que os concorrentes porque existe desde a chegada da família real portuguesa ao Brasil, ele estará dizendo-nos que um banco com quase dois séculos de existência é sólido e, por isso, confiável. Embora não haja relação necessária entre a solidez de uma instituição bancária e sua antiguidade, esta tem peso argumentativo na afirmação da confiabilidade de um banco. Portanto é provável que se creia que um banco mais antigo seja mais confiável do que outro fundado há dois ou três anos.

Enumerar todos os tipos de argumentos é uma tarefa quase impossível, tantas são as formas de que nos valem para fazer as pessoas preferirem uma coisa a outra. Por isso, é importante entender bem como eles funcionam.

Já vimos diversas características dos argumentos. É preciso acrescentar mais uma: o convencimento do interlocutor, o **auditório**, que pode ser individual ou coletivo, será tanto mais fácil quanto mais os argumentos estiverem de acordo com suas crenças, suas expectativas, seus valores. Não se pode convencer um auditório pertencente a uma dada cultura enfatizando coisas que ele abomina. Será mais fácil convencê-lo valorizando coisas que ele considera positivas. No Brasil, a publicidade da cerveja vem com frequência associada ao futebol, ao gol, à paixão nacional. Nos Estados Unidos, essa associação certamente não surtiria efeito, porque lá o futebol não é valorizado da mesma forma que no Brasil. O poder persuasivo de um argumento está vinculado ao que é valorizado ou desvalorizado numa dada cultura.

### **Tipos de Argumento**

Já verificamos que qualquer recurso linguístico destinado a fazer o interlocutor dar preferência à tese do enunciador é um argumento. Exemplo:

#### **Argumento de Autoridade**

É a citação, no texto, de afirmações de pessoas reconhecidas pelo auditório como autoridades em certo domínio do saber, para servir de apoio àquilo que o enunciador está propondo. Esse recurso produz dois efeitos distintos: revela o conhecimento do produtor do texto a respeito do assunto de que está tratando; dá ao texto a garantia do autor citado. É preciso, no entanto, não fazer do texto um amontoado de citações. A citação precisa ser pertinente e verdadeira. Exemplo:

*“A imaginação é mais importante do que o conhecimento.”*

*Quem disse a frase aí de cima não fui eu... Foi Einstein. Para ele, uma coisa vem antes da outra: sem imaginação, não há conhecimento. Nunca o inverso.*

**Alex José Periscinoto.**  
**In: Folha de S. Paulo, 30/8/1993, p. 5-2**

A tese defendida nesse texto é que a imaginação é mais importante do que o conhecimento. Para levar o auditório a aderir a ela, o enunciador cita um dos mais célebres cientistas do mundo. Se um físico de renome mundial disse isso, então as pessoas devem acreditar que é verdade.

#### **Argumento de Quantidade**

É aquele que valoriza mais o que é apreciado pelo maior número de pessoas, o que existe em maior número, o que tem maior duração, o que tem maior número de adeptos, etc. O fundamento desse tipo de argumento é que mais = melhor. A publicidade faz largo uso do argumento de quantidade.

#### **Argumento do Consenso**

É uma variante do argumento de quantidade. Fundamenta-se em afirmações que, numa determinada época, são aceitas como verdadeiras e, portanto, dispensam comprovações, a menos que o objetivo do texto seja comprovar alguma delas. Parte da ideia de

que o consenso, mesmo que equivocado, corresponde ao indiscutível, ao verdadeiro e, portanto, é melhor do que aquilo que não desfruta dele. Em nossa época, são consensuais, por exemplo, as afirmações de que o meio ambiente precisa ser protegido e de que as condições de vida são piores nos países subdesenvolvidos. Ao confiar no consenso, porém, corre-se o risco de passar dos argumentos válidos para os lugares comuns, os preconceitos e as frases carentes de qualquer base científica.

### Argumento de Existência

É aquele que se fundamenta no fato de que é mais fácil aceitar aquilo que comprovadamente existe do que aquilo que é apenas provável, que é apenas possível. A sabedoria popular enuncia o argumento de existência no provérbio *“Mais vale um pássaro na mão do que dois voando”*.

Nesse tipo de argumento, incluem-se as provas documentais (fotos, estatísticas, depoimentos, gravações, etc.) ou provas concretas, que tornam mais aceitável uma afirmação genérica. Durante a invasão do Iraque, por exemplo, os jornais diziam que o exército americano era muito mais poderoso do que o iraquiano. Essa afirmação, sem ser acompanhada de provas concretas, poderia ser vista como propagandística. No entanto, quando documentada pela comparação do número de canhões, de carros de combate, de navios, etc., ganhava credibilidade.

### Argumento quase lógico

É aquele que opera com base nas relações lógicas, como causa e efeito, analogia, implicação, identidade, etc. Esses raciocínios são chamados quase lógicos porque, diversamente dos raciocínios lógicos, eles não pretendem estabelecer relações necessárias entre os elementos, mas sim instituir relações prováveis, possíveis, plausíveis. Por exemplo, quando se diz *“A é igual a B”, “B é igual a C”, “então A é igual a C”*, estabelece-se uma relação de identidade lógica. Entretanto, quando se afirma *“Amigo de amigo meu é meu amigo”* não se institui uma identidade lógica, mas uma identidade provável.

Um texto coerente do ponto de vista lógico é mais facilmente aceito do que um texto incoerente. Vários são os defeitos que concorrem para desqualificar o texto do ponto de vista lógico: fugir do tema proposto, cair em contradição, tirar conclusões que não se fundamentam nos dados apresentados, ilustrar afirmações gerais com fatos inadequados, narrar um fato e dele extrair generalizações indevidas.

### Argumento do Atributo

É aquele que considera melhor o que tem propriedades típicas daquilo que é mais valorizado socialmente, por exemplo, o mais raro é melhor que o comum, o que é mais refinado é melhor que o que é mais grosseiro, etc.

Por esse motivo, a publicidade usa, com muita frequência, celebridades recomendando prédios residenciais, produtos de beleza, alimentos estéticos, etc., com base no fato de que o consumidor tende a associar o produto anunciado com atributos da celebridade.

Uma variante do argumento de atributo é o argumento da competência linguística. A utilização da variante culta e formal da língua que o produtor do texto conhece a norma linguística socialmente mais valorizada e, por conseguinte, deve produzir um texto em que se pode confiar. Nesse sentido é que se diz que o modo de dizer dá confiabilidade ao que se diz.

Imagine-se que um médico deva falar sobre o estado de saúde de uma personalidade pública. Ele poderia fazê-lo das duas maneiras indicadas abaixo, mas a primeira seria infinitamente mais adequada para a persuasão do que a segunda, pois esta produziria certa estranheza e não criaria uma imagem de competência do médico:

- *Para aumentar a confiabilidade do diagnóstico e levando em conta o caráter invasivo de alguns exames, a equipe médica houve por bem determinar o internamento do governador pelo período de três dias, a partir de hoje, 4 de fevereiro de 2001.*

- *Para conseguir fazer exames com mais cuidado e porque alguns deles são barrapésada, a gente botou o governador no hospital por três dias.*

Como dissemos antes, todo texto tem uma função argumentativa, porque ninguém fala para não ser levado a sério, para ser ridicularizado, para ser desmentido: em todo ato de comunicação deseja-se influenciar alguém. Por mais neutro que pretenda ser, um texto tem sempre uma orientação argumentativa.

A orientação argumentativa é uma certa direção que o falante traça para seu texto. Por exemplo, um jornalista, ao falar de um homem público, pode ter a intenção de criticá-lo, de ridicularizá-lo ou, ao contrário, de mostrar sua grandeza.

O enunciador cria a orientação argumentativa de seu texto dando destaque a uns fatos e não a outros, omitindo certos episódios e revelando outros, escolhendo determinadas palavras e não outras, etc. Veja:

*“O clima da festa era tão pacífico que até sogras e noras trocavam abraços afetuosos.”*

O enunciador aí pretende ressaltar a ideia geral de que noras e sogras não se toleram. Não fosse assim, não teria escolhido esse fato para ilustrar o clima da festa nem teria utilizado o termo até, que serve para incluir no argumento alguma coisa inesperada.

Além dos defeitos de argumentação mencionados quando tratamos de alguns tipos de argumentação, vamos citar outros:

- Uso sem delimitação adequada de palavra de sentido tão amplo, que serve de argumento para um ponto de vista e seu contrário. São noções confusas, como paz, que, paradoxalmente, pode ser usada pelo agressor e pelo agredido. Essas palavras podem ter valor positivo (paz, justiça, honestidade, democracia) ou vir carregadas de valor negativo (autoritarismo, degradação do meio ambiente, injustiça, corrupção).

- Uso de afirmações tão amplas, que podem ser derrubadas por um único contra exemplo. Quando se diz *“Todos os políticos são ladrões”*, basta um único exemplo de político honesto para destruir o argumento.

- Emprego de noções científicas sem nenhum rigor, fora do contexto adequado, sem o significado apropriado, vulgarizando-as e atribuindo-lhes uma significação subjetiva e grosseira. É o caso, por exemplo, da frase *“O imperialismo de certas indústrias não permite que outras cresçam”*, em que o termo imperialismo é descabido, uma vez que, a rigor, significa *“ação de um Estado visando a reduzir outros à sua dependência política e econômica”*.

A boa argumentação é aquela que está de acordo com a situação concreta do texto, que leva em conta os componentes envolvidos na discussão (o tipo de pessoa a quem se dirige a comunicação, o assunto, etc).

Convém ainda alertar que não se convence ninguém com manifestações de sinceridade do autor (como eu, que não costumo mentir...) ou com declarações de certeza expressas em fórmulas feitas (como estou certo, creio firmemente, é claro, é óbvio, é evidente, afirmo com toda a certeza, etc). Em vez de prometer, em seu texto,

sinceridade e certeza, autenticidade e verdade, o enunciador deve construir um texto que revele isso. Em outros termos, essas qualidades não se prometem, manifestam-se na ação.

A argumentação é a exploração de recursos para fazer parecer verdadeiro aquilo que se diz num texto e, com isso, levar a pessoa a que texto é endereçado a crer naquilo que ele diz.

Um texto dissertativo tem um assunto ou tema e expressa um ponto de vista, acompanhado de certa fundamentação, que inclui a argumentação, questionamento, com o objetivo de persuadir. Argumentar é o processo pelo qual se estabelecem relações para chegar à conclusão, com base em premissas. Persuadir é um processo de convencimento, por meio da argumentação, no qual procura-se convencer os outros, de modo a influenciar seu pensamento e seu comportamento.

A persuasão pode ser válida e não válida. Na persuasão válida, expõem-se com clareza os fundamentos de uma ideia ou proposição, e o interlocutor pode questionar cada passo do raciocínio empregado na argumentação. A persuasão não válida apoia-se em argumentos subjetivos, apelos subliminares, chantagens sentimentais, com o emprego de “apelações”, como a inflexão de voz, a mímica e até o choro.

Alguns autores classificam a dissertação em duas modalidades, expositiva e argumentativa. Esta, exige argumentação, razões a favor e contra uma ideia, ao passo que a outra é informativa, apresenta dados sem a intenção de convencer. Na verdade, a escolha dos dados levantados, a maneira de expô-los no texto já revelam uma “tomada de posição”, a adoção de um ponto de vista na dissertação, ainda que sem a apresentação explícita de argumentos. Desse ponto de vista, a dissertação pode ser definida como discussão, debate, questionamento, o que implica a liberdade de pensamento, a possibilidade de discordar ou concordar parcialmente. A liberdade de questionar é fundamental, mas não é suficiente para organizar um texto dissertativo. É necessária também a exposição dos fundamentos, os motivos, os porquês da defesa de um ponto de vista.

Pode-se dizer que o homem vive em permanente atitude argumentativa. A argumentação está presente em qualquer tipo de discurso, porém, é no texto dissertativo que ela melhor se evidencia.

Para discutir um tema, para confrontar argumentos e posições, é necessária a capacidade de conhecer outros pontos de vista e seus respectivos argumentos. Uma discussão impõe, muitas vezes, a análise de argumentos opostos, antagônicos. Como sempre, essa capacidade aprende-se com a prática. Um bom exercício para aprender a argumentar e contra-argumentar consiste em desenvolver as seguintes habilidades:

- **argumentação**: anotar todos os argumentos a favor de uma ideia ou fato; imaginar um interlocutor que adote a posição totalmente contrária;
- **contra-argumentação**: imaginar um diálogo-debate e quais os argumentos que essa pessoa imaginária possivelmente apresentaria contra a argumentação proposta;
- **refutação**: argumentos e razões contra a argumentação oposta.

A argumentação tem a finalidade de persuadir, portanto, argumentar consiste em estabelecer relações para tirar conclusões válidas, como se procede no método dialético. O método dialético não envolve apenas questões ideológicas, geradoras de polêmicas. Trata-se de um método de investigação da realidade pelo estudo de sua ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno em questão e da mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade.

Descartes (1596-1650), filósofo e pensador francês, criou o método de raciocínio silogístico, baseado na dedução, que parte do simples para o complexo. Para ele, verdade e evidência são a mesma coisa, e pelo raciocínio torna-se possível chegar a conclusões

verdadeiras, desde que o assunto seja pesquisado em partes, começando-se pelas proposições mais simples até alcançar, por meio de deduções, a conclusão final. Para a linha de raciocínio cartesiana, é fundamental determinar o problema, dividi-lo em partes, ordenar os conceitos, simplificando-os, enumerar todos os seus elementos e determinar o lugar de cada um no conjunto da dedução.

A lógica cartesiana, até os nossos dias, é fundamental para a argumentação dos trabalhos acadêmicos. Descartes propôs quatro regras básicas que constituem um conjunto de reflexos vitais, uma série de movimentos sucessivos e contínuos do espírito em busca da verdade:

- evidência;
- divisão ou análise;
- ordem ou dedução;
- enumeração.

A enumeração pode apresentar dois tipos de falhas: a omissão e a incompreensão. Qualquer erro na enumeração pode quebrar o encadeamento das ideias, indispensável para o processo dedutivo.

A forma de argumentação mais empregada na redação acadêmica é o *silogismo*, raciocínio baseado nas regras cartesianas, que contém três proposições: *duas premissas*, maior e menor, e *a conclusão*. As três proposições são encadeadas de tal forma, que a conclusão é deduzida da maior por intermédio da menor. A premissa maior deve ser universal, emprega *todo*, *nenhum*, *pois alguns* não caracteriza a universalidade. Há dois métodos fundamentais de raciocínio: a *dedução* (silogística), que parte do geral para o particular, e a *indução*, que vai do particular para o geral. A expressão formal do método dedutivo é o silogismo. A dedução é o caminho das consequências, baseia-se em uma conexão descendente (do geral para o particular) que leva à conclusão. Segundo esse método, partindo-se de teorias gerais, de verdades universais, pode-se chegar à previsão ou determinação de fenômenos particulares. O percurso do raciocínio vai da causa para o efeito. Exemplo:

- Todo homem é mortal (premissa maior = geral, universal)
- Fulano é homem (premissa menor = particular)
- Logo, Fulano é mortal (conclusão)

A indução percorre o caminho inverso ao da dedução, baseia-se em uma conexão ascendente, do particular para o geral. Nesse caso, as constatações particulares levam às leis gerais, ou seja, parte de fatos particulares conhecidos para os fatos gerais, desconhecidos. O percurso do raciocínio se faz do *efeito* para a *causa*. Exemplo:

- O calor dilata o ferro (particular)
- O calor dilata o bronze (particular)
- O calor dilata o cobre (particular)
- O ferro, o bronze, o cobre são metais
- Logo, o calor dilata metais (geral, universal)

Quanto a seus aspectos formais, o silogismo pode ser válido e verdadeiro; a conclusão será verdadeira se as duas premissas também o forem. Se há erro ou equívoco na apreciação dos fatos, pode-se partir de premissas verdadeiras para chegar a uma conclusão falsa. Tem-se, desse modo, o **sofisma**. Uma definição inexata, uma divisão incompleta, a ignorância da causa, a falsa analogia são algumas causas do sofisma. O sofisma pressupõe má fé, intenção deliberada de enganar ou levar ao erro; quando o sofisma não tem essas intenções propositalmente, costuma-se chamar esse processo de argumentação de **paralogismo**. Encontra-se um exemplo simples de sofisma no seguinte diálogo:

- Você concorda que possui uma coisa que não perdeu?
- Lógico, concordo.
- Você perdeu um brilhante de 40 quilates?

- Claro que não!
- Então você possui um brilhante de 40 quilates...

Exemplos de sofismas:

#### **Dedução**

Todo professor tem um diploma (geral, universal)  
Fulano tem um diploma (particular)  
Logo, fulano é professor (geral – conclusão falsa)

#### **Indução**

O Rio de Janeiro tem uma estátua do Cristo Redentor. (particular)  
Taubaté (SP) tem uma estátua do Cristo Redentor. (particular)  
Rio de Janeiro e Taubaté são cidades.

Logo, toda cidade tem uma estátua do Cristo Redentor. (geral – conclusão falsa)

Nota-se que as premissas são verdadeiras, mas a conclusão pode ser falsa. Nem todas as pessoas que têm diploma são professores; nem todas as cidades têm uma estátua do Cristo Redentor. Comete-se erro quando se faz generalizações apressadas ou infundadas. A “simples inspeção” é a ausência de análise ou análise superficial dos fatos, que leva a pronunciamentos subjetivos, baseados nos sentimentos não ditados pela razão.

Tem-se, ainda, outros métodos, subsidiários ou não fundamentais, que contribuem para a descoberta ou comprovação da verdade: análise, síntese, classificação e definição. Além desses, existem outros métodos particulares de algumas ciências, que adaptam os processos de dedução e indução à natureza de uma realidade particular. Pode-se afirmar que cada ciência tem seu método próprio demonstrativo, comparativo, histórico etc. A análise, a síntese, a classificação e a definição são chamadas métodos sistemáticos, porque pela organização e ordenação das ideias visam sistematizar a pesquisa.

**Análise e síntese** são dois processos opostos, mas interligados; a análise parte do todo para as partes, a síntese, das partes para o todo. A análise precede a síntese, porém, de certo modo, uma depende da outra. A análise decompõe o todo em partes, enquanto a síntese recompõe o todo pela reunião das partes. Sabe-se, porém, que o todo não é uma simples justaposição das partes. Se alguém reunisse todas as peças de um relógio, não significa que reconstruiu o relógio, pois fez apenas um amontoado de partes. Só reconstruiria todo se as partes estivessem organizadas, devidamente combinadas, seguida uma ordem de relações necessárias, funcionais, então, o relógio estaria reconstruído.

Síntese, portanto, é o processo de reconstrução do todo por meio da integração das partes, reunidas e relacionadas num conjunto. Toda síntese, por ser uma reconstrução, pressupõe a análise, que é a decomposição. A análise, no entanto, exige uma decomposição organizada, é preciso saber como dividir o todo em partes. As operações que se realizam na análise e na síntese podem ser assim relacionadas:

Análise: penetrar, decompor, separar, dividir.

Síntese: integrar, recompor, juntar, reunir.

A análise tem importância vital no processo de coleta de ideias a respeito do tema proposto, de seu desdobramento e da criação de abordagens possíveis. A síntese também é importante na escolha dos elementos que farão parte do texto.

Segundo Garcia (1973, p.300), a análise pode ser *formal* ou *informal*. A análise formal pode ser científica ou experimental; é característica das ciências matemáticas, físico-naturais e experimen-

tais. A análise informal é racional ou total, consiste em “discernir” por vários atos distintos da atenção os elementos constitutivos de um todo, os diferentes caracteres de um objeto ou fenômeno.

A análise decompõe o todo em partes, a classificação estabelece as necessárias relações de dependência e hierarquia entre as partes. Análise e classificação ligam-se intimamente, a ponto de se confundir uma com a outra, contudo são procedimentos diversos: análise é decomposição e classificação é hierarquização.

Nas ciências naturais, classificam-se os seres, fatos e fenômenos por suas diferenças e semelhanças; fora das ciências naturais, a classificação pode-se efetuar por meio de um processo mais ou menos arbitrário, em que os caracteres comuns e diferenciadores são empregados de modo mais ou menos convencional. A classificação, no reino animal, em ramos, classes, ordens, subordens, gêneros e espécies, é um exemplo de classificação natural, pelas características comuns e diferenciadoras. A classificação dos variados itens integrantes de uma lista mais ou menos caótica é artificial.

Exemplo: aquecedor, automóvel, barbeador, batata, caminhão, canário, jipe, leite, ônibus, pão, pardal, pintassilgo, queijo, relógio, sabiá, torradeira.

**Aves:** Canário, Pardal, Pintassilgo, Sabiá.

**Alimentos:** Batata, Leite, Pão, Queijo.

**Mecanismos:** Aquecedor, Barbeador, Relógio, Torradeira.

**Veículos:** Automóvel, Caminhão, Jipe, Ônibus.

Os elementos desta lista foram classificados por ordem alfabética e pelas afinidades comuns entre eles. Estabelecer critérios de classificação das ideias e argumentos, pela ordem de importância, é uma habilidade indispensável para elaborar o desenvolvimento de uma redação. Tanto faz que a ordem seja crescente, do fato mais importante para o menos importante, ou decrescente, primeiro o menos importante e, no final, o impacto do mais importante; é indispensável que haja uma lógica na classificação. A elaboração do plano compreende a classificação das partes e subdivisões, ou seja, os elementos do plano devem obedecer a uma hierarquização. (Garcia, 1973, p. 302304.)

Para a clareza da dissertação, é indispensável que, logo na introdução, os termos e conceitos sejam definidos, pois, para expressar um questionamento, deve-se, de antemão, expor clara e racionalmente as posições assumidas e os argumentos que as justificam. É muito importante deixar claro o campo da discussão e a posição adotada, isto é, esclarecer não só o assunto, mas também os pontos de vista sobre ele.

A definição tem por objetivo a exatidão no emprego da linguagem e consiste na enumeração das qualidades próprias de uma ideia, palavra ou objeto. Definir é classificar o elemento conforme a espécie a que pertence, demonstra: a característica que o diferencia dos outros elementos dessa mesma espécie.

Entre os vários processos de exposição de ideias, a definição é um dos mais importantes, sobretudo no âmbito das ciências. A definição científica ou didática é denotativa, ou seja, atribui às palavras seu sentido usual ou consensual, enquanto a conotativa ou metafórica emprega palavras de sentido figurado. Segundo a lógica tradicional aristotélica, a definição consta de três elementos:

- o termo a ser definido;
- o gênero ou espécie;
- a diferença específica.

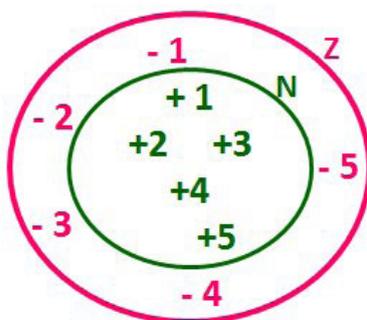
O que distingue o termo definido de outros elementos da mesma espécie. Exemplo:

1. Operações, propriedades e aplicações (soma, subtração, multiplicação, divisão, potenciação e radiciação). Conjuntos numéricos (números naturais, inteiros, racionais e reais) e operações com conjuntos. . . . .	01
2. Princípios de contagem e probabilidade. Arranjos e permutações. Combinações. . . . .	10
3. Razões e proporções (grandezas diretamente proporcionais, grandezas inversamente proporcionais, porcentagem, regras de três simples e compostas). . . . .	16
4. Equações e inequações. . . . .	20
5. Sistemas de medidas. Volumes. . . . .	23
6. Compreensão de estruturas lógicas. Lógica de argumentação (analogias, inferências, deduções e conclusões). Diagramas lógicos. . . . .	25

**OPERAÇÕES, PROPRIEDADES E APLICAÇÕES (SOMA, SUBTRAÇÃO, MULTIPLICAÇÃO, DIVISÃO, POTENCIAÇÃO E RADICALIZAÇÃO). CONJUNTOS NUMÉRICOS (NÚMEROS NATURAIS, INTEIROS, RACIONAIS E REAIS) E OPERAÇÕES COM CONJUNTOS**

**Conjunto dos números inteiros - z**

O conjunto dos números inteiros é a reunião do conjunto dos números naturais  $N = \{0, 1, 2, 3, 4, \dots, n, \dots\}$ ,  $(N \subset Z)$ ; o conjunto dos opostos dos números naturais e o zero. Representamos pela letra Z.



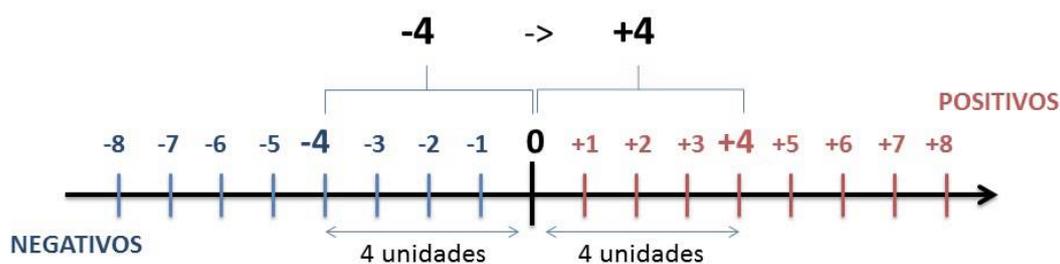
$N \subset Z$  (N está contido em Z)

Subconjuntos:

SÍMBOLO	REPRESENTAÇÃO	DESCRIÇÃO
*	$Z^*$	Conjunto dos números inteiros <b>não nulos</b>
+	$Z_+$	Conjunto dos números inteiros <b>não negativos</b>
* e +	$Z^*_+$	Conjunto dos números inteiros <b>positivos</b>
-	$Z_-$	Conjunto dos números inteiros <b>não positivos</b>
* e -	$Z^*_-$	Conjunto dos números inteiros <b>negativos</b>

Observamos nos números inteiros algumas características:

- **Módulo:** distância ou afastamento desse número até o zero, na reta numérica inteira. Representa-se o módulo por  $| \cdot |$ . O módulo de qualquer número inteiro, diferente de zero, é sempre positivo.
- **Números Opostos:** dois números são opostos quando sua soma é zero. Isto significa que eles estão a mesma distância da origem (zero).



Somando-se temos:  $(+4) + (-4) = (-4) + (+4) = 0$

**Operações**

- **Soma ou Adição:** Associamos aos números inteiros positivos a ideia de ganhar e aos números inteiros negativos a ideia de perder.

**ATENÇÃO:** O sinal (+) antes do número positivo pode ser dispensado, mas o sinal (-) antes do número negativo nunca pode ser dispensado.

- **Subtração:** empregamos quando precisamos tirar uma quantidade de outra quantidade; temos duas quantidades e queremos saber quanto uma delas tem a mais que a outra; temos duas quantidades e queremos saber quanto falta a uma delas para atingir a outra. A subtração é a operação inversa da adição. O sinal sempre será do maior número.

**ATENÇÃO:** todos parênteses, colchetes, chaves, números, ..., entre outros, precedidos de sinal negativo, tem o seu sinal invertido, ou seja, é dado o seu oposto.

**Exemplo:**

**(FUNDAÇÃO CASA – AGENTE EDUCACIONAL – VUNESP)** Para zelar pelos jovens internados e orientá-los a respeito do uso adequado dos materiais em geral e dos recursos utilizados em atividades educativas, bem como da preservação predial, realizou-se uma dinâmica elencando “atitudes positivas” e “atitudes negativas”, no entendimento dos elementos do grupo. Solicitou-se que cada um classificasse suas atitudes como positiva ou negativa, atribuindo (+4) pontos a cada atitude positiva e (-1) a cada atitude negativa. Se um jovem classificou como positiva apenas 20 das 50 atitudes anotadas, o total de pontos atribuídos foi

- (A) 50.
- (B) 45.
- (C) 42.
- (D) 36.
- (E) 32.

**Resolução:**

$50 - 20 = 30$  atitudes negativas

$20 \cdot 4 = 80$

$30 \cdot (-1) = -30$

$80 - 30 = 50$

**Resposta: A**

• **Multiplicação:** é uma adição de números/ fatores repetidos. Na multiplicação o produto dos números  $a$  e  $b$ , pode ser indicado por  $a \times b$ ,  $a \cdot b$  ou ainda  $ab$  sem nenhum sinal entre as letras.

• **Divisão:** a divisão exata de um número inteiro por outro número inteiro, diferente de zero, dividimos o módulo do dividendo pelo módulo do divisor.

**ATENÇÃO:**

1) No conjunto  $Z$ , a divisão não é comutativa, não é associativa e não tem a propriedade da existência do elemento neutro.

2) Não existe divisão por zero.

3) Zero dividido por qualquer número inteiro, diferente de zero, é zero, pois o produto de qualquer número inteiro por zero é igual a zero.

Na multiplicação e divisão de números inteiros é muito importante a **REGRA DE SINAIS:**

Sinais iguais (+) (+); (-) (-) = resultado sempre <b>positivo</b> .
Sinais diferentes (+) (-); (-) (+) = resultado sempre <b>negativo</b> .

**Exemplo:**

**(PREF.DE NITERÓI)** Um estudante empilhou seus livros, obtendo uma única pilha 52cm de altura. Sabendo que 8 desses livros possui uma espessura de 2cm, e que os livros restantes possuem espessura de 3cm, o número de livros na pilha é:

- (A) 10
- (B) 15
- (C) 18
- (D) 20
- (E) 22

**Resolução:**

São 8 livros de 2 cm:  $8 \cdot 2 = 16$  cm

Como eu tenho 52 cm ao todo e os demais livros tem 3 cm, temos:

$52 - 16 = 36$  cm de altura de livros de 3 cm

$36 : 3 = 12$  livros de 3 cm

O total de livros da pilha:  $8 + 12 = 20$  livros ao todo.

**Resposta: D**

• **Potenciação:** A potência  $a^n$  do número inteiro  $a$ , é definida como um produto de  $n$  fatores iguais. O número  $a$  é denominado a *base* e o número  $n$  é o *expoente*.  $a^n = a \times a \times a \times a \times \dots \times a$ ,  $a$  é multiplicado por  $a$   $n$  vezes. Tenha em mente que:

– Toda potência de **base positiva** é um número **inteiro positivo**.

– Toda potência de **base negativa** e **expoente par** é um número **inteiro positivo**.

– Toda potência de **base negativa** e **expoente ímpar** é um número **inteiro negativo**.

**Propriedades da Potenciação**

1) Produtos de Potências com bases iguais: Conserva-se a base e somam-se os expoentes.  $(-a)^3 \cdot (-a)^6 = (-a)^{3+6} = (-a)^9$

2) Quocientes de Potências com bases iguais: Conserva-se a base e subtraem-se os expoentes.  $(-a)^8 : (-a)^6 = (-a)^{8-6} = (-a)^2$

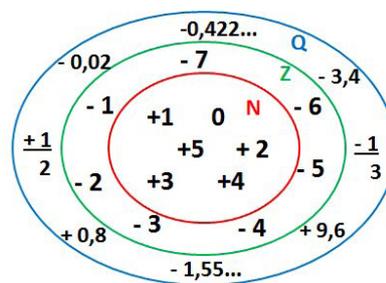
3) Potência de Potência: Conserva-se a base e multiplicam-se os expoentes.  $[(-a)^5]^2 = (-a)^{5 \cdot 2} = (-a)^{10}$

4) Potência de expoente 1: É sempre igual à base.  $(-a)^1 = -a$  e  $(+a)^1 = +a$

5) Potência de expoente zero e base diferente de zero: É igual a 1.  $(+a)^0 = 1$  e  $(-b)^0 = 1$

**Conjunto dos números racionais – Q**

Um número racional é o que pode ser escrito na forma  $\frac{m}{n}$ , onde  $m$  e  $n$  são números inteiros, sendo que  $n$  deve ser diferente de zero. Frequentemente usamos  $m/n$  para significar a divisão de  $m$  por  $n$ .



**N C Z C Q (N está contido em Z que está contido em Q)**

Subconjuntos:

SÍMBOLO	REPRESENTAÇÃO	DESCRIÇÃO
*	$Q^*$	Conjunto dos números racionais <b>não nulos</b>
+	$Q_+$	Conjunto dos números racionais <b>não negativos</b>
* e +	$Q^*_+$	Conjunto dos números racionais <b>positivos</b>
-	$Q_-$	Conjunto dos números racionais <b>não positivos</b>
* e -	$Q^*_-$	Conjunto dos números racionais <b>negativos</b>

**Representação decimal**

Podemos representar um número racional, escrito na forma de fração, em número decimal. Para isso temos duas maneiras possíveis:

1º) O numeral decimal obtido possui, após a vírgula, um número finito de algarismos. Decimais Exatos:

$$\frac{2}{5} = 0,4$$

2º) O numeral decimal obtido possui, após a vírgula, infinitos algarismos (nem todos nulos), repetindo-se periodicamente Decimais Periódicos ou Dízimas Periódicas:

$$\frac{1}{3} = 0,333...$$

**Representação Fracionária**

É a operação inversa da anterior. Aqui temos duas maneiras possíveis:

1) Transformando o número decimal em uma fração numerador é o número decimal sem a vírgula e o denominador é composto pelo numeral 1, seguido de tantos zeros quantas forem as casas decimais do número decimal dado. Ex.:

$$0,035 = 35/1000$$

2) Através da fração geratriz. Aí temos o caso das dízimas periódicas que podem ser simples ou compostas.

– *Simples*: o seu período é composto por um mesmo número ou conjunto de números que se repete infinitamente. Exemplos:

<p>* 0,444... Período: 4 (1 algarismo)</p> <p>0,444... = <math>\frac{4}{9}</math></p>	<p>* 0,313131... Período: 31 (2 algarismos)</p> <p>0,313131... = <math>\frac{31}{99}</math></p>	<p>* 0,278278278... Período: 278 (3 algarismos)</p> <p>0,278278278... = <math>\frac{278}{999}</math></p>
---	---	--

Procedimento: para transformarmos uma dízima periódica simples em fração basta utilizarmos o dígito 9 no denominador para cada quantos dígitos tiver o período da dízima.

– *Composta*: quando a mesma apresenta um ante período que não se repete.

a)

Parte não periódica com o período da dízima menos a parte não periódica.

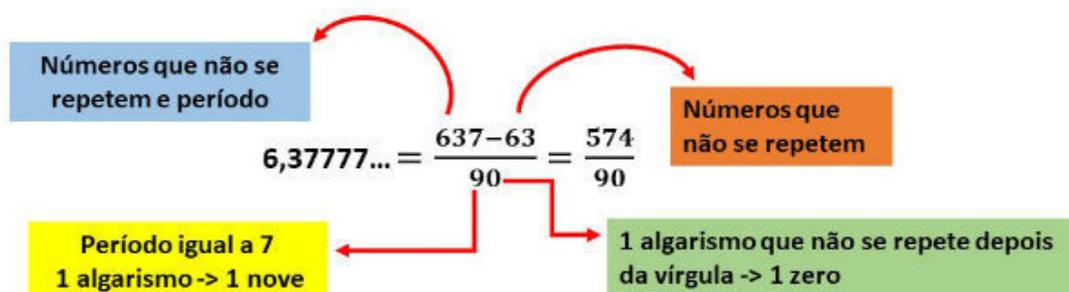
$$0,58\overline{333}... = \frac{583 - 58}{900} = \frac{525}{900} = \frac{525 : 75}{900 : 75} = \frac{7}{12}$$

Simplificando

Parte não periódica com 2 algarismos (58)  
Período com 1 algarismo (3)  
2 algarismos zeros (900)  
1 algarismo 9 (9)

Procedimento: para cada algarismo do período ainda se coloca um algarismo 9 no denominador. Mas, agora, para cada algarismo do antiperíodo se coloca um algarismo zero, também no denominador.

b)



$$6\frac{34}{90} \rightarrow \text{temos uma fração mista, transformando } -a \rightarrow (6 \cdot 90 + 34) = 574, \text{ logo: } \frac{574}{90}$$

Procedimento: é o mesmo aplicado ao item “a”, acrescido na frente da parte inteira (fração mista), ao qual transformamos e obtemos a fração geratriz.

**Exemplo:**

(**PREF. NITERÓI**) Simplificando a expressão abaixo

Obtém-se  $\frac{1,3333... + \frac{3}{2}}{1,5 + \frac{4}{3}}$ :

- (A)  $\frac{1}{2}$
- (B) 1
- (C)  $\frac{3}{2}$
- (D) 2
- (E) 3

**Resolução:**

$$\begin{aligned} 1,3333... &= \frac{12}{9} = \frac{4}{3} \\ 1,5 &= \frac{15}{10} = \frac{3}{2} \\ \frac{\frac{4}{3} + \frac{3}{2}}{\frac{3}{2} + \frac{4}{3}} &= \frac{\frac{17}{6}}{\frac{17}{6}} = 1 \end{aligned}$$

**Resposta: B**

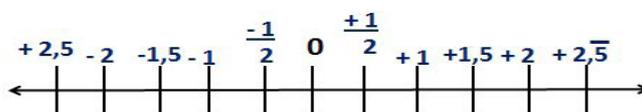
**Caraterísticas dos números racionais**

O **módulo** e o **número oposto** são as mesmas dos números inteiros.

**Inverso:** dado um número racional  $a/b$  o inverso desse número  $(a/b)^{-n}$ , é a fração onde o numerador vira denominador e o denominador numerador  $(b/a)^n$ .

$$\left(\frac{a}{b}\right)^{-n}, a \neq 0 = \left(\frac{b}{a}\right)^n, b \neq 0$$

**Representação geométrica**



Observa-se que entre dois inteiros consecutivos existem infinitos números racionais.

**Operações**

• **Soma ou adição:** como todo número racional é uma fração ou pode ser escrito na forma de uma fração, definimos a adição entre os números racionais  $\frac{a}{b}$  e  $\frac{c}{d}$ , da mesma forma que a soma de frações, através de:

$$\frac{a}{b} + \frac{c}{d} = \frac{ad + bc}{bd}$$

• **Subtração:** a subtração de dois números racionais  $p$  e  $q$  é a própria operação de adição do número  $p$  com o oposto de  $q$ , isto é:  $p - q = p + (-q)$

$$\frac{a}{b} - \frac{c}{d} = \frac{ad - bc}{bd}$$

**ATENÇÃO:** Na adição/subtração se o denominador for igual, conserva-se os denominadores e efetua-se a operação apresentada.

**Exemplo:**

(**PREF. JUNDIAI/SP – AGENTE DE SERVIÇOS OPERACIONAIS – MAKIYAMA**) Na escola onde estudo,  $\frac{1}{4}$  dos alunos tem a língua portuguesa como disciplina favorita,  $\frac{9}{20}$  têm a matemática como favorita e os demais têm ciências como favorita. Sendo assim, qual fração representa os alunos que têm ciências como disciplina favorita?

- (A)  $\frac{1}{4}$
- (B)  $\frac{3}{10}$
- (C)  $\frac{2}{9}$
- (D)  $\frac{4}{5}$
- (E)  $\frac{3}{2}$

**Resolução:**

Somando português e matemática:

$$\frac{1}{4} + \frac{9}{20} = \frac{5 + 9}{20} = \frac{14}{20} = \frac{7}{10}$$

O que resta gosta de ciências:

$$1 - \frac{7}{10} = \frac{3}{10}$$

**Resposta: B**

• **Multiplicação:** como todo número racional é uma fração ou pode ser escrito na forma de uma fração, definimos o produto de dois números racionais  $\frac{a}{b}$  e  $\frac{c}{d}$ , da mesma forma que o produto de frações, através de:

$$\frac{a}{b} \times \frac{c}{d} = \frac{ac}{bd}$$

• **Divisão:** a divisão de dois números racionais  $p$  e  $q$  é a própria operação de multiplicação do número  $p$  pelo inverso de  $q$ , isto é:  $p \div q = p \times q^{-1}$

$$\frac{a}{b} \div \frac{c}{d} = \frac{a}{b} \cdot \frac{d}{c}$$

**Exemplo:**

(**PM/SE – SOLDADO 3ªCLASSE – FUNCAB**) Numa operação policial de rotina, que abordou 800 pessoas, verificou-se que  $\frac{3}{4}$  dessas pessoas eram homens e  $\frac{1}{5}$  deles foram detidos. Já entre as mulheres abordadas,  $\frac{1}{8}$  foram detidas.

Qual o total de pessoas detidas nessa operação policial?

- (A) 145
- (B) 185
- (C) 220
- (D) 260
- (E) 120

**Resolução:**

$$800 \cdot \frac{3}{4} = 600 \text{ homens}$$

$$600 \cdot \frac{1}{5} = 120 \text{ homens detidos}$$

Como  $\frac{3}{4}$  eram homens,  $\frac{1}{4}$  eram mulheres

$$800 \cdot \frac{1}{4} = 200 \text{ mulheres ou } 800 - 600 = 200 \text{ mulheres}$$

$$200 \cdot \frac{1}{8} = 25 \text{ mulhers detidas}$$

Total de pessoas detidas:  $120 + 25 = 145$

**Resposta: A**

• **Potenciação:** é válido as propriedades aplicadas aos números inteiros. Aqui destacaremos apenas as que se aplicam aos números racionais.

**A)** Toda potência com expoente negativo de um número racional diferente de zero é igual a outra potência que tem a base igual ao inverso da base anterior e o expoente igual ao oposto do expoente anterior.

$$\left(-\frac{3}{5}\right)^{-2} = \left(-\frac{5}{3}\right)^2 = \frac{25}{9}$$

**B)** Toda potência com expoente ímpar tem o mesmo sinal da base.

$$\left(\frac{2}{3}\right)^3 = \left(\frac{2}{3}\right) \cdot \left(\frac{2}{3}\right) \cdot \left(\frac{2}{3}\right) = \frac{8}{27}$$

---

## GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE

---

1. Noções de governança corporativa.....	01
2. Gestão por processos.....	03
3. Gestão de riscos.....	04
4. Processos de análise e tomada de decisão. 1.4 Gerenciamento de crises.....	09
5. Compliance: conceitos, suporte da alta administração, código de conduta, controles internos, treinamento e comunicação.....	11
6. Legislação anticorrupção: Lei nº 12.846/2013 e Decreto no 8.420/2015.....	15
7. Noções de Contratos.....	25
8. Lei nº 13.303/2016.....	34
9. IN 01/2019 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Governo Digital.....	52
10. Conduta baseada no Código de Conduta Ética do BRB.....	54

## NOÇÕES DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

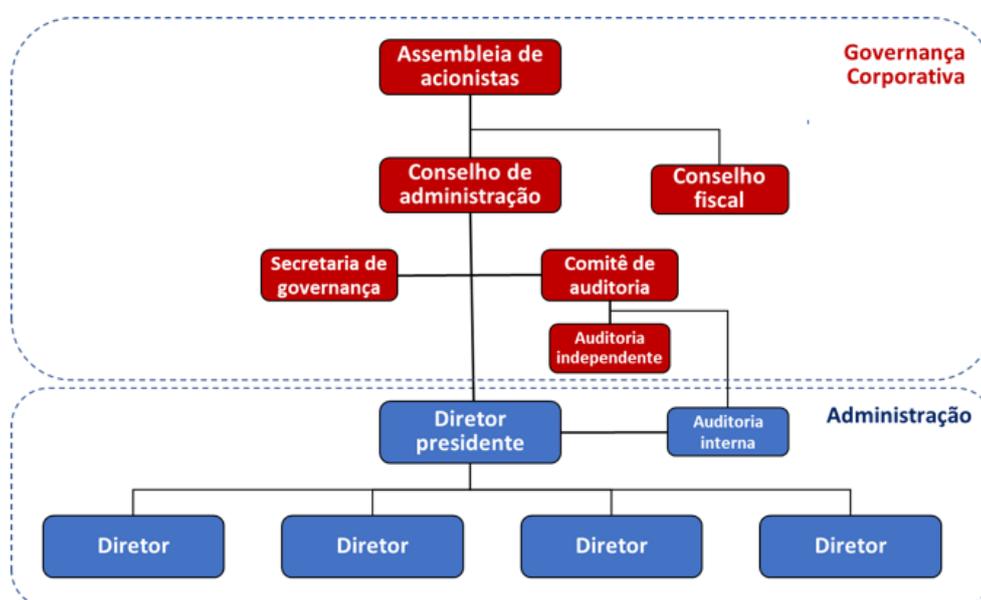
Em uma grande empresa, o diretor presidente e o conjunto da diretoria executiva se reportam hierarquicamente ao conselho de administração. Este órgão tem um presidente, o presidente de conselho, além de vários diretores conselheiros, todos nomeados pelos acionistas, dos quais são representantes.

O presidente e os diretores do conselho são eleitos em uma assembleia de acionistas, que é o órgão máximo da empresa.

O nome que se dá para as funções exercidas por este conselho de administração é 'governar'. O conselho de administração governa a empresa, faz a governança corporativa, enquanto o diretor presidente e demais diretores executivos a administram.

O conselho faz parte de uma estrutura organizacional que também inclui o conselho fiscal, a auditoria externa, a secretaria de governança, o comitê de auditoria, entre outros que este conselho julgar necessários. Esta é a estrutura da Governança Corporativa.

A figura abaixo mostra uma estrutura organizacional típica de Governança Corporativa.



O tema Governança Corporativa tem interessado a muitas pessoas enquanto possibilidade de carreira ou continuidade de carreira.

Empresas de todos os tipos – grandes, médias e pequenas, privadas e públicas, listadas em bolsa ou não, familiares ou não – têm planejado implantar ou desenvolver uma estrutura de Governança Corporativa.

Isto ocorre porque, entre outras vantagens, uma estrutura adequada e boas práticas de Governança Corporativa facilitam a condução dos negócios, a obtenção de financiamentos e a realização dos resultados desejados.

Por este motivo, tem aumentado a busca por profissionais com conhecimento no assunto. Se você é um dos que interessam pelo tema, este artigo apresenta cinco perguntas básicas e suas respostas para você saber mais sobre o que é Governança Corporativa e quais são as suas tendências.

### O que é Governança Corporativa?

Governança Corporativa é isto mesmo que o nome indica, é o governo da empresa, o governo da corporação ou, como se diz em português europeu, é o governo da sociedade. A empresa possui uma estrutura organizacional com um grupo de executivos que a administra e, acima deles, está a estrutura de governança corporativa, que os governa.

O 'governo' da empresa não é o mesmo que o governo de um país ou de um estado, trata-se do governo da sociedade, mas tem várias pontos parecidos, como, por exemplo:

Os seus membros – presidente e diretores do conselho – são eleitos pelos acionistas, mas, diferentemente de outros governos, na razão de 'uma ação, um voto', ou seja, os votos são proporcionais ao número de ações de cada acionista,

Existem garantias legais e regulatórias externas e acordos, regimentos e políticas internas para garantir o direito das minorias, ou seja, dos pequenos acionistas, aqueles que tem menos ações na proporção do total,

O conselho representa o conjunto de acionistas nos assuntos relacionados à empresa e é quem nomeia ou aprova o diretor presidente e demais diretores executivos,

O conselho, geralmente, aprova o orçamento ou, pelo menos, as diretrizes para o orçamento anual e é também quem providencia a auditoria externa independente e aprova a prestação de contas anuais.

Alguns autores tem definições próximas. Uns entendem Governança Corporativa como um 'sistema', o que está correto pois se trata de um sistema de governo, outros definem como um 'conjunto de processos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições', o que também está correto pois é o que este sistema de governo precisa para funcionar.

### Qual é o papel da Governança Corporativa?

Em síntese, o papel da Governança Corporativa é:

Estruturar o relacionamento entre acionistas, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais stakeholders,

Definir políticas, normas, e procedimentos para esta estrutura organizacional com base na legislação, regulamentação e melhores práticas,

Definir diretrizes estratégicas, objetivos e parâmetros de desempenho para a empresa.

Compete à estrutura de Governança Corporativa fornecer parâmetros para o relacionamento entre sócios, gestores e demais atores de seus mercados econômico (de produtos e serviços) e financeiro (de ações e outros títulos), assim como definir políticas, normas e procedimentos para garantir direitos e definir responsabilidades.

Esta atividade é complicada, pois existem sócios com muito poder, os 'majoritários', com maioria das ações, e os sócios minoritários, com menos poder e que, eventualmente, precisam de amparo legal e regulatório para continuar investindo e ter garantias de que seu investimento esteja seguro.

### Quais são os princípios da Governança Corporativa?

O tema Governança Corporativa tem importância mundial. Pessoas e empresas do mundo inteiro investem, cada vez mais, fora de seu país de origem. Trata-se do chamado fenômeno da globalização do capital dinheiro, que consiste no fluxo de capitais entre países.

Claro que as economias dos países que recebem este dinheiro externo têm interesse que estas pessoas e empresas continuem investindo e se preocupam em dar garantias para que isto continue ocorrendo.

O 'mundo livre', ao mesmo tempo que dá liberdade às pessoas e empresas para que invistam aonde quiserem e que estimula a competição, preocupa-se em dar garantias para quem investe e para punir quem, eventualmente, comete fraudes.

Em 2015, princípios de Governança Corporativa internacionais foram aprovados pelo grupo do G-20, o grupo das 20 maiores economias do planeta que tem uma agenda de reuniões para discutir temas mundiais, e pela OCDE, que é a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico com 36 países membros e que visa estimular o progresso econômico e o comércio mundial.

São seis princípios, que estabelecem comprometimento dos países signatários, entre os quais o Brasil:

A estrutura de Governança Corporativa deve promover mercados transparentes e justos, assim como a alocação eficiente de recursos. Deve ser consistente com o estado de direito e apoiar a supervisão e aplicação eficazes.

A estrutura de Governança Corporativa deve proteger e facilitar o exercício dos direitos dos acionistas e garantir o tratamento paritário dos mesmos, incluindo os minoritários e estrangeiros. Todos os acionistas devem ter a oportunidade de obter compensações efetivas em caso de violação dos seus direitos.

A estrutura de Governança Corporativa deve proporcionar incentivos sólidos através de toda a cadeia de investimento e possibilitar aos mercados acionistas funcionar de uma forma que contribua para as boas práticas de Governança Corporativa.

A estrutura de Governança Corporativa deve reconhecer os direitos dos stakeholders estabelecidos por lei ou por meio de acordos mútuos, e estimular a cooperação ativa entre as empresas e os seus stakeholders na criação de riqueza, empregos e na sustentabilidade de empresas financeiramente sólidas.

A estrutura de Governança Corporativa deve assegurar a divulgação de informação atempada e rigorosa de todas as questões relevantes relacionadas com a empresa, incluindo a situação financeira, desempenho, estrutura acionista e Governança Corporativa.

A estrutura de Governança Corporativa deve garantir a orientação estratégica da empresa, o controle eficaz da equipe de gestão pelo conselho de administração, e a responsabilização deste conselho perante a sociedade e os seus acionistas.

### Qual o perfil do profissional desejado?

Neste ponto, antes de concluir, é preciso falar sobre as oportunidades profissionais para quem quer trabalhar com Governança Corporativa.

Além, é claro, das posições mais sêniores dos conselhos de administração e diretoria, que ficam para o pessoal mais experiente, encontram-se no mercado oportunidades para pessoas de diversas áreas de formação, com destaque para Direito, Administração, Ciências Contábeis e Relações Internacionais.

Formados em Direito são requisitados para, por exemplo, orientações sobre o sistema de Governança Corporativa, incluindo legislação, regulamentação e elaboração de documentos como regimentos internos, políticas, códigos de conduta, acordos entre sócios, entre outros.

Na Administração, são demandados profissionais para tarefas como, por exemplo, desenvolvimento de processos, apoio a gestão, marketing, finanças, RH, entre outras.

Em todos os casos, é importante constatar, uma característica bastante procurada a capacidade do candidato para o relacionamento.

## GESTÃO POR PROCESSOS

### Gestão por Processo

Ao analisar um processo, a equipe de projeto deve partir sempre da perspectiva do cliente (interno ou externo), de forma a atender às suas necessidades e preferências, ou seja, o processo começa e termina no cliente, como sugerido na abordagem derivada da filosofia do Gerenciamento da Qualidade Total (TQM). Dentro dessa linha, cada etapa do processo deve agregar valor para o cliente, caso contrário será considerado desperdício, gasto, excesso ou perda; o que representaria redução de competitividade e justificaria uma abordagem de mudança.

Entender como funcionam os processos e quais são os tipos existentes é importante para determinar como eles devem ser gerenciados para obtenção de melhores resultados.

Afinal, cada tipo de processo tem características específicas e deve ser gerenciado de maneira específica.

A visão de processos é uma maneira de identificar e aperfeiçoar as interfaces funcionais, que são os pontos nos quais o trabalho que está sendo realizado é transferido de um setor para o seguinte. Nessas transferências é que normalmente ocorrem os erros e a perda de tempo.

Todo trabalho realizado numa organização faz parte de um processo. Não existe um produto ou serviço oferecido sem um processo. A Gestão por Processos é a forma estruturada de visualização do trabalho.

*O objetivo central da Gestão por Processos é torná-los mais eficazes, eficientes e adaptáveis.*

**Eficazes:** de forma a viabilizar os resultados desejados, a eliminação de erros e a minimização de atrasos;

**Eficientes:** otimização do uso dos recursos;

**Adaptáveis:** capacidade de adaptação às necessidades variáveis do usuário e organização.

Deve-se ter em mente que, quando os indivíduos estiverem realizando o trabalho através dos processos, eles estarão contribuindo para que a organização atinja os seus objetivos. Esta relação deve ser refletida pela equipe de trabalho, através da consideração de três variáveis de processo:

- *Objetivos do processo:* derivados dos objetivos da organização, das necessidades dos clientes e das informações de benchmarking disponíveis;

- *Design do processo:* deve-se responder a pergunta: “Esta é a melhor forma de realizar este processo?”

- *Administração do processo:* deve-se responder as seguintes perguntas: “Vocês

entendem os seus processos? Os subobjetivos dos processos foram determinados corretamente? O desempenho dos processos é gerenciado? Existem recursos suficientes alocados em cada processo? As interfaces entre os processos estão sendo gerenciadas?”

Realizando estas considerações, a equipe estabelecerá a existência da ligação principal entre o desempenho da organização e o individual no desenvolvimento de uma estrutura mais competitiva, além de levantar informações que servem para comparar as situações atuais e desejadas da organização, de forma a impulsionar a mudança.

Falar em processos é quase sinônimo de falar em eficiência, redução de custos e qualidade, por isso é recorrente na agenda de qualquer executivo. O atual dinamismo das organizações, aliado ao peso cada vez maior que a tecnologia exerce nos negócios, vem fazendo com que o tema processos e, mais recentemente, gestão por processos (Business Process Management, ou BPM) seja discutido e estudado com crescente interesse pelas empresas.

Os principais fatores que tem contribuído para essa tendência são:

✓ Aumento da demanda de mercado vem exigindo desenvolvimento e lançamento de novos produtos e serviços de forma mais ágil e rápida.

✓ Com a implantação de Sistemas Integrados de Gestão, os chamados ERPs, existe a necessidade prévia de mapeamento dos processos. Entretanto é muito comum a falta de alinhamento entre processos, mesmo depois da implantação sistema.

✓ As regras e procedimentos organizacionais se mostram cada vez mais desatualizados devido ao ambiente de constante mudança. Em tal situação erros são cometidos ou decisões são postergadas por falta de uma orientação clara.

✓ Maior frequência de entrada e saída de profissionais (turnover) tem dificultado a gestão de conhecimento e a documentação das regras de negócio, gerando como resultado maior dificuldade como na integração e treinamento de novos colaboradores.

Os efeitos destas e outras situações têm levado um número crescente de empresas a buscar uma nova forma de gerenciar seus processos. Muitas começam pelo desenvolvimento e revisão das normas da organização ou ainda pelo mapeamento de processos. Entretanto, fazer isso de imediato é colocar o “carro na frente dos bois”.

Em vez disso, o ponto de partida inicial é identificar os processos relevantes e como devem ser operacionalizados com eficiência. Questões que podem ajudar nesta análise são:

✓ *Qual o dimensionamento de equipe ideal para a execução e o controle dos processos?*

✓ *Qual o suporte adequado de ferramentas tecnológicas?*

✓ *Quais os métodos de monitoramento e controle do desempenho a serem utilizados?*

✓ *Qual é o nível de integração e interdependência entre processos?*

A resposta a essas questões representa a adoção de uma visão abrangente por parte da organização sobre os seus processos e de como estão relacionados. Essa “visão” é o que chama de uma abordagem de BPM. Sua implantação deve considerar no mínimo cinco 5 diferentes passos fundamentais:

1. *Tradução do negócio em processos:* É importante definir quais são os processos mais relevantes para a organização e aqueles que os suportam. Isso é possível a partir do entendimento da Visão Estratégica, como se pretende atuar e quais os diferenciais atuais e desejados para o futuro. Com isso, é possível construir o Mapa Geral de Processos da Organização.

2. *Mapeamento e detalhando os processos:* A partir da definição do Mapa Geral de Processos inicia-se a priorização dos processos que serão detalhados. O mapeamento estruturado com a definição de padrões de documentação permite uma análise de todo o potencial de integração e automação possível. De forma complementar são identificados os atributos dos processos, o que permite, por exemplo, realizar estudos de custeio das atividades que compõe o processo, ou ainda dimensionar o tamanho da equipe que deverá realizá-lo.

3. *Definição de indicadores de desempenho:* O objetivo do BPM é permitir a gestão dos processos, o que significa medir, atuar e melhorar! Assim, tão importante quanto mapear os processos é definir os indicadores de desempenho, além dos modelos de controle a serem utilizados.

4. *Gerando oportunidades de melhoria:* A intenção é garantir um modelo de operação que não leve a retrabalho, perda de esforço e de eficiência, ou que gere altos custos ou ofereça riscos ao negócio. Para tal é necessário identificar as oportunidades de melhoria, que por sua vez seguem quatro alternativas básicas: incrementar, simplificar, automatizar ou eliminar. Enquanto que na primeira busca-se o ganho de escala, na última busca-se a simples exclusão da atividade ou transferência da mesma para terceiros.

5. *Implantando um novo modelo de gestão:* O BPM não deve ser entendido como uma revisão de processos. A preocupação maior é assegurar melhores resultados e nesse caminho trata-se de uma mudança cultural. É necessária maior percepção das relações entre processos. Nesse sentido, não basta controlar os resultados dos processos, é preciso treinar e integrar as pessoas visando gerar fluxo de atividades mais equilibrado e de controles mais robustos.

É por causa desse último passo que a implantação de BPM deve ser tratada de forma planejada e orientada em resultados de curto, médio e longo prazo.

O BPM representa uma visão bem mais abrangente, onde a busca por ganhos está vinculada a um novo modelo de gestão. Colocar tal modelo em prática requer uma nova forma de analisar e decidir como será o dia-a-dia da organização de hoje, amanhã, na semana que vem, no próximo ano e assim por diante.

Podemos classificar processos de negócio em três tipos diferentes:

- ✓ Processos primários (ou processos essenciais)
- ✓ Processos de suporte
- ✓ Processos de gerenciamento

Processos primários

Processos primários são ponta a ponta, interfuncionais e entregam valor aos clientes. São frequentemente chamados de processos essenciais, pois representam as atividades essenciais que uma organização desempenha para cumprir sua missão. Esses processos formam a cadeia de valor onde cada passo agrega valor ao passo anterior conforme medido por sua contribuição na criação ou entrega de um produto ou serviço, em última instância, gerando valor aos clientes.

Michael Porter descreveu cadeias de valor como compostas de atividades "primárias" e atividades "de suporte". A cadeia de valor do processo de negócio descreve a forma de contemplar a cadeia de atividades (processos) que fornecem valor ao cliente. Cada uma dessas atividades tem seus próprios objetivos de desempenho vinculados a seu processo de negócio principal. Processos primários podem mover-se através de organizações funcionais, departamentos ou até entre organizações e prover uma visão completa ponta-a-ponta de criação de valor.

Atividades primárias são aquelas envolvidas com a criação física de um produto ou serviço, marketing e transferência ao comprador, e suporte pós-venda, referidos como agregação de valor.

Processos de suporte

Esses processos são desenhados para prover suporte a processos primários, frequentemente pelo gerenciamento de recursos e ou infraestrutura requerida pelos processos primários. O principal diferenciador entre processos primários e de suporte, é que processos de suporte não geram valor direto aos clientes, ao passo que os processos primários sim. Como exemplos de processos de suporte têm-se: gerenciamento de tecnologia da informação, de infraestrutura ou capacidade, e de recursos humanos.

Cada um desses processos de suporte pode envolver um ciclo de vida de recursos e estão frequentemente associados a áreas funcionais. Contudo, processos de suporte podem e geralmente atravessam fronteiras funcionais.

O fato de processos de suporte não gerarem diretamente valor aos clientes não significa que não sejam importantes para a organização. Os processos de suporte podem ser fundamentais e estratégicos à organização na medida em que aumentam sua capacidade de efetivamente realizar os processos primários.

## GESTÃO DE RISCOS

**Gestão de riscos; Tipos de riscos; Gerenciamento de risco: O papel do Auditor Interno**

As empresas num cenário global cada vez mais em constante evolução no mundo empresarial fazem uso de técnicas que tem o objetivo de melhorar e aprimorar sua gestão não só dentro da organização, mas também qual é o impacto que possui na sua relação com a comunidade onde está inserida em que o uso de uma ferramenta chamada de governança corporativa visa no alinhamento dessas ideias em que a relação harmônica entre acionistas, *stakeholders*, gestores de cada setor da organização possam ser fatores de transparência das informações que são colocadas a público.

A busca de melhores resultados unindo os conceitos da governança corporativa e da gestão de risco são observadas por vários setores da economia e administração por exigir uma postura mais ética quando do manejo das informações que impactam no mercado em que normalmente a gestão corporativa depende da análise de risco, tendo este conotação positiva ou negativa já que a estratégia de uma empresa envolve prós e contras quando há um risco para ser gerenciado.

A prática da gestão de riscos aliada à governança corporativa traduz-se num marco em que a transparência empresarial é somada com práticas que visam a minimizar eventos que sejam favoráveis ou desfavoráveis fazendo com que a gestão de riscos seja uma ferramenta útil em que vai requerer dos gestores uma postura mais ativa no conhecimento das diversas situações em que a organização está exposta, ou seja, variáveis econômicas que fazem com que a estratégia precisa ser revista para melhor adequar o gerenciamento de risco da empresa.

O objetivo do estudo será o de expor os conceitos de risco e também conceitos básicos de governança corporativa, e como a gestão de risco está ligada a uma boa prática de governança corporativa e qual o seu impacto quando estes dois conceitos são integrados dentro de uma empresa e no tópico final serão apresentadas as considerações finais do estudo onde serão recapitulados todos os conceitos discutidos e suas implicações para a aplicabilidade de maneira conjunta dos conceitos expostos.

**O Risco**

O conceito de risco engloba diversos significados conforme o escopo a ser estudado, já que o risco existe nos mais diversos setores econômicos o qual dependendo da ciência que for estudado o risco poderá ter um entendimento diferente do esperado. Portanto, no presente estudo será apresentado este conceito de uma forma que possa trabalhar o problema levantado o qual será trabalhado dentro da problemática levantada o conceito de risco com um foco na estratégia e gestão.

Segundo a Federação Nacional das Empresas de Seguros Privados e de Capitalização – FENASEG [2011?] através do seu glossário de seguros disponível na Internet conceitua risco como “evento incerto ou de data incerta que independe da vontade das partes contratantes [...]”. Entende-se que neste conceito, o risco trata-se de um evento incerto porque não é possível ter uma data provável para acontecer, bem como não é fruto de uma das partes para sua origem já que o risco entendido nesta definição trata-se de um evento que poderá vir ou não a acontecer e que a existência do risco leva as organizações a criarem estratégias com o objetivo de adaptar suas operações aos mais diversos cenários econômicos, sejam estes eventos favoráveis ou não.

O risco possui componentes que fazem com que as organizações estejam mais atentas quando da formulação da sua estratégia empresarial. De acordo com Dabul e Silva [2011?] ao trazer a luz as discussões a respeito das características do risco, estes ressaltam que o risco possui três características básicas: O risco é possível, futuro e incerto ou aleatório.

A primeira característica ressaltada pelos autores é que risco seja possível já que as pessoas de maneira de maneira geral estão expostas as mais diversas adversidades de todas as magnitudes sendo estas naturais, atmosféricas ou casuais, ou seja, eventos independentes a vontade alheia estão suscetíveis de acontecer.

A segunda característica é que o evento é futuro, ou seja, os eventos não são planejados para acontecer já que os sinistros podem acontecer futuramente e a qualquer momento, ou seja, a pessoa não tem domínio sobre o que irá acontecer num determinado intervalo por ser uma variável que foge ao seu controle alheio para mecanismo de planejamento.

A terceira característica é que o evento é incerto ou aleatório onde não se tem o controle das variáveis externas que determinarão o acontecimento de um evento, ou seja, não há possibilidade de conhecer quando um determinado evento adverso poderá ocorrer.

O risco diferencia-se da incerteza já que na incerteza existe uma conotação mais de desconhecido já que diferentemente do risco que pode ser quantificado, na incerteza já não há tal possibilidade. Knight (2006) faz uma importante distinção entre o risco e a incerteza uma vez que para este autor são dois eventos totalmente independentes o qual é impossível dizer qual impacto nas finanças de uma, ou seja, trata-se de um elemento totalmente desconhecido que as organizações podem ter que enfrentar no dia a dia.

Portanto,

*A diferença prática entre os conceitos risco e incerteza é que no risco a formação da distribuição do resultado em um grupo num determinado exemplo é conhecido (ou através de cálculos ou de resultados estatísticos passados), enquanto no caso da incerteza isto não é verdadeiro porque a situação lidada constitui-se num elevado grau único. (KNIGHT, 2006, p.233, tradução nossa).*

A distinção do conceito de risco e de incerteza torna-se de grande valia uma vez que para existir o risco, este normalmente é calculado não só futuramente, mas também registrado em da-

dos passados para que o risco seja devidamente quantificado e mensurado. Dabul e Silva [2011?] citam que o risco apresenta características adicionais indo de encontro ao pensamento de Knight, cujas características são: Ser mensurável, o qual através de modelos estatísticos construídos é possível ser quantificado; ter natureza econômica para que seja estimado o prejuízo que determinado sinistro poderá ocorrer para que seja fixado um valor para cliente quando da contratação de um seguro; e ser independente da vontade das partes o qual o risco deverá existir entre as partes contratadas ao fechar um contrato de seguro.

O risco quando estudado pelo lado da estratégia das empresas, percebe-se que tais empresas estão preparadas em lidar com margens de incertezas o que faz o planejamento das organizações contemplarem todos os processos dentro de uma empresa já que as decisões atingirão todas as esferas cuja importância de tomadas de decisões integradas visam na eficiência da gestão, reduzindo eventos que sejam classificados como incertezas, sendo de fundamental importância a existência de uma inteligência que seja capaz de prever e minimizar eventos que sejam classificados como incertezas.

A gestão de risco, que será tratado no item posterior com mais detalhes, se faz presente como mecanismo de planejamento para as empresas poder melhor classificar e quantificar se determinado risco poderá ou não interferir diretamente nas suas atividades gerenciais já que uma gestão eficaz e eficiente é necessária a integração das esferas mais relevantes das organizações mapeando eventuais eventos que poderão existir para que sejam tratados se como risco ou como incerteza as quais variáveis internas (comportamento e desempenho de cada setor da empresa) e externas (econômicas) podem interferir nesta classificação por parte das empresas. Neste sentido, segundo Zamith diz que

*Pode-se depreender que a simples parametrização do risco vislumbrará o grau de incerteza que norteia as atividades da instituição, o que já colabora com o processo decisório, uma vez que delimitam as possibilidades de incertezas que rondam as decisões da organização. Além disso, caracterizando-se como uma vantagem a mais a interdisciplinaridade da análise e o envolvimento com outras tarefas gerenciais, mensurarão a capacidade interna para admitir e aceitar as consequências das previsões e das decisões oriundas do tratamento do risco (ZAMITH, 2007, p.48).*

O item a seguir procurará discutir em detalhes a gestão do risco e qual a sua importância dentro das organizações e como ela age no dia a dia das empresas.

**A gestão do risco**

Após definir e expor os ângulos que o risco tem, será dado um enfoque neste item sobre a gestão do risco já que por sua vez este é calculado levando-se em conta fenômenos e registros históricos de determinado evento visto que a importância deste ser classificado como risco é relevante porque as empresas possuem mecanismos nos seus setores para poder minimizar ou dependendo do caso maximizar o risco (quando do caso o risco for entendido como ganho) que neste caso trata-se de uma oportunidade vislumbrada com objetivo de retorno positivo.

O conceito de gerência de risco é conceituado de acordo com o Comitê de Sponsoring Organizations of the Treadway Commission-COSO citado por Dabul e Silva [2011] revelam que

*A gestão de riscos corporativos é um processo efetuado pelo conselho de administração de uma entidade, sua direção e todo o pessoal, aplicável à definição de estratégias em toda a empresa*

---

## INOVAÇÃO

---

1. Lei nº 10.973/2004 .....	01
2. Empreendedorismo .....	02
3. Autoconhecimento e percepção de oportunidades .....	02
4. O processo de inovação. Geração de ideias e o processo criativo. Inovação x Invenção. Tipos de inovação. Ecossistemas complexos de informação .....	04

---

**LEI Nº 10.973/2004**

Os principais objetivos visados pela Lei nº 10.973/04, conhecida como “Lei da Inovação”, que “dispõe sobre inventivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências”, podem ser resumidos da seguinte maneira:

- a) promover maior desenvolvimento científico e tecnológico do país;
- b) estimular a transformação das inovações concebidas no ambiente acadêmico (universidades e instituições científicas) em tecnologia efetivamente implementada no mercado produtivo e
- c) incentivar a cooperação entre as entidades públicas e o setor privado, nas diversas etapas do processo inovativo e produtivo, desde a criação da invenção até a transferência de tecnologia, mediante, por exemplo, licenciamento.

No ano de 2016, a Lei de Inovação (Lei nº 10.973/2004) foi modificada pela Lei nº 13.243/2016, visando simplificar a relação entre as empresas e as instituições de pesquisas.

*Os principais destaques são:*

- Dispensa a obrigatoriedade de licitação para compra ou contratação de produtos para fins de pesquisa e desenvolvimento;
- Torna as regras simplificadas e reduz impostos para importação de material de pesquisa;
- Permite que professores das universidades públicas em regime de dedicação exclusiva exerçam atividade de pesquisa também no setor privado, com remuneração;
- Aumenta o número de horas que o professor em dedicação exclusiva pode se comprometer com a atividades fora da universidade, de 120 horas para 416 horas anuais (8 horas/semana);
- Permite que universidades e institutos de pesquisa compartilhem o uso de seus laboratórios e equipes com empresas, para fins de pesquisa (desde que isso não interfira ou conflite com as atividades de pesquisa e ensino da própria instituição).

Destacamos ainda que no ano passado, em 2018 – o **Decreto nº 9.283** que regulamenta o Novo Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação (Lei nº 13.243/2016), a partir da Lei nº 10.973/2004 e da Emenda Constitucional no. 85/2015, trouxe algumas novidades.

**Quais são os princípios do novo marco legal de ciência, tecnologia e inovação?**

- A promoção das atividades científicas e tecnológicas como estratégicas para o desenvolvimento econômico e social;
- A promoção da cooperação e interação entre os entes públicos, entre os setores público e privado e entre empresas;
- O estímulo à atividade de inovação nas empresas e nas instituições de ciência e tecnologia (ICTs);
- A simplificação de procedimentos para gestão de projetos de ciência, tecnologia e inovação e adoção de controle por resultados em sua avaliação.

*Qual o propósito do Decreto nº 9.283 / 2018?*

O Decreto visa regulamentar as medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional.

O Decreto foi criado principalmente para atender dispositivos da Lei nº 13.243/2016 que necessitavam de regulamentação.

O Decreto também regula dispositivos das Leis nº 8.666 (1993), nº 8.010 (1990), nº 8.032 (1990), do Decreto 6.759 (2009) e da Lei de Inovação (nº 10.973 / 2004).

**Pontos destacáveis do Decreto nº 9.283/18**

- Estímulos à constituição de alianças estratégicas e o desenvolvimento de projetos de cooperação que envolvam empresas, instituições de ciência e tecnologia (ICT’s) e entidades privadas sem fins lucrativos.
- Autorização às ICT’s públicas integrantes da administração pública indireta, às agências de fomento, às empresas públicas e às sociedades de economia mista a participarem minoritariamente do capital social de empresas.
- Tratamento prioritário e procedimentos simplificados para processos de importação e de desembaraço aduaneiro de bens e produtos utilizados em pesquisa científica e tecnológica ou em projetos de inovação.
- Os Núcleos de Inovação Tecnológica (NIT) poderão ser constituídos com personalidade jurídica própria, como entidade privada sem fins lucrativos, inclusive sob a forma de fundação de apoio.
- O poder público manterá mecanismos de fomento, apoio e gestão adequados à internacionalização das ICT’s públicas, que poderão exercer fora do território nacional atividades relacionadas com ciência, tecnologia e inovação.
- Aperfeiçoamento de instrumentos para estímulo à inovação nas empresas, como a permissão de uso de despesas de capital na subvenção econômica, regulamentação de encomenda tecnológica e criação de bônus tecnológico.
- Regulamentação dos instrumentos jurídicos de parcerias para a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação: termo de outorga, acordo de parceria para pesquisa, desenvolvimento e inovação, convênio para pesquisa, desenvolvimento e inovação.
- Facilidades para a transferência de tecnologia de ICT pública para o setor privado.
- Dispensa de licitação para a aquisição ou contratação de produto para pesquisa e desenvolvimento. No caso de obras e serviços de engenharia o valor limite passa de R\$ 15 mil para R\$ 300 mil.
- Documentação exigida para contratação de produto para pesquisa e desenvolvimento poderá ser dispensada, no todo ou em parte, desde que para pronta entrega ou até o valor de R\$ 80 mil.
- Autorização para a administração pública direta, as agências de fomento e as ICT’s apoiarem a criação, a implantação e a consolidação de ambientes promotores da inovação.
- Prestação de contas simplificada, privilegiando os resultados obtidos nos acordos de parceria e convênios para pesquisa, desenvolvimento e inovação.
- Possibilidade de transposição, remanejamento ou transferência de recursos entre categorias de programação nas atividades de ciência, tecnologia e inovação, de até 20% do valor do projeto, sem necessidade de anuência prévia da concedente.<sup>1</sup>

Através do link a seguir tenha acesso na íntegra os dispositivos em questão:

**Lei nº 10.973/2004**

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2004/lei-10973-2-dezembro-2004-534975-publicacaooriginal-21531-pl.html>

**Lei nº 13.243/2016**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13243.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13243.htm)

**Decreto 9.283/18**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9283.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9283.htm)

<sup>1</sup> Fonte: [www.sebrae.com.br/www.poli.usp.br/www.brasil.abgi-group.com](http://www.sebrae.com.br/www.poli.usp.br/www.brasil.abgi-group.com)

**EMPREENDEDORISMO**

O economista austríaco Joseph A. Schumpeter, no livro “Capitalismo, socialismo e democracia”, publicado em 1942, associa o empreendedor ao desenvolvimento econômico.

Segundo ele, o sistema capitalista tem como característica inerente uma força denominada de **processo de** destruição criativa, fundamentando-se no princípio que reside no desenvolvimento de novos produtos, novos métodos de produção e novos mercados; em síntese, trata-se de destruir o velho para se criar o novo.

Pela definição de Schumpeter, o agente básico desse processo de destruição criativa está na figura do que ele considera como o empreendedor.

Em uma visão mais simplista, podemos entender como empreendedor aquele que inicia algo novo, que vê o que ninguém vê, enfim, aquele que realiza antes, aquele que sai da área do sonho, do desejo e parte para a ação.

O conceito surgiu no século XVII na França como *entrepreneur*. Contudo, só chegou no Brasil nos anos 90. Apesar da demora para chegar até aqui, a quantidade de novos empreendedores ultrapassa os 5 milhões que geram emprego e movimentam a economia no país.

Então, o que significa ser empreendedor? Significa ser uma pessoa que tem a visão aguçada para os problemas na sociedade, visando sempre a melhor forma de solucioná-los.

E para isso é necessário ter uma perspectiva diferente do cenário, visando a inovação como resultado final. Assim é possível investir recursos para solucionar os demais problemas apresentados e impactar positivamente a sociedade.

Mas se engana quem pensa que o empreendedorismo significa apenas o surgimento de novos negócios. O empreendedorismo pode atuar dentro de empresas já existentes, nesses casos são conhecidos como empreendedorismo corporativo (ou empreendedorismo interno) e intraempreendedorismo.

**Empreendedorismo como inovação dentro de empresas**

Como já falamos logo acima, os desafios do empreendedorismo englobam desde a criação de novos negócios até o desenvolvimento de empresas já existentes.

No caso do **empreendedorismo corporativo** a inovação acontece em empresas já estabelecidas no mercado. Em que um indivíduo ou um grupo de pessoas influentes buscam por aperfeiçoar atividades para que obtenham mais lucro. Podendo ser desde criando organizações ou setores novos até exercer ações que incentivem a criatividade dos colaboradores para que a empresa prospere.

Já no **intraempreendedorismo**, qualquer pessoa que faça parte de uma empresa pode buscar por inovação para o negócio como um todo. Ou seja, é a maneira de reagir diante de desafios empresariais com a visão de inovação.

**Empreendedor: principais características**

Um empreendedor muitas vezes pode passar despercebido no dia a dia. Apesar de vir a cabeça a imagem de uma pessoa vestida com roupas sociais, nem sempre é assim. Um empreendedor pode ser uma pessoa comum que possui características marcantes como:

- **Criatividade:** desenvolver a criatividade é essencial. O empreendedorismo inclui a boa imaginação, capacidade de solucionar problemas de maneira inovadora e de pensar fora da caixa.

- **Iniciativa:** a pessoa empreendedora não espera que alguém lhe diga que um problema deve ser solucionado. Ela está sempre procurando melhorias e novas formas de fazer as coisas.

- **Pensamento estratégico:** o planejamento, visão e solução de problemas são características essenciais para as pessoas empreendedoras.

- **Autoconfiança:** sem confiança em suas capacidades, o empreendedorismo não pode perseverar. Afinal, é necessário confiar em seu julgamento para demonstrar iniciativa ou propor soluções.

- **Otimismo:** encarar erros como oportunidades de aprendizado e a vida no geral de maneira mais positiva é uma das características mais proeminentes no empreendedorismo.

- **Resiliência:** resistir, se adaptar e tentar novamente são habilidades necessárias para quem deseja conquistar qualquer coisa. Aprenda mais sobre a resiliência.

- **Adaptação:** conquistar grandes objetivos inclui encontrar obstáculos e imprevistos no caminho. Por isso, é preciso possuir a capacidade de se adaptar, ajustar os planos e continuar insistindo.

- **Manejo da ansiedade e riscos:** o empreendedorismo, por definição, exige que você saia da sua zona de conforto. Por isso é fundamental saber lidar com riscos e ansiedades.

- **Desejo de protagonismo:** finalmente, a pessoa empreendedora tem vontade de se destacar. Quer mudar o mundo, quer melhorar a vida de outras pessoas e, principalmente, quer deixar um legado em seu nome.

**Qual o impacto do empreendedorismo na sociedade?**

O empreendedorismo é o fator que possibilita o desenvolvimento social e econômico, em todos os setores de uma comunidade. Seja no âmbito pessoal, local ou mundial, as pessoas empreendedoras são aquelas que movimentam o mundo para frente.

Vamos tomar como exemplo o avanço científico. Hoje, sabemos muito mais sobre nosso universo e contamos com tecnologias mais incríveis do que nossos avós poderiam sonhar. Isso é possível apenas através do empreendedorismo.

Seja nos negócios ou no âmbito social, a criatividade, iniciativa e vontade de transformar o mundo ao seu redor dos empreendedores é o que nos permite ver o avanço do ser humano como sociedade.

A base do empreendedorismo é a solução de problemas de maneira criativa, eficiente e simples. Sem ele, não teríamos nenhum avanço: da roda ao smartphone. O empreendedorismo visa tornar nossas vidas mais fáceis e melhores.<sup>2</sup>

**AUTOCONHECIMENTO E PERCEÇÃO DE OPORTUNIDADES**

Autoconhecimento é uma palavra que se explica por si só, mas cujo processo exige uma reflexão bastante profunda.

Se alguém perguntar a você o quanto se conhece, qual seria a resposta?

A maioria das pessoas pode achar o questionamento até estranho, mas a verdade é que a prática do autoconhecimento ainda é pouco exercitada.

É quando a dificuldade e os obstáculos surgem que conseguimos ter a real noção de quem somos, a partir de nossas respostas e ações.

Algumas pessoas até se surpreendem com atitudes que tomam, e aí que surgem as famosas frases: “nossa, não sabia que eu era capaz disso” ou “nunca imaginei que pudesse fazer aquilo”.

Mas não se preocupe, você não precisa esperar que os momentos desafiadores cheguem para promover o autoconhecimento.

Existem ferramentas e metodologias que trabalham justamente a partir do princípio de olhar para dentro e reconhecer a si mesmo, seus pontos fortes e vulnerabilidades.

<sup>2</sup> Fonte: [www.sbcoaching.com.br/www.eadbox.com](http://www.sbcoaching.com.br/www.eadbox.com)

Quer saber mais sobre o assunto? Então, nos acompanhe ao longo do artigo.

### O que é autoconhecimento?



O autoconhecimento nada mais é do que uma investigação sobre si próprio

Também pode ser um projeto ético, quando o que se busca é a realização de algo que leve o sujeito a ser mestre de si e, consequentemente, um ser humano melhor.

Em outras palavras, é a nossa capacidade de olhar para dentro e saber exatamente quais são as virtudes e os defeitos, as forças e as fraquezas.

Isso acontece não como quem julga, mas como quem aceita e faz o possível para se tornar melhor a cada dia.

Significa fazer um mapeamento interno completo e, a partir dele, perceber quais devem ser nossas ações e onde elas vão nos levar.

Autoconhecimento, ao fim e ao cabo, é compreender cada detalhe que se passa em nós mesmos, sejam pensamentos, emoções e mesmo anseios.

É fazer de você a sua própria bússola.

### Benefícios do processo de autoconhecimento



Com o autoconhecimento, podemos colher diversos benefícios, que podem nos ajudar tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Separamos três vantagens que o desenvolvimento desta virtude pode oferecer. Confira!

#### Descoberta das nossas forças e fraquezas

Todos têm pontos fortes e carências que ajudam a definir a sua personalidade, mas só quem se conhece verdadeiramente sabe quais são.

É impossível você se fazer valer dessas qualidades se não souber reconhecer e determinar como podem ser aplicadas da melhor maneira.

Suas forças precisam ser usadas a seu favor, de maneira que funcionem como facilitadoras para a obtenção de resultados.

E quando o assunto são as suas limitações, o autoconhecimento é ainda mais importante.

Do contrário, é difícil que elas possam ser superadas em algum momento.

#### Busca pela consciência

As respostas que descobrimos com o exame da nossa mente não só contribuem para que nos conheçamos melhor, como também para que possamos avançar à uma próxima etapa, em busca de um estado de consciência plena.

Isso significa entender, de fato, quem você é.

Você não é alguém que possa ser definido por estereótipos e nem por seus pontos fortes e fracos – ainda que eles façam parte do todo representado por você.

Tudo isso poder ser modificado, mas a sua essência não muda. É exatamente nisso que precisa pensar.

Trabalhe para alterar comportamentos nocivos e tome o rumo na direção da transformação real.

Mas atenção: será preciso muita força de vontade e dedicação para isso.

#### Abertura da mente

Ao se conhecer melhor, você abre um leque de oportunidades para buscar a felicidade.

Novas experiências só aparecem para aqueles que estão dispostos a encarar cada oportunidade com unhas e dentes, sem medo.

Para isso, é preciso se arriscar – e só dá esse passo quem pratica o autoconhecimento.

Afinal, superação tem a ver com ultrapassar seus limites. A propósito, você sabe quais são eles?

#### Porque sucesso depende de autoconhecimento?

O caminho do sucesso inclui conseguir identificar as oportunidades que surgem e, sem dúvida, isso passa pelo autoconhecimento. Mas por onde começar?

Em primeiro lugar, entendendo que autoconhecimento é um processo que tem início, mas não tem fim. Em segundo, reconhecendo que cada escolha conta um pouco quem se é, das características que temos, do que se valoriza. Prestar atenção nos pensamentos, nas emoções, na forma como nosso corpo reage às várias situações também são informações a nosso respeito.

O autoconhecimento está relacionado à consciência que temos de nós mesmos e isso possibilita administrar as características de forma a utilizá-las a nosso favor, o que é um **diferencial dos profissionais**, tanto na hora da seleção como durante toda sua vida profissional.

Profissionais com autoconhecimento fazem escolhas mais conscientes, são produtivos, seguros, íntegros e valiosos. Eles sabem quais são suas forças e fraquezas e assumem todas elas, não atribuindo suas dificuldades à empresa ou aos colaboradores.

Conhecer-se também é ter o gosto pela diferença e a humildade de entender que cada ser humano é um universo, portanto, com características complementares. Assim, ao pensar em formar equipe, provavelmente o líder, consciente de si mesmo, vai buscar profissionais com competências diversas das dele.

Equipes com líderes conscientes de si mesmos, normalmente são estimuladas também a se conhecerem e, então, seu trabalho se torna também mais produtivo, principalmente pelo fato de que a **comunicação** é construída de forma mais segura e assertiva.

**Autoestima e autoconhecimento**

Prima irmã do autoconhecimento, encontramos a **autoestima**, que diz respeito a gostarmos de nós mesmos, do jeito que somos. Isso não significa a opção pela zona de conforto, mas sim, a busca pela expansão, a partir das nossas potencialidades e forças.

Autoconhecimento e autoestima são duas faces da mesma moeda. Desenvolvê-las é necessário para todo profissional e essa busca pode ser feita de várias formas, desde com a ajuda de um profissional, passando pela atenção dada aos *feedbacks* recebidos e, ainda, pela auto-observação. A participação em treinamentos possibilita-nos algum esclarecimento sobre o assunto, potencializando esta busca.

**Como identificar uma oportunidade?**

- Enxergar além do horizonte, abrir a mente para novas possibilidades.

- Aprender a olhar as coisas de maneiras diferente. Muitas vezes a oportunidade está nos lugares óbvios, basta prestar mais atenção e ser otimista.

- Adotar uma postura empreendedora de sempre estar mais atento ao que está acontecendo ao seu redor, analisar o mercado, adaptando-se às suas constantes mudanças, identificar tendências e principalmente ser criativo e inovador.

Aplicando a percepção no âmbito organizacional temos o aspecto do senso de observação e análise do ambiente da empresa. A partir daí é possível identificar as necessidades de melhoria dentro do ambiente de trabalho. É possível também identificar fatores positivos que podem ser fortalecidos. Desse modo, é estimulada uma cultura de alta performance.

**Tipos de percepção organizacional**

**- Percepções externas**

Quando são identificados comportamentos provocados por situações ou pelo ambiente em que o indivíduo está inserido. Geralmente são atitudes forçadas.

**- Percepções internas**

Comportamentos realizados por estímulos pessoais, como sentimentos, emoções, experiências passadas e expectativas do observado. Geralmente são atitudes de próprio interesse. Para uma avaliação mais consistente, é preciso fazer uma análise baseada nos seguintes fatores:

- Distintividade: Averiguar se o comportamento é consequente de causas internas ou externas.

- Consenso: Se a maioria das pessoas teve o mesmo comportamento, a causa pode ser externa. Se apenas uma pessoa teve determinada reação, a causa pode ser interna.

- Consistência: Quando o comportamento for individual, tomado de forma inconsciente, as causas podem ser externas.

**Percepção Seletiva**

Não é possível para a mente humana assimilar tudo que vemos e observamos com todos os nossos sentidos. Diante desta impossibilidade, a percepção é feita aos poucos, fazendo deste processo algo seletivo. Esta seletividade é pautada por nossos interesses e experiências anteriores. É esta percepção que nos dá a capacidade de fazer uma “leitura dinâmica” das pessoas que nos rodeiam. Nem sempre esta leitura é precisa e muitas vezes, nos faz ter conclusões bastante imprecisas e negativas sobre a outra pessoa.

Mas, o que explica estes mecanismos de percepção da nossa mente? Existem algumas teorias que explicam este fato. Uma delas é a Teoria do Efeito Halo. Mas, o que diz esta teoria? Eu te contarei a seguir, querida pessoa!

**Percepção e a Teoria do Efeito Halo**

Desenvolvida na década de 1920 pelo psicólogo americano Edward Thorndike, o “Efeito Halo” é uma teoria que defende que o cérebro humano faz cognições a partir de características que este julgam positivas, formulando um conceito geral sobre outra pessoa ou situação baseando-se apenas neste fator. Estas cognições podem ser feitas com base na aparência, modo de falar, postura, vestimenta, entre outros fatores. Os experimentos de Thorndike foram realizados entre soldados do Exército. Ele percebeu que os comandantes classificavam seus soldados de maneira cognitiva. O especialista constatou que as aptidões dos soldados e suas aparências tinham uma forte correlação: os mais fortes, bonitos e de melhor postura eram considerados mais habilidosos.

No ambiente corporativo, entretanto, é imprescindível manter a imparcialidade e sempre tomar cuidado para que o efeito halo não leve a percepções errôneas. Nesse sentido, a Ferramenta 360º pode auxiliar os gestores a elaborar uma avaliação consistente e realista, identificando necessidades concretas a partir do levantamento de indicadores pautados em dados.<sup>3</sup>

**O PROCESSO DE INOVAÇÃO. GERAÇÃO DE IDEIAS E O PROCESSO CRIATIVO. INOVAÇÃO X INVENÇÃO. TIPOS DE INOVAÇÃO. ECOSISTEMAS COMPLEXOS DE INFORMAÇÃO**

Quando falamos em inovação e mudança, estamos nos referindo à condição de permanência das organizações no cenário, ou seja, as organizações que não estiverem aptas a se adaptar à volatilidade do mercado estão fadadas ao fracasso.

Essa adaptabilidade permite que os ajustes necessários sejam feitos, sem que a cultura organizacional perca sua coerência ou sua identidade, para isso, todos os envolvidos precisam ter uma postura linear diante dessas mudanças.

Pessoas diferentes interpretam a expressão gestão da mudança de modos diferentes. Profissionais de Tecnologia da Informação podem entendê-la como sendo o gerenciamento do controle de versões de software e hardware. Outros da área de gestão de pessoas podem entendê-la como sendo comunicação e treinamento ou considerá-la como sendo desenvolvimento organizacional. No contexto do gerenciamento de projetos, a expressão tem sido usada para descrever mudanças no cronograma ou no escopo.

Uma definição clara de gestão da mudança é fundamental para a comunicação correta entre profissionais que apoiam projetos e iniciativas e entre organizações que buscam desenvolver competências e alcançar melhores resultados por meio da gestão do lado humano da mudança.

Esta definição pode surgir da compreensão das relações lógicas apresentadas na figura abaixo, a partir da identificação da necessidade de melhoria dos resultados da organização.

A referência de qualquer projeto é o resultado e a melhoria organizacional. Para isto, definem-se projetos ou iniciativas de mudanças técnicas. Por outro lado, em qualquer mudança é essencial que as pessoas realmente mudem sua maneira de trabalhar para que as mudanças técnicas sejam efetivamente aproveitadas e produzam a melhoria no resultado da organização.

Então gestão da mudança é uma abordagem que apoia indivíduos na mudança requerida pelo projeto na maneira como trabalham.

Portanto gestão da mudança não é desenvolvimento organizacional e nem gestão de pessoas que são conceitos genéricos. Gestão da mudança é uma abordagem relativamente nova que foca as

<sup>3</sup> Fonte: [www.ibccoaching.com.br](http://www.ibccoaching.com.br)/[www.sbcoaching.com.br](http://www.sbcoaching.com.br)/[www.vagas.com.br](http://www.vagas.com.br)

mudanças necessárias na forma de trabalhar de pessoas envolvidas em um projeto. E por ser focada, ter objetivo claro em termos de resultado e aplicar estudos sobre como as pessoas passam por um processo de mudança, a gestão da mudança integra a aplicação de vários conhecimentos, técnicas e instrumentos de um modo mais eficaz e eficiente para o sucesso de um projeto ou iniciativa de mudança.

Já a inovação é um processo mais complexo, abrangendo vários aspectos, tais como: técnicos, sociais, econômicos entre outros. Esses processos visam trazer novas leituras de cenários que possam estar ficando defasados ou que já não atendam mais às necessidades da organização, ou que não estejam acompanhando as mudanças no cenário macro social como um todo, isto é, como a figura abaixo mostra, o mercado e a organização precisam em estar em sintonia, caminhando e evoluindo no mesmo ritmo, e a inovação, junto com ações de criatividade e soluções alternativas permitem que essa sintonia se apresente de forma contínua e eficientemente responsável para resultados serem alcançados.



Essa inovação organizacional permite, por exemplo, que as organizações possam reduzir seus custos, aumentar a produtividade, potencializar a capacitação de seus profissionais, adotar e implementar softwares de gestão, entre outras medidas visando o que falamos acima.

Nesse processo de mudanças e inovação, algumas estratégias podem ser adotadas, tais como mudanças em aspectos específicos como vemos abaixo:

Quanto aos membros da organização podemos ver uma mudança de pessoas, através de novas contratações ou de mudanças no comportamento das que já estejam na organização.

Quanto ao modelo de trabalho, a mudança de trabalho pode se dar no formato, na carga horária, nas tarefas ou mesmo na forma de organização.

Quanto às normas inter-relacionais, a mudança no sistema social é o caminho, através de uma adequação na cultura e psicologia organizacional adotada, isso no aspecto informal da organização. Já no aspecto formal dessa, o que temos é a mudança quanto à estrutura, através de alterações no formato de gestão da organização, ou seja, estrutura hierárquica, papéis dos gestores, entre outros.

A mudança é tida como um processo natural ao longo da existência das organizações, e é decorrente da reação destas à ação de forças exercidas pelo meio onde estão inseridas.

Para Pettigrew e Whipp (1992), este processo pode ser melhor entendido se dividido em três aspectos:

- Contexto da Mudança: representa os fatores contextuais fora da empresa e que podem afetar o processo de mudança, como taxa de desemprego, leis trabalhistas, etc.;
- Conteúdo da Mudança: significa o que vai ser mudado. Pode ser desde uma máquina, equipamento ou material utilizado ("hard"), ou mudanças na estrutura organizacional ou maneiras e procedimentos utilizados ("soft").

McCalmann e Patton (1992) consideram que quanto mais relacionadas ao "hard", mais fáceis de conduzir serão as mudanças;

- Processo de Mudança: é o aspecto relacionado ao estilo de liderança utilizada na mudança, que pode variar do participativo ao autocrático, e à velocidade da mudança.

Seja qual for a mudança e o seu nível dentro da organização, é preciso:

- Conhecer as razões da mudança;
- Gerenciar o processo de mudança;
- Realizar um diagnóstico organizacional;
- Definir a direção da mudança;
- Estabelecer um plano estratégico de mudança;
- Monitorar e avaliar o processo de mudança

#### Conhecendo as razões da mudança

Os motivos de qualquer mudança em uma organização estão dentro da própria organização ou no ambiente onde ela está inserida, ou como combinação de ambos. A mudança causada por estas forças vai depender de sua natureza e intensidade, mas também da própria capacidade e versatilidade da própria organização em enfrentá-las.

---

LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL E REGIME JURÍDICO  
DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

---

1. Lei Orgânica do Distrito Federal. Título I - Dos Fundamentos da Organização dos Poderes e do Distrito Federal. Título II - Da Organização do Distrito Federal: Capítulos II, III, IV e V. Título III – Da Organização dos Poderes: Capítulos I e III. Título IV – Da Tributação e do Orçamento do Distrito Federal: Capítulos I e II. Título V – Da Ordem Econômica do Distrito Federal: Capítulo I. Título VI – Da Ordem Social e do Meio Ambiente: Capítulos VI, VIII, IX, X e XI .....01
2. Lei Complementar no 840/2011 - dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais .....19

**LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL. TÍTULO I - DOS FUNDAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES E DO DISTRITO FEDERAL. TÍTULO II - DA ORGANIZAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL: CAPÍTULOS II, III, IV E V. TÍTULO III – DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES: CAPÍTULOS I E III. TÍTULO IV – DA TRIBUTAÇÃO E DO ORÇAMENTO DO DISTRITO FEDERAL: CAPÍTULOS I E II. TÍTULO V – DA ORDEM ECONÔMICA DO DISTRITO FEDERAL: CAPÍTULO I. TÍTULO VI – DA ORDEM SOCIAL E DO MEIO AMBIENTE: CAPÍTULOS VI, VIII, IX, X E XI**

## LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL

### TÍTULO I DOS FUNDAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES E DO DISTRITO FEDERAL

Art. 1º O Distrito Federal, no pleno exercício de sua autonomia política, administrativa e financeira, observador os princípios constitucionais, reger-se-á por esta Lei Orgânica.

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

Art. 2º O Distrito Federal integra a união indissolúvel da República Federativa do Brasil e tem como valores fundamentais:

- I - a preservação de sua autonomia como unidade federativa;
- II - a plena cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

NOVA REDAÇÃO DADA AO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 2º PELA EMENDA À LODF Nº 65/2013 – DODF DE 11/09/13.

Parágrafo único. Ninguém será discriminado ou prejudicado em razão de nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, características genéticas, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, nem por qualquer particularidade ou condição, observada a Constituição Federal.

Art. 3º São objetivos prioritários do Distrito Federal:

I - garantir e promover os direitos humanos assegurados na Constituição Federal e na Declaração Universal dos Direitos Humanos;

II - assegurar ao cidadão o exercício dos direitos de iniciativa que lhe couberem, relativos ao controle da legalidade e legitimidade dos atos do Poder Público e da eficácia dos serviços públicos;

III - preservar os interesses gerais e coletivos;

IV - promover o bem de todos;

V - proporcionar aos seus habitantes condições de vida compatíveis com a dignidade humana, a justiça social e o bem comum;

VI - dar prioridade ao atendimento das demandas da sociedade nas áreas de educação, saúde, trabalho, transporte, segurança pública, moradia, saneamento básico, lazer e assistência social;

VII - garantir a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

VIII - preservar sua identidade, adequando as exigências do desenvolvimento à preservação de sua memória, tradição e peculiaridades;

IX - valorizar e desenvolver a cultura local, de modo a contribuir para a cultura brasileira.

INCLUÍDO O INCISO X – PELA EMENDA A LEI ORGÂNICA Nº 06, DE 14 DE OUTUBRO DE 1996, PUBLICADA NO DODF ,DE 22.10.96

X - assegurar, por parte do poder público, a proteção individualizada à vida e à integridade física e psicológica das vítimas e testemunhas de infrações penais e de seus respectivos familiares.

INCLUÍDO PELA - EMENDA A LEI ORGÂNICA Nº 12, DE 12 DE DEZEMBRO DE 1996, PUBLICADA NO DODF DE 19.12.96

XI - zelar pelo conjunto urbanístico de Brasília, tombado sob a inscrição nº 532 do Livro do Tombo Histórico, respeitadas as definições e critérios constantes do Decreto nº 10.829, de 2 de outubro de 1987, e da Portaria nº 314, de 8 de outubro de 1992, do então Instituto Brasileiro do Patrimônio Cultural - IBPC, hoje Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN.

ACRESCENTADO O INCISO XII AO ART. 3º PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 73, DE 23/04/14 – DODF DE 25/04/14.

XII – promover, proteger e defender os direitos da criança, do adolescente e do jovem.

ACRESCENTADO O INCISO XIII AO ART. 3º PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 103, DE 06/12/17 – DODF DE 11/12/17.

XIII - valorizar a vida e adotar políticas públicas de saúde, de assistência e de educação preventivas do suicídio.

ACRESCENTADO O INCISO XIV AO ART. 3º PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 115, DE 08/10/19– DODF DE 11/10/19.

XIV - promover a inclusão digital, o direito de acesso à Internet, o exercício da cidadania em meios digitais e a prestação de serviços públicos por múltiplos canais de acesso.

Art. 4º É assegurado o exercício do direito de petição ou representação, independentemente de pagamento de taxas ou emolumentos, ou de garantia de instância.

Art. 5º A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos e, nos termos da lei, mediante:

- I - plebiscito;
- II - referendo;
- III - iniciativa popular.

### TÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL

#### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º Brasília, Capital da República Federativa do Brasil, é a sede do governo do Distrito Federal.

Art. 7º São símbolos do Distrito Federal a bandeira, o hino e o brasão.

Parágrafo único. A lei poderá estabelecer outros símbolos e dispor sobre seu uso no território do Distrito Federal.

Art. 8º O território do Distrito Federal compreende o espaço físico geográfico que se encontra sob seu domínio e jurisdição.

Art. 9º O Distrito Federal, na execução de seu programa de desenvolvimento econômico-social, buscará a integração com a região do entorno do Distrito Federal.

#### CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO DISTRITO FEDERAL

Art. 10. O Distrito Federal organiza-se em Regiões Administrativas, com vistas à descentralização administrativa, à utilização racional de recursos para o desenvolvimento sócio-econômico e à melhoria da qualidade de vida.

§ 1º A lei disporá sobre a participação popular no processo de escolha do Administrador Regional.

§ 2º A remuneração dos Administradores Regionais não poderá ser superior à fixada para os Secretários de Governo do Distrito Federal.

LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL E REGIME JURÍDICO  
DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

FICA ACRESCENTADO O § 3º AO ART. 10 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 60, DE 2011 – DODF DE 26/12/11.

§ 3º A proibição de que trata o art. 19, § 8º, aplica-se à nomeação de administrador regional.

NOTA: FICA SUBSTITUÍDA A EXPRESSÃO “SECRETÁRIO DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL” POR “SECRETÁRIO DE ESTADO DO DISTRITO FEDERAL”, CONFORME EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 44 DE 29/11/05 – DODF DE 09/12/05.

Art. 11. As Administrações Regionais integram a estrutura administrativa do Distrito Federal.

Art. 12. Cada Região Administrativa do Distrito Federal terá um Conselho de Representantes Comunitários, com funções consultivas e fiscalizadoras, na forma da lei.

Art. 13. A criação ou extinção de Regiões Administrativas ocorrerá mediante lei aprovada pela maioria absoluta dos Deputados Distritais.

ACRESCENTADO O PARÁGRAFO ÚNICO AO ART. 13 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 83, DE 20/08/14 – DODF DE 25/08/14.

Parágrafo único. Com a criação de nova região administrativa, fica criado, automaticamente, conselho tutelar para a respectiva região.

**CAPÍTULO III  
DA COMPETÊNCIA DO DISTRITO FEDERAL**

Art. 14. Ao Distrito Federal são atribuídas as competências legislativas reservadas aos Estados e Municípios, cabendo-lhe exercer, em seu território, todas as competências que não lhe sejam vedadas pela Constituição Federal.

**SEÇÃO I  
DA COMPETÊNCIA PRIVATIVA**

Art. 15. Compete privativamente ao Distrito Federal:

I - organizar seu Governo e Administração;

II - criar, organizar ou extinguir Regiões Administrativas, de acordo com a legislação vigente;

III - instituir e arrecadar tributos, observada a competência cumulativa do Distrito Federal;

IV - fixar, fiscalizar e cobrar tarifas e preços públicos de sua competência;

V - dispor sobre a administração, utilização, aquisição e alienação dos bens públicos;

VI - organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;

VII - manter, com a cooperação técnica e financeira da União, programas de educação, prioritariamente de ensino fundamental e pré-escolar;

VIII - celebrar e firmar ajustes, consórcios, convênios, acordos e decisões administrativas com a União, Estados e Municípios, para execução de suas leis e serviços;

IX - elaborar e executar o plano plurianual, as diretrizes orçamentárias e o orçamento anual;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO X DO ART. 15 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 49, DE 17/10/07 – DODF 22/10/07.

X — elaborar e executar o Plano Diretor de Ordenamento Territorial, a Lei de Uso e Ocupação do Solo e Planos de Desenvolvimento Local, para promover adequado ordenamento territorial, integrado aos valores ambientais, mediante planejamento e controle do uso, parcelamento e ocupação do solo urbano;

XI - autorizar, conceder ou permitir, bem como regular, licenciar e fiscalizar os serviços de veículos de aluguel;

XII - dispor sobre criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas;

XIII - dispor sobre a organização do quadro de seus servidores; instituição de planos de carreira, na administração direta, autarquias e fundações públicas do Distrito Federal; remuneração e regime jurídico único dos servidores;

XIV - exercer o poder de polícia administrativa;

XV - licenciar estabelecimento industrial, comercial, prestador de serviços e similar ou cassar o alvará de licença dos que se tornarem danosos ao meio ambiente, à saúde, ao bem-estar da população ou que infringirem dispositivos legais;

XVI - regulamentar e fiscalizar o comércio ambulante, inclusive o de papéis e de outros resíduos recicláveis;

XVII - dispor sobre a limpeza de logradouros públicos, remoção e destino do lixo domiciliar e de outros resíduos;

XVIII - dispor sobre serviços funerários e administração dos cemitérios;

XIX - dispor sobre apreensão, depósito e destino de animais e mercadorias apreendidas em decorrência de transgressão da legislação local;

XX - disciplinar e fiscalizar, no âmbito de sua competência, competições esportivas, espetáculos, diversões públicas e eventos de natureza semelhante, realizados em locais de acesso público;

XXI - dispor sobre a utilização de vias e logradouros públicos;

XXII - disciplinar o trânsito local, sinalizando as vias urbanas e estradas do Distrito Federal;

XXIII - exercer inspeção e fiscalização sanitária, de postura ambiental, tributária, de segurança pública e do trabalho, relativamente ao funcionamento de estabelecimento comercial, industrial, prestador de serviços e similar, no âmbito de sua competência, respeitada a legislação federal;

XXIV - adquirir bens, inclusive por meio de desapropriação, por necessidade, utilidade pública ou interesse social, nos termos da legislação em vigor;

XXV - licenciar a construção de qualquer obra;

XXVI - interditar edificações em ruína, em condições de insalubridade e as que apresentem as irregularidades previstas na legislação específica, bem como fazer demolir construções que ameacem a segurança individual ou coletiva;

XXVII - dispor sobre publicidade externa, em especial sobre exibição de cartazes, anúncios e quaisquer outros meios de publicidade ou propaganda, em logradouros públicos, em locais de acesso público ou destes visíveis.

**SEÇÃO II  
DA COMPETÊNCIA COMUM**

Art. 16. É competência do Distrito Federal, em comum com a União:

I - zelar pela guarda da Constituição Federal, desta Lei Orgânica, das leis e das instituições democráticas;

II - conservar o patrimônio público;

III - proteger documentos e outros bens de valor histórico e cultural, monumentos, paisagens naturais notáveis e sítios arqueológicos, bem como impedir sua evasão, destruição e descaracterização;

IV - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;

V - preservar a fauna, a flora e o cerrado;

VI - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência;

VII - prestar serviços de assistência à saúde da população e de proteção e garantia a pessoas portadoras de deficiência com a cooperação técnica e financeira da União;

VIII - combater as causas da pobreza, a subnutrição e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos segmentos desfavorecidos;

**LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL E REGIME JURÍDICO  
DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL**

IX - fomentar a produção agropecuária e organizar o abastecimento alimentar;

X - promover programas de construção de moradias e a melhoria das condições habitacionais e de saneamento básico;

XI - registrar, acompanhar e fiscalizar as concessões de direitos de pesquisa e exploração de recursos hídricos e minerais em seu território;

XII - estabelecer e implantar política para a segurança do trânsito.

ACRESCENTADO O PARÁGRAFO ÚNICO AO ART. 16 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

Parágrafo único. Lei complementar deve fixar norma para a cooperação entre a União e o Distrito Federal, tendo em vista o equilíbrio do desenvolvimento e o bem-estar no âmbito do território do Distrito Federal.

**SEÇÃO III  
DA COMPETÊNCIA CONCORRENTE**

Art. 17. Compete ao Distrito Federal, concorrentemente com a União, legislar sobre:

I - direito tributário, financeiro, penitenciário, econômico e urbanístico;

II - orçamento;

III - junta comercial;

IV - custas de serviços forenses;

V - produção e consumo;

VI - cerrado, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;

VII - proteção do patrimônio histórico, cultural, artístico, paisagístico e turístico;

VIII - responsabilidade por danos ao meio ambiente, ao consumidor e a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, arqueológico, turístico e paisagístico;

IX - educação, cultura, ensino e desporto;

X - previdência social, proteção e defesa da saúde;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XI DO ART. 17 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XI – defensoria pública e assistência jurídica nos termos da legislação em vigor;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XII DO ART. 17 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XII – proteção e integração social das pessoas com deficiência;

XIII - proteção à infância e à juventude;

XIV - manutenção da ordem e segurança internas;

XV - procedimentos em matéria processual;

XVI - organização, garantias, direitos e deveres da polícia civil.

§ 1º O Distrito Federal, no exercício de sua competência suplementar, observará as normas gerais estabelecidas pela União.

§ 2º Inexistindo lei federal sobre normas gerais, o Distrito Federal exercerá competência legislativa plena, para atender suas peculiaridades.

§ 3º A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia de lei local, no que lhe for contrário.

**CAPÍTULO IV  
DAS VEDAÇÕES**

Art. 18. É vedado ao Distrito Federal:

I - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;

II - recusar fé aos documentos públicos;

III - subvencionar ou auxiliar, de qualquer modo, com recursos públicos, quer pela imprensa, rádio, televisão, serviço de alto-falante ou qualquer outro meio de comunicação, propaganda político-partidária ou com fins estranhos à administração pública;

IV - doar bens imóveis de seu patrimônio ou constituir sobre eles ônus real, bem como conceder isenções fiscais ou remissões de dívidas, sem expressa autorização da Câmara Legislativa, sob pena de nulidade do ato.

**CAPÍTULO V  
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**SEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

NOVA REDAÇÃO DADA AO CAPUT DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 106, DE 13/12/2017 – DODF DE 19/12/2017.

Art. 19. A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos poderes do Distrito Federal obedece aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, motivação, participação popular, transparência, eficiência e interesse público, e também ao seguinte:

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO I DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

I – os cargos, os empregos e as funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da legislação;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO II DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado, em lei, de livre nomeação e exoneração;

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, o aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados, para assumir cargo ou emprego na carreira;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO V DO ARTIGO 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 50, DE 17/10/07 – DODF DE 22/10/07.

NOTA: VIDE LEI Nº 4.858, DE 29/06/12 – DODF DE 02/07/12 QUE REGULAMENTA ESTE INCISO V DESTES ARTIGO 19.

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e pelo menos cinquenta por cento dos cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos e condições previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VI - REVOGADO O INCISO VI DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

VII - a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para portadores de deficiência, garantindo as adaptações necessárias a sua participação em concursos públicos, bem como definirá critérios de sua admissão;

VIII - a lei estabelecerá os casos de contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO IX DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

IX – a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o art. 33, § 5º, somente podem ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL E REGIME JURÍDICO  
DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO X DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 46, DE 11/07/06 – DODF 14/07/06.

X – para fins do disposto no art. 37, XI, da Constituição da República Federativa do Brasil, fica estabelecido que a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos, dos membros de qualquer dos Poderes e dos demais agentes políticos do Distrito Federal, bem como os proventos de aposentadorias e pensões, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Desembargadores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, na forma da lei, não se aplicando o disposto neste inciso aos subsídios dos Deputados Distritais;

NOTA: FICA SUBSTITUÍDA A EXPRESSÃO “SECRETÁRIO DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL” POR “SECRETÁRIO DE ESTADO DO DISTRITO FEDERAL”, CONFORME EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 44 DE 29/11/05 – DODF DE 09/12/05.

XI - os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XII DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XII – é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XIII DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XIII – os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não são computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XIV DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XIV – o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto:

a) nos incisos X e XIII deste artigo e no art. 125, V;

b) nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I, da Constituição Federal;

NOVA REDAÇÃO DADA AO CAPUT DO INCISO XV DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XV – é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários e observado, em qualquer caso, o disposto no inciso X:

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;

NOVA REDAÇÃO DADA À ALÍNEA “C” DO INCISO XV DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 78/2014 – DODF DE 06/05/2014.

c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XVI DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XVI – a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo Poder Público;

XVII - a administração fazendária e seus agentes fiscais, aos quais compete exercer privativamente a fiscalização de tributos do Distrito Federal, terão, em suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei;

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO XVIII DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

XVIII – somente por lei específica pode ser:

a) criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo a lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação;

b) transformada, fundida, cindida, incorporada, privatizada ou extinta entidade de que trata a alínea a;

XIX - depende de autorização legislativa, em cada caso, a criação de subsidiárias das entidades mencionadas no inciso anterior, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada;

XX - ressalvada a legislação federal aplicável, ao servidor público do Distrito Federal é proibido substituir, sob qualquer pretexto, trabalhadores de empresas privadas em greve;

XXI - todo agente público, qualquer que seja sua categoria ou a natureza do cargo, emprego, função, é obrigatório a declarar seus bens na posse, exoneração ou aposentadoria;

XXII - lei disporá sobre cargos que exijam exame psicotécnico para ingresso e acompanhamento psicológico para progressão funcional.

INCLUÍDO O INCISO XXIII PELA - EMENDA A LEI ORGÂNICA Nº 21, DE 12/12/97 - PUBLICADA NO DODF DE 26.12.97

XXIII - aos integrantes da carreira de Fiscalização e Inspeção é garantida a independência funcional no exercício de suas atribuições, exigido nível superior de escolaridade para ingresso na carreira.

§ 1º É direito do agente público, entre outros, o acesso à profissionalização e ao treinamento como estímulo à produtividade e à eficiência.

§ 2º A lei estabelecerá a punição do servidor público que descumprir os preceitos estabelecidos neste artigo.

INCLUÍDO O § 3º - EMENDA A LEI ORGÂNICA Nº 04, DE 15/03/96 - PUBLICADA NO DODF DE 25.03.96

§ 3º São obrigados a fazer declaração pública anual de seus bens, sem prejuízo do disposto no art. 97, os seguintes agentes públicos:

I - Governador;

II - Vice-Governador;

III - Secretários de Governo;

NOTA: FICA SUBSTITUÍDA A EXPRESSÃO “SECRETÁRIO DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL” POR “SECRETÁRIO DE ESTADO DO DISTRITO FEDERAL”, CONFORME EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 44 DE 29/11/05 – DODF DE 09/12/05.

NOVA REDAÇÃO DADA AO INCISO IV DO § 3º DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

IV – diretores de empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e fundações;

V - Administradores Regionais;

VI - Procurador-Geral do Distrito Federal

VII - Conselheiros do Tribunal de Contas do Distrito Federal;

VIII - Deputados Distritais.

ACRESCENTADO O INCISO IX AO § 3º DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

IX – Defensor Público-Geral do Distrito Federal.

FICA ACRESCENTADO O § 4º AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 46, DE 11/07/06 – DODF 14/07/06.

§ 4º Para efeito do limite remuneratório de que trata o inciso XI, não serão computadas as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei.

NOVA REDAÇÃO DADA AO § 5º DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 99, DE 17/05/17 – DODF DE 25/05/17. EFEITOS A PARTIR DE 23/08/2017.

§ 5º Aplica-se o disposto no inciso X a todas as empresas públicas e às sociedades de economia mista distritais, e suas subsidiárias.

FICA ACRESCENTADO O § 6º AO ARTIGO 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 50, DE 17/10/07 – DODF DE 22/10/07.

§ 6º Do percentual definido no inciso V deste artigo excluem-se os cargos em comissão dos gabinetes parlamentares e lideranças partidárias da Câmara Legislativa do Distrito Federal.

LEI ORGÂNICA DO DISTRITO FEDERAL E REGIME JURÍDICO  
DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

ACRESCENTADO O § 7º PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 59, DE 24/12/10 – DODF DE 13/1/11.

§ 7º Para a privatização ou extinção de empresa pública ou sociedade de economia mista a que se refere o inciso XVIII deste artigo, a lei específica dependerá de aprovação por dois terços dos membros da Câmara Legislativa.

ACRESCENTADOS OS INCISOS I E II AO § 7º DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 92, DE 16/09/15 – DODF DE 21/09/15.

I - A privatização de empresa pública ou sociedade de economia mista, de que trata o inciso VXIII deste artigo, condicionada à autorização legislativa nos termos deste parágrafo, depende de manifestação favorável da população, sob a forma de referendo;

II - a lei que autorizar a privatização, mediante alienação de ações de empresa pública e sociedade de economia mista, estabelecerá a exigência de cumprimento pelo adquirente de metas de qualidade do serviço de atendimento aos objetivos sociais inspirados da constituição da entidade.

FICA ACRESCENTADO O § 8º AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 60, DE 2011 – DODF DE 26/12/11.

NOVA REDAÇÃO DADA AO §8º DO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 113, DE 17/07/19 – DODF DE 26/07/19.

§ 8º É proibida a designação para função de confiança ou a nomeação para emprego ou cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa condenada, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, desde a condenação até o transcurso do prazo de 8 anos após o cumprimento da pena, salvo se sobrevier decisão judicial pela absolvição do réu ou pela extinção da punibilidade, por:

I - ato tipificado como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral;

II - prática de crimes previstos na Lei federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente;

III - prática de crimes previstos na Lei federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 - Estatuto do Idoso;

IV - prática de crimes previstos na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 - Lei Maria da Penha.

FICA ACRESCENTADO O §9º AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 67, DE 2013 – DODF DE 04/11/13.

§ 9º Fica vedada 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 do Distrito Federal, compreendido na vedação o ajuste mediante designações recíprocas.

FICA ACRESCENTADO O §10º AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA Nº 67, DE 2013 – DODF DE 04/11/13.

§ 10. A vedação de que trata o § 9º não se aplica aos ocupantes de cargo efetivo da carreira em cuja estrutura esteja o cargo em comissão ou a função gratificada ocupada.

ACRESCENTADO O §11 AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

§ 11. A apuração do percentual de que trata o inciso V é feita em relação ao somatório dos cargos em comissão providos na administração direta, autárquica e fundacional de cada Poder.

ACRESCENTADO O §12 AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

§ 12. A lei deve dispor sobre os requisitos e as restrições ao ocupante de cargo ou emprego da administração direta e indireta que possibilite o acesso a informações privilegiadas.

ACRESCENTADO O §13 AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

§ 13. A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração pública pode ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o Poder Público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou a entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I – prazo de duração do contrato;

II – controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III – remuneração do pessoal.

ACRESCENTADO O §14 AO ART. 19 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

§ 14. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 da Constituição Federal com a remuneração ou subsídio de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Lei Orgânica, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados, em lei, de livre nomeação e exoneração.

Art. 20. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado, prestadoras de serviços públicos, responderão pelos danos que seus agentes, nesta qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 21. É vedado discriminar ou prejudicar qualquer pessoa pelo fato de haver litigado ou estar litigando contra os órgãos públicos do Distrito Federal, nas esferas administrativa ou judicial.

Parágrafo único. As pessoas físicas ou jurídicas que se considerarem prejudicadas poderão requerer revisão dos atos que derem causa a eventuais prejuízos.

Art. 22. Os atos da administração pública de qualquer dos Poderes do Distrito Federal, além de obedecer aos princípios constitucionais aplicados à administração pública, devem observar também o seguinte:

I - os atos administrativos são públicos, salvo quando a lei, no interesse da administração, impuser sigilo;

NOTA: VIDE LEI Nº 3.276, DE 31/12/03 – DODF 06/01/04, QUE REGULAMENTA ESTE INCISO I DO ART. 22.

II - a administração é obrigada a fornecer certidão ou cópia autenticada de atos, contratos e convênios administrativos a qualquer interessado, no prazo máximo de trinta dias, sob pena de responsabilidade de autoridade competente ou servidor que negar ou retardar a expedição;

NOTA: VIDE LEI Nº 3.276, DE 31/12/03 – DODF 06/01/04, QUE REGULAMENTA ESTE INCISO II DO ART. 22.

NOVA REDAÇÃO - EMENDA A LEI ORGÂNICA Nº 19, DE 04 DE SETEMBRO DE 1997, PUBLICADA NO DODF DE 24.09.97

III - é garantida a gratuidade da expedição da primeira via da cédula de identidade pessoal;

IV - no processo administrativo, qualquer que seja o objeto ou procedimento, observar-se-ão, entre outros requisitos de validade, o contraditório, a ampla defesa e o despacho ou decisão motivados;

V - a publicidade dos atos, programas, obras, serviços e as campanhas dos órgãos e entidades da administração pública, ainda que não custeada diretamente pelo erário, obedecerá ao seguinte:

ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar símbolos, expressões, nomes ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos;

ser suspensa noventa dias antes das eleições, ressalvadas aquelas essenciais ao interesse público.

ACRESCENTADO O INCISO VI AO ART. 22 PELA EMENDA À LEI ORGÂNICA DO DF Nº 80, DE 31/07/14 – DODF DE 12/08/14.

VI – a todos são assegurados a razoável duração do processo administrativo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

1. Realidade étnica, social, histórica, geográfica, cultura, política e econômica do Distrito Federal e da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal (RIDE). . . . .01

**REALIDADE ÉTNICA, SOCIAL, HISTÓRICA, GEOGRÁFICA, CULTURA, POLÍTICA E ECONÔMICA DO DISTRITO FEDERAL E DA REGIÃO INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO DO DISTRITO FEDERAL (RIDE)**

**Visão histórica**

A capital do Brasil foi primeiramente Salvador, depois se tornou o Rio de Janeiro e atualmente é Brasília no planalto central. A ideia de levar a capital para o planalto central, porém ocorreu bem antes da fundação de Brasília. Abaixo relatamos um quadro histórico sobre os fatos relevantes.

1761	Marques de Pombal menciona levar a capital para interior do país usando como justificativa a segurança nacional, visto ficar interiorizada longe da costa marítima.
1789	Na inconfidência mineira manifestou-se o desejo de interiorizar a capital levando-a para a cidade de Ouro Preto.
1823	Foi criado o congresso nacional. O deputado José de Bonifácio defendia veementemente a interiorização da capital. Neste mesmo ano José Bonifácio propõe o nome de “Brasília” para a nova capital.
1891	Foi promulgada a 1ª constituição republicana. Esta constituição determinou a transferência, a demarcação e reserva de uma área de 14.400 Km² no planalto central para a fixação da capital do Brasil, oficializando assim a construção de Brasília.
1882	Foi encaminhada para o Planalto Central a Missão Crul que era uma missão exploradora do planalto central do Brasil com o objetivo de fazer um estudo técnico. A missão Crul estudou e demarcou a área para a futura construção da capital.
1922	Pedra Fundamental (Simplesmente um símbolo para anunciar que será construída a capital).
1946	Foi encaminhada outra missão exploradora denominada Missão Poli Coelho para atualizar os dados, visto que 1ª missão foi no século passado.
1956 - 1960	No governo do presidente JK a capital é transferida após sua construção parcial.

**Fatos relevantes sobre JK referentes a construção da capital**

- 1954 — Morte de Getúlio Vargas
- 1955 — Eleição de Juscelino Kubitschek (JK)

Após ser eleito JK aplicou o seu plano político que continha dois pilares, conforme a imagem abaixo:

Plano político de Juscelino Kubitschek (JK)	
PILAR POLÍTICO	PILAR ECONÔMICO
Defender a constituição	Lema para desenvolvimento: 50 anos em 5

Defender a democracia	Plano de 30 metas para o desenvolvimento
	Lançamento da Meta síntese (Construção de Brasília)

Dentro deste contexto foi lançada então a **Meta Síntese** que tratava da construção e transferência da capital para a Brasília.

**Construção e interiorização da capital**

Na construção da capital no interior do Brasil ocorreram migrações internas principalmente de nordestinos e isto resultou num crescimento desordenado na região.

Os seguintes fatores estavam envolvidos:

- 1 — Segurança nacional
- 2 — Interiorização do povoamento
- 3 — Integração nacional
- 4 — Interiorização do desenvolvimento (pecuária e agricultura)

A região do Distrito Federal e os arredores foram protagonistas dos fatos citados acima causando um grande impacto social e econômico.

Neste cenário JK colocou o seu plano de desenvolvimento e metas estabelecidas por meio da construção de rodovias, abertura para entrada de indústrias automobilísticas, etc. Esse foi um período marcado pelo grande desenvolvimento do Brasil em todos os aspectos.

**Outros Fatos relevantes sobre a construção de Brasília**

- Os trabalhadores na construção de Brasília eram conhecidos como “Candangos”;
- Participação da empresa pública NOVACAP na construção de Brasília;
- Os nomes chaves responsáveis pela construção de Brasília foram: Juscelino Kubitschek (Presidente do Brasil), Oscar Niemeyer (Projeto arquitetônico), Lúcio Costa (Projeto Urbanístico) e Israel Pinheiro (político e empresário).

**Realocação populacional**

Como foi relatado, Brasília foi construída por trabalhadores (candangos) vindos de outras regiões do Brasil (principalmente nordeste). Estes trabalhadores fixaram residência na região, portanto era necessário realocá-los, liberando assim a área construída do DF para a função política-administrativa.

Dentro deste contexto esta população foi alocada na periferia, nascendo então as Cidades Satélites, que inicialmente eram cinco núcleos habitacionais: Planaltina, Brazilândia, Taguatinga, Núcleo Bandeirante e Candangolândia.

Todos esses acontecimentos se deram antes da inauguração de Brasília, mas até hoje o governo do Distrito Federal adota uma política habitacional e urbana. Esta postura tem como objetivo preservar o plano piloto original da construção de Brasília com sua função política-administrativa.

Dentro deste cenário migratório, os municípios do entorno de Goiás e Minas Gerais também foram alvos da migração de contingentes populacionais, desta forma o DF e estes municípios ficaram com relações estabelecidas e dependentes um do outro.

**Criação da RIDE-DF (Rede Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno)**

Ride na verdade é uma legislação que visa regulamentar aspectos jurídicos e administrativos desta realidade concreta de dependência social, espacial, econômica, cultural e política entre as partes, neste caso do DF e os municípios do entorno.

Vamos ver a imagem abaixo para solidificar o conceito de RIDE.

<b>R</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Região	Integrada (Conjunta)	Desenvolvimento	

#### Fatos relevantes sobre RIDE

- A RIDE-DF é a Rede Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno;
- A RIDE-DF é formada pelo DF + alguns municípios de Goiás e outros de Minas Gerais;
- As áreas de atuação da RIDE são: Transporte, saneamento básico, infraestrutura, saúde, segurança educação;
- Os municípios que pertencem a RIDE possuem prioridades na captação de recursos da UNIÃO;
- A legislação da RIDE foi criada em 1998 pela lei complementar No 94;
- A legislação da RIDE foi alterada em junho 2018 pela lei complementar 163 sancionada pelo presidente Michel Temer;
- Em 1998 a RIDE era formada pelo DF + 19 municípios de Goiás 2 de Minas Gerais;
- Após a alteração da lei em 2018 temos o DF + 29 municípios de Goiás 4 de Minas Gerais;
- Os 4 municípios de MG que fazem parte da RIDE são: Cabeceira Grande, Arinos, Buritis e Unaí, sendo que Cabeceira Grande e Arinos são inclusões recentes na RIDE;
- Existem outras RIDE pelo Brasil regulamentadas pela legislação;
- Há 3 RIDEs no BRASIL (1º-DF e Entorno, 2º Teresina e Timom, 3º Juazeiro e Petrolina);
- A RIDE objeto do nosso estudo é a RIDE-DF e entorno;
- RIDE é diferente de Região Metropolitana.

Diferença entre RIDE e Região Metropolitana, segundo o quadro abaixo:

<b>RIDE</b>	<b>REGIÃO METROPOLITANA</b>
LEI FEDERAL	LEI ESTADUAL
2 OU MAIS UNIDADES FEDERATIVAS	TODOS OS MUNICIPIOS DO ESTADO

#### Geografia e política regional

O Distrito Federal possui a **área** de 5.801,9 km<sup>2</sup> e está localizado na região Centro-Oeste. As regiões limítrofes do DF são Planaltina de Goiás (Norte), Formosa (Nordeste e Leste), Minas Gerais (Leste), Cristalina e Luziânia (Sul), Santo Antônio do Descoberto (Oeste e Sudoeste), Corumbá de Goiás (Oeste) e Padre Bernardo (Noroeste).

Abaixo relatamos um quadro de resumo geográfico e político-regional

<b>Relevo</b>	Planalto
<b>Vegetação</b>	Cerrado
<b>Clima</b>	Tropical
<b>Horário</b>	3 horas em relação a Greenwich (Inglaterra)
<b>Rios Principais</b>	Preto, Paranoá, São Bartolomeu e Santo Antônio do Descoberto
<b>Governo do DF</b>	Governador e câmara legislativa com 24 deputados

O Distrito Federal é dividido em 33 Regiões Administrativas, segundo a figura abaixo:

<b>RA</b>	<b>CIDADE</b>
I	Plano Piloto
II	Gama
III	Taguatinga
IV	Brazlândia
V	Sobradinho
VI	Planaltina
VII	Paranoá
VIII	Núcleo Bandeirante
IX	Ceilândia
X	Guará
XI	Cruzeiro
XII	Samambaia