



CÓD: OP-116FV-24  
7908403550067

# **UESB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA**

Comum a todas as especialidades de  
Analista Universitário

**EDITAL Nº 029/2024**

## ***Língua Portuguesa***

1. Compreensão e interpretação de texto.....	7
2. Ortografia.....	7
3. Acentuação gráfica. ....	8
4. Pontuação.....	8
5. Divisão silábica. ....	12
6. Classes de palavras: artigo, substantivo, adjetivo, pronome, numeral, verbo, advérbio, conjunção, preposição e interjeição. Substantivos e adjetivos (gênero, número e grau). Verbos (tempos e modos). ....	12
7. Fonética e Fonologia. Encontros vocálicos e consonantais. Dígrafos.....	19
8. Morfologia.....	21
9. Poética, Versificação.....	21
10. Elementos de comunicação.....	22
11. Sintaxe. Período composto por Coordenação e Subordinação. Figuras de sintaxe.....	23
12. Noções de semântica. ....	27
13. Produção textual: coerência e coesão, tipos de composição, elementos da comunicação e funções da linguagem.....	28
14. Concordância verbal e nominal. ....	29
15. Regência.....	31

## ***Raciocínio Lógico matemático***

1. Noções de lógica: proposições, conectivos, negação de proposições compostas.....	39
2. Conjuntos: caracterização, pertinência, inclusão, igualdade e intervalos. Conjuntos numéricos. Operações: união, interseção, diferença e produto cartesiano. Composição de funções.....	43
3. Função inversa. Principais funções elementares: 1º grau, 2º grau, exponencial e logarítmica. ....	49
4. Médias aritméticas e geométricas. ....	81
5. Progressões aritméticas e geométricas. ....	82
6. Análise combinatória. ....	87
7. Trigonometria. ....	90
8. Geometria. ....	97
9. Matrizes e Determinantes. ....	109
10. Regra de três simples e composta. ....	118
11. Juros e porcentagem.....	119

## ***Administração pública***

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.....	125
2. Correlações e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada.....	127
3. Gestão de resultados na produção de serviços públicos.....	128
4. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais.....	130
5. Gestão e avaliação de desempenho. ....	132

---

---

## ÍNDICE

---

6. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação .....	133
7. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional .....	135
8. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas .....	137
9. Gestão por Processos .....	139
10. Gestão por Projetos .....	140
11. Gestão de contratos .....	142
12. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos .....	157
13. Motivação .....	159
14. Liderança .....	161
15. Tipos de decisão e processo decisório .....	165

### ***Direito administrativo***

1. Direito Administrativo: origem, conceito, fontes; Sistemas Administrativos .....	171
2. Regime jurídico-administrativo; Princípios básicos da Administração Pública .....	175
3. Organização administrativa: administração direta e indireta .....	185
4. Poderes administrativos .....	185
5. Agentes públicos: Disposições constitucionais .....	192
6. Atos administrativos .....	206
7. Licitação Pública .....	217
8. Contratos administrativos .....	229
9. Serviços públicos e regulação estatal; Concessões, permissões e autorizações; Parcerias Público-Privadas e Consórcios Públicos .....	286
10. Responsabilidade civil do Estado .....	299
11. Improbidade Administrativa .....	306

### ***Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia***

1. LEI n.º 6.677 DE 26 DE SETEMBRO DE 1994 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais .....	325
---	-----

### ***Planos de carreira, cargos e salários das Universidades Estaduais da Bahia***

1. LEI n.º 8.889 DE 01 DE DEZEMBRO DE 2003 - Dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia .....	355
2. LEI n.º 11.375 DE 05 DE FEVEREIRO DE 2009 - Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico .....	388

---

## ***Igualdade racial e de gênero***

1. Igualdade racial e de gênero - LEI n.º 13.182 DE 06 DE JUNHO DE 2014; Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia ..... 397
-

## Os diferentes porquês

<b>POR QUE</b>	Usado para fazer perguntas. Pode ser substituído por “por qual motivo”
<b>PORQUE</b>	Usado em respostas e explicações. Pode ser substituído por “pois”
<b>POR QUÊ</b>	O “que” é acentuado quando aparece como a última palavra da frase, antes da pontuação final (interrogação, exclamação, ponto final)
<b>PORQUÊ</b>	É um substantivo, portanto costuma vir acompanhado de um artigo, numeral, adjetivo ou pronome

## Parônimos e homônimos

As palavras **parônimas** são aquelas que possuem grafia e pronúncia semelhantes, porém com significados distintos.

**Ex:** *cumprimento* (saudação) X *comprimento* (extensão); *tráfego* (trânsito) X *tráfico* (comércio ilegal).

Já as palavras **homônimas** são aquelas que possuem a mesma grafia e pronúncia, porém têm significados diferentes. **Ex:** *rio* (verbo “rir”) X *rio* (curso d’água); *manga* (blusa) X *manga* (fruta).

## ACENTUAÇÃO GRÁFICA.

Acentuação é o modo de proferir um som ou grupo de sons com mais relevo do que outros. Os sinais diacríticos servem para indicar, dentre outros aspectos, a pronúncia correta das palavras. Vejamos um por um:

**Acento agudo:** marca a posição da sílaba tônica e o timbre aberto.

*Já cursei a Faculdade de História.*

**Acento circunflexo:** marca a posição da sílaba tônica e o timbre fechado.

*Meu avô e meus três tios ainda são vivos.*

**Acento grave:** marca o fenômeno da crase (estudaremos este caso a fundo mais à frente).

*Sou leal à mulher da minha vida.*

As palavras podem ser:

– **Oxítonas:** quando a sílaba tônica é a última (ca-**fé**, ma-ra-cu-**-já**, ra-**paz**, u-ru-**bu**...)

– **Paroxítonas:** quando a sílaba tônica é a penúltima (**me**-sa, sa-bo-**ne**-te, **ré**-gua...)

– **Proparoxítonas:** quando a sílaba tônica é a antepenúltima (**sá**-ba-do, **tô**-ni-ca, his-**tó**-ri-co...)

As regras de acentuação das palavras são simples. Vejamos:

• São acentuadas todas as palavras proparoxítonas (médico, íamos, Ângela, sânscrito, fôssemos...)

• São acentuadas as palavras paroxítonas terminadas em L, N, R, X, I(S), US, UM, UNS, OS, ÃO(S), Ã(S), EI(S) (amável, elétron, éter, fênix, júri, oásis, ônus, fórum, órfão...)

• São acentuadas as palavras oxítonas terminadas em A(S), E(S), O(S), EM, ENS, ÉU(S), ÉI(S), ÓI(S) (xarás, convéns, robô, Jô, céu, dói, coronéis...)

• São acentuados os hiatos I e U, quando precedidos de vogais (aí, faísca, baú, juízo, Luísa...)

Viu que não é nenhum bicho de sete cabeças? Agora é só treinar e fixar as regras.

## PONTUAÇÃO

Para a elaboração de um texto escrito, deve-se considerar o uso adequado dos  **sinais de pontuação**  como: pontos, vírgula, ponto e vírgula, dois pontos, travessão, parênteses, reticências, aspas, etc.

Tais sinais têm papéis variados no texto escrito e, se utilizados corretamente, facilitam a compreensão e entendimento do texto.

## — A Importância da Pontuação

<sup>1</sup>As palavras e orações são organizadas de maneira sintática, semântica e também melódica e rítmica. Sem o ritmo e a melodia, os enunciados ficariam confusos e a função comunicativa seria prejudicada.

O uso correto dos sinais de pontuação garante à escrita uma solidariedade sintática e semântica. O uso inadequado dos sinais de pontuação pode causar situações desastrosas, como em:

- Não podem atirar! (entende-se que atirar está proibido)
- Não, podem atirar! (entende-se que é permitido atirar)

## — Ponto

Este ponto simples final (.) encerra períodos que terminem por qualquer tipo de oração que não seja interrogativa direta, a exclamativa e as reticências.

Outra função do ponto é a da pausa oracional, ao acompanhar muitas palavras abreviadas, como: *p.*, *2.ª*, entre outros.

Se o período, oração ou frase terminar com uma abreviatura, o ponto final não é colocado após o ponto abreviativo, já que este, quando coincide com aquele, apresenta dupla serventia.

**Ex.:** “O ponto abreviativo põe-se depois das palavras indicadas abreviadamente por suas iniciais ou por algumas das letras com que se representam, *v.g.* ; *V. S.ª* ; *II.ª* ; *Ex.ª* ; etc.” (Dr. Ernesto Carneiro Ribeiro)

O ponto, com frequência, se aproxima das funções do ponto e vírgula e do travessão, que às vezes surgem em seu lugar.

**Obs.:** Estilisticamente, pode-se usar o ponto para, em períodos curtos, empregar dinamicidade, velocidade à leitura do texto: “Era um garoto pobre. Mas tinha vontade de crescer na vida. Estudou. Subiu. Foi subindo mais. Hoje é juiz do Supremo.” É muito utilizado em narrações em geral.

## — Ponto Parágrafo

Separa-se por ponto um grupo de período formado por orações que se prendem pelo mesmo centro de interesse. Uma vez que o centro de interesse é trocado, é imposto o emprego do ponto parágrafo se iniciando a escrever com a mesma distância da margem com que o texto foi iniciado, mas em outra linha.

O parágrafo é indicado por ( § ) na linguagem oficial dos artigos de lei.

<sup>1</sup> BECHARA, E. *Moderna gramática portuguesa*. 37ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

**— Ponto de Interrogação**

É um sinal (?) colocado no final da oração com entonação interrogativa ou de incerteza, seja real ou fingida.

A interrogação conclusa aparece no final do enunciado e requer que a palavra seguinte se inicie por maiúscula. Já a interrogação interna (quase sempre fictícia), não requer que a próxima palavra se inicie com maiúscula.

**Ex.:** — Você acha que a gramática da Língua Portuguesa é complicada?

— Meu padrinho? É o Excelentíssimo Senhor coronel Paulo Vaz Lobo Cesar de Andrade e Sousa Rodrigues de Matos.

Assim como outros sinais, o ponto de interrogação não requer que a oração termine por ponto final, a não ser que seja interna.

**Ex.:** “Esqueceu alguma coisa?” perguntou Marcela de pé, no pátio.

Em diálogos, o ponto de interrogação pode aparecer acompanhando o ponto de exclamação, indicando o estado de dúvida de um personagem perante diante de um fato.

**Ex.:** — “Esteve cá o homem da casa e disse que do próximo mês em diante são mais cinquenta...”

— “?!...”

**— Ponto de Exclamação**

Este sinal (!) é colocado no final da oração enunciada com entonação exclamativa.

**Ex.:** “Que gentil que estava a espanhola!”

“Mas, na morte, que diferença! Que liberdade!”

Este sinal é colocado após uma interjeição.

**Ex.:** — Olé! exclamei.

— Ah! brejeiro!

As mesmas observações vistas no ponto de interrogação, em relação ao emprego do ponto final e ao uso de maiúscula ou minúscula inicial da palavra seguinte, são aplicadas ao ponto de exclamação.

**— Reticências**

As reticências (...) demonstram interrupção ou incompletude de um pensamento.

**Ex.:** — “Ao proferir estas palavras havia um tremor de alegria na voz de Marcela: e no rosto como que se lhe espalhou uma onda de ventura...”

— “Não imagina o que ela é lá em casa: fala na senhora a todos os instantes, e aqui aparece uma pamonha. Ainda ontem...”

Quando colocadas no fim do enunciado, as reticências dispensam o ponto final, como você pode observar nos exemplos acima.

As reticências, quando indicarem uma enumeração inconclusa, podem ser substituídas por *etc.*

Ao transcrever um diálogo, elas indicam uma não resposta do interlocutor. Já em citações, elas podem ser postas no início, no meio ou no fim, indicando supressão do texto transcrito, em cada uma dessas partes.

Quando ocorre a supressão de um trecho de certa extensão, geralmente utiliza-se uma linha pontilhada.

As reticências podem aparecer após um ponto de exclamação ou interrogação.

**— Vírgula**

A vírgula (,) é utilizada:

- Para separar termos coordenados, mesmo quando ligados por conjunção (caso haja pausa).

**Ex.:** “Sim, eu era esse garção bonito, airoso, abastado”.

**IMPORTANTE!**

Quando há uma série de sujeitos seguidos imediatamente de verbo, não se separa do verbo (por vírgula) o último sujeito da série.

**Ex.:** Carlos Gomes, Vítor Meireles, Pedro Américo, José de Alencar tinham-nas começado.

- Para separar orações coordenadas aditivas, mesmo que estas se iniciem pela conjunção *e*, proferidas com pausa.

**Ex.:** “Gostava muito das nossas antigas dobras de ouro, e eu levava-lhe quanta podia obter”.

- Para separar orações coordenadas alternativas (*ou, quer, etc.*), quando forem proferidas com pausa.

**Ex.:** Ele sairá daqui logo, *ou eu me desligarei do grupo.*

**IMPORTANTE!**

Quando *ou* exprimir retificação, esta mesma regra vigora.

**Ex.:** Teve duas fases a nossa paixão, *ou* ligação, *ou* qualquer outro nome, que eu de nome não curo.

Caso denote equivalência, o *ou* posto entre os dois termos não é separado por vírgula.

**Ex.:** Solteiro *ou* solitário se prende ao mesmo termo latino.

- Em aposições, a não ser no especificativo.

**Ex.:** “ora enfim de uma casa que ele meditava construir, para residência própria, casa de feitiço moderno...”

- Para separar os pleonasmos e as repetições, quando não tiverem efeito superlativamente.

**Ex.:** “Nunca, nunca, meu amor!”

A casa é linda, linda.

- Para intercalar ou separar vocativos e apostos.

**Ex.:** Brasileiros, é chegada a hora de buscar o entendimento.

É aqui, nesta querida escola, que nos encontramos.

- Para separar orações adjetivas de valor explicativo.

**Ex.:** “perguntava a mim mesmo por que não seria melhor deputado e melhor marquês do que o lobo Neves, — *eu, que valia mais, muito mais do que ele, — ...*”

- Para separar, na maioria das vezes, orações adjetivas restritiva de certa extensão, ainda mais quando os verbos de duas orações distintas se juntam.

**Ex.:** “No meio da confusão que produzira por toda a parte este acontecimento inesperado e cujo motivo e circunstâncias inteiramente se ignoravam, ninguém reparou nos dois cavaleiros...”

**IMPORTANTE!**

Mesmo separando por vírgula o sujeito expandido pela oração adjetiva, esta pontuação pode acontecer.

**Ex.:** Os que falam em matérias que não entendem, parecem fazer gala da sua própria ignorância.

Para que ocorra a motivação dos agentes públicos, é necessário que eles sintam que prestam um serviço que agrega valor à sociedade, e não apenas servem à burocracia. Dessa forma, é importante um trabalho de comunicação que permita a esses agentes visualizar os benefícios que trazem para a sociedade.

Nesse processo, a gestão da qualidade é válida, pois aumenta a eficiência da prestação de serviços, melhora a comunicação organizacional e focaliza resultados. Qualidade já é um requisito básico para a existência das empresas da iniciativa privada.

Em alguns mercados, uma qualidade superior significa, ainda, um diferencial competitivo. A disseminação dessa filosofia nas empresas ocorreu, em grande parte, devido à criação dos prêmios da qualidade.

Neste momento, para que os governos sirvam à população com qualidade, os prêmios da qualidade públicos estão sendo utilizados enquanto estratégia gerencial. Um prêmio da qualidade público pode ser definido como um instrumento que incentiva inovação e desempenho no setor público, por meio da identificação de organizações públicas com excelência em serviços.

Dessa forma, introduz competição em setores que não possuem concorrência e incentivam o aprendizado organizacional, pois as companhias que se destacam mostram suas virtudes para outras organizações, participantes ou não da premiação. Boa parte das premiações da qualidade premiam tanto organizações privadas quanto as públicas.

O que motiva a criação de prêmios exclusivamente públicos é o fato de as restrições desse ambiente serem diferentes das do ambiente privado. Fundamentalmente, o setor público pertence a uma comunidade, enquanto o setor privado pertence a um empresário ou grupo de acionistas.

Além disso, os serviços públicos são custeados, majoritariamente, com recursos de impostos, enquanto que os serviços privados são sustentados pelos valores pagos pelos clientes. Assim, as organizações públicas são guiadas, principalmente, por forças políticas ao invés de forças econômicas, gerando diferentes fontes de autoridade, que podem ser conflitantes.

Tais características influenciam no modo de administração. Na administração privada, os empresários ou sócios procuram controlar o negócio diretamente, e os administradores possuem benefícios financeiros diretos de um bom resultado da companhia, seja através de ações ou de programas de incentivo. Na administração pública, geralmente, os administradores não obtêm benefícios financeiros de um bom resultado alcançado na instituição.

Outro entrave é a burocracia, que tende a ser maior no setor público, devido à necessidade de controle sobre o patrimônio público. Muitas vezes, essa característica pode levantar barreiras à busca de inovações, ou, ainda, uma preocupação excessiva com regras e processos ao invés de resultados.

Por fim, o horizonte de planejamento, geralmente é curto, dada a instabilidade decorrente do fato de as forças políticas mudarem periodicamente. Em relação à medição da qualidade em serviços públicos, definem-se dez dimensões principais: acesso ao serviço (p.ex., localização, tempo de espera, disponibilidade, dentre outros), nível de comunicação (associado à linguagem simplificada, mas que mantenha o rigor à legislação), sistema administrativo inteligível (por meio de processos simplificados com informação suficiente e de boa qualidade), respostas flexíveis e rápidas (realização de adaptação quando as necessidades dos cidadãos mudam), receptividade aos serviços (privilegiando o envolvimento dos cidadãos na definição dos serviços), competência do pessoal que

presta o serviço (habilidade técnica do servidor), polidez e gentileza do pessoal (que é um elemento-chave na qualidade de um serviço), credibilidade (no setor público, requer tratamento igualitário e profissionalismo).

Possui relação direta com a imagem da organização), confiabilidade e responsabilidade (consistência e precisão na prestação do serviço), e segurança e qualidade dos aspectos tangíveis (instalações adequadas, acesso a pessoas deficientes, por exemplo, e que passem uma imagem de serviço de qualidade, mobiliário, por exemplo).

Quanto à medição de desempenho, no setor privado ela ocorre de forma mais simples, visto que pode-se utilizar resultados financeiros como forma de comparação, enquanto que, no setor público, há que se considerar resultados para os diferentes interessados (usuários do serviço, sociedade, dentre outros). Os prêmios públicos, em sua maioria, são compostos por modelos gerenciais, conhecidos como modelos de excelência em gestão.

Esses modelos são focados numa gama de atividades gerenciais, comportamentos e processos que influenciam a qualidade dos produtos e serviços entregues pelas organizações e contêm critérios a serem atendidos pelo setor. Eles estão baseados nos princípios, conceitos e linguagem próprios da natureza pública das organizações.

#### — Critérios de Excelência em Gestão Pública

Critérios de Excelência definem o que uma organização deve apresentar para que seu modelo de gestão seja considerado compatível com o modelo de determinada premiação. Os critérios constituem-se de requisitos, e a forma de atingi-los é determinada pela própria organização.

Os critérios de grande parte dos prêmios existentes atualmente baseiam-se nos critérios de três premiações: o japonês, Prêmio Deming; o europeu, EQA (do inglês, *European Quality Award*); e o norte-americano, *Malcolm Baldrige National Quality Award* (MBNQA).

Cada premiação elenca os seus critérios de acordo com o enfoque desejado, por exemplo, o Prêmio Deming é mais voltado para a implementação de ferramentas de controle estatístico da qualidade, enquanto que o EQA possui maior foco no impacto na sociedade e na gestão de pessoas da organização.

O objetivo do Prêmio Nacional da Gestão Pública - PQGF é o de elevar o padrão dos serviços públicos prestados e aumentar a competitividade do país. O prêmio está inserido no Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GESPÚBLICA), criado em 2005, a partir da união do Programa de Qualidade no Serviço Público com o Programa Nacional de Desburocratização.

O modelo de excelência utilizado pelo PQGF é o Modelo de Excelência em Gestão Pública - MEGP, cujos critérios são voltados para os clientes externos e internos da organização, inspirados nos critérios do Prêmio Nacional da Qualidade - PNQ, que são utilizados para organizações privadas.

Esses critérios estão em constante atualização, de forma a estarem alinhados com o que há de mais atual em excelência em gestão e com as mudanças que ocorrem na administração pública.

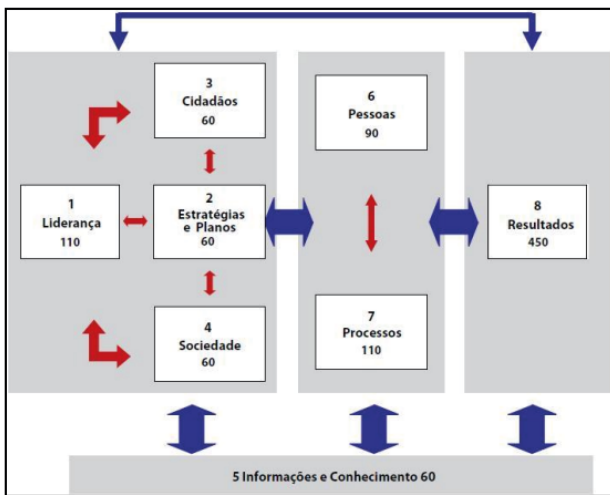
O MEGP está alicerçado sobre os cinco princípios constitucionais da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e sobre treze fundamentos que expressam o estado da arte da gestão pública contemporânea: pensamento sistêmico, aprendizado organizacional, cultura da inovação, liderança e constância de propósitos, orientação por processos

e informações, visão de futuro, geração de valor, comprometimento com as pessoas, foco no cidadão e na sociedade, desenvolvimento de parcerias, responsabilidade social, controle social, e gestão participativa.

Além disso, o MEGP está dividido em oito partes, que constituem os critérios, os quais estão integrados em quatro blocos, como mostra a figura abaixo.

Em cada caixa encontra-se o número, o nome e a pontuação máxima possível de cada critério. Os critérios de 1 até 7 formam a dimensão “Processos Gerenciais” do modelo, enquanto que o critério 8 compõe a dimensão “Resultados Organizacionais”.

Relação entre as partes que compõem o MEGP



<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97354/000919637.pdf?sequence=1>

O modelo segue a lógica do PDCA, que vem do inglês, *Plan* (Planejar), *Do* (Executar), *Check* (Verificar) e *Act* (Agir).

O primeiro bloco (Liderança, Estratégias e Planos, Cidadãos e Sociedade) corresponde à fase de “planejamento” do modelo, onde a Alta Administração traça estratégias que atendam às necessidades dos cidadãos. O segundo bloco (Pessoas e Processos) engloba a parte de “execução” do ciclo, transformação das estratégias em resultados.

No terceiro bloco (Resultados) é onde ocorre a etapa de “controle” do atendimento das necessidades dos usuários, da gestão de pessoas, da execução orçamentária, dentre outros. O último bloco representa a etapa de “ação”, pois é a parte onde a organização analisa dados internos e externos e toma atitudes no sentido de corrigir ou melhorar suas práticas de gestão.

Para efeito de avaliação das organizações, as oito partes são transformadas em Critérios de Excelência. Esses são desdobrados em itens, que, por sua vez, se desdobram em requisitos.

O GESPÚBLICA trabalha com três instrumentos de auto avaliação da gestão, de acordo com o estágio de desenvolvimento na busca pela excelência da organização: o instrumento de 250 pontos, o de 500 pontos e o de 1000 pontos. Os instrumentos de 250 e 500 pontos são utilizados por organizações que estão iniciando essa busca pela excelência, enquanto que o modelo de 1000 pontos é utilizado por instituições que desejam concorrer ao PQGF.

A auto avaliação consiste na avaliação do grau de aderência das práticas de gestão da organização em relação ao referencial de excelência proposto. As deficiências identificadas na organização dão origem a um Plano de Melhoria da Gestão (PMG), com ações para a melhoria do seu desempenho.

A auto avaliação e o PMG são submetidos ao GESPÚBLICA para validação externa e posterior emissão do certificado do nível de gestão, o qual possui validade de um ano e seis meses. O sistema de pontuação determina o estágio de maturidade da gestão da organização nas dimensões “Processos Gerenciais” e “Resultados Organizacionais”.

Os processos gerenciais são avaliados em quatro fatores de pontuação: enfoque (que analisa se as práticas de gestão são adequadas e proativas), aplicação (que avalia a disseminação e continuidade das práticas na organização), aprendizado (que verifica se houve refinamento das práticas) e integração (que examina se existe coerência com as estratégias, se as práticas estão inter-relacionadas com as outras e se existe cooperação entre as partes interessadas).

Os resultados organizacionais são avaliados em relação aos seguintes fatores de pontuação: relevância (que verifica a importância dos resultados para o alcance dos objetivos estratégicos), tendência (que analisa o comportamento ao longo do tempo) e nível atual (que examina o atendimento ao requerido pelas partes interessadas e a comparação com o nível dos resultados de outras organizações). De acordo com a pontuação global obtida, a organização é enquadrada em um dos nove estágios de maturidade de gestão do modelo.

A organização deve, antes de proceder à sua auto avaliação, elaborar o seu perfil, onde consta uma apresentação da organização, com aspectos relevantes sobre seus processos, área de atuação, desafios, o relacionamento com as partes interessadas e um histórico da busca pela excelência. Esse perfil proporciona uma visão sistêmica da organização, tornando explícitos conhecimentos implícitos e, por consequência, facilitando a auto avaliação.

O MEGP é um modelo genérico para todos os tipos de organizações públicas, mas possui versões adaptadas às particularidades de alguns setores, como o de saneamento. Ele também serve de referencial para outros prêmios estaduais e municipais de excelência em gestão pública.

## MOTIVAÇÃO.

### — Motivação

A implantação da psicologia nas organizações nas últimas décadas concedeu aos gestores, as respostas de certas lacunas sobre o trabalho humano, pois o homem é movido por uma força interior, mas, para que seja satisfatória, e traga bem estar, é estimulada por fatores externos. No ponto econômico das organizações, quando o colaborador trabalha com satisfação é sinal de mais resultado e mais rentabilidade para a empresa.

Motivação é um processo responsável por impulso no comportamento do ser humano para uma determinada ação, que o estimula para realizar suas tarefas de forma que o objetivo esperado seja alcançado de forma satisfatória.



Art. 6º - A participação da população negra, em condições de igualdade de oportunidades, na vida econômica, social, política e cultural do Estado, será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão igualitária nas políticas públicas, programas de desenvolvimento econômico e social e de ação afirmativa, combatendo especificamente as desigualdades raciais e de gênero que atingem as mulheres negras e a juventude negra;

II - adoção de políticas, programas e medidas de ação afirmativa;

III - adequação das estruturas institucionais do Poder Público para o eficiente enfrentamento e superação das desigualdades raciais decorrentes do racismo e da discriminação racial;

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação racial e às desigualdades raciais em todas as suas manifestações estruturais, institucionais e individuais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade racial nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil destinadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades raciais, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de medidas e programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades raciais no tocante à educação, cultura, esporte, lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, acesso à justiça e outros aspectos da vida pública.

Parágrafo único - Os programas de ação afirmativa constituem-se em políticas públicas destinadas a reparar as desigualdades sociais, étnico-raciais e demais consequências de práticas discriminatórias historicamente adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do país e do Estado.

## **CAPÍTULO II DO SISTEMA ESTADUAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL - SISEPIR**

Art. 7º - Fica instituído o Sistema Estadual de Promoção da Igualdade Racial - SISEPIR, com a finalidade de efetivar o conjunto de ações, políticas e serviços de enfrentamento ao racismo, promoção da igualdade racial e combate à intolerância religiosa.

§1º - Os Municípios poderão integrar o SISEPIR, mediante participação no Fórum de Gestores de Promoção da Igualdade Racial ou através de declaração de anuência, na forma estabelecida em regulamento.

§2º - O SISEPIR manterá articulação com o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR, instituído pela Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010 e regulamentado pelo Decreto Federal nº 8.136, de 05 de novembro de 2013.

§3º - O Estado instituirá linhas de apoio, benefícios e incentivos para estimular a participação da sociedade civil e da iniciativa privada no SISEPIR.

Art. 8º - Integram o SISEPIR:

I - a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial - SEPROMI, criada pela Lei nº 10.549, de 28 de dezembro de 2006, alterada pela Lei nº 12.212, de 04 de maio de 2011, que o coordenará;

II - o Conselho para o Desenvolvimento da Comunidade Negra - CDCN, órgão colegiado de participação e controle social, instituído pela Lei nº 4.697, de 15 de julho de 1987, alterado pelas Leis nº 10.549, de 20 de dezembro de 2006 e nº 12.212, de 4 de maio de 2011;

III - a Comissão Estadual para a Sustentabilidade dos Povos e Comunidades Tradicionais - CESPCT, órgão colegiado de participação e controle social instituído pelo Decreto nº 13.247, de 30 de agosto de 2011;

IV - a Rede de Combate ao Racismo e à Intolerância Religiosa, instrumento de articulação entre o Poder Público, as instituições do Sistema de Justiça e a sociedade civil para a implementação da política de promoção da igualdade racial no aspecto do enfrentamento ao racismo e à intolerância religiosa;

V - o Centro de Referência de Combate ao Racismo e à Intolerância Religiosa, unidade administrativa de apoio à implementação da Política de Promoção da Igualdade Racial, instituído pelo Decreto nº 14.297, de 31 de janeiro de 2013;

VI - os Municípios a que se refere o §1º do art. 7º desta Lei.

Art. 9º - O funcionamento do SISEPIR será disciplinado no Regulamento deste Estatuto.

Art. 10 - Fica instituída a Ouvidoria de Promoção da Igualdade Racial, vinculada à estrutura da Ouvidoria Geral do Estado, criada pelo Decreto nº 13.976, de 09 de maio de 2012, com a finalidade de registro de ocorrências de racismo, discriminação racial, intolerância religiosa, conflitos fundiários envolvendo povos de terreiros e comunidades quilombolas e violação aos direitos de que trata este Estatuto.

## **CAPÍTULO III DO SISTEMA DE FINANCIAMENTO DAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL**

Art. 11 - Fica instituído o Sistema de Financiamento das Políticas de Promoção da Igualdade Racial, com a finalidade de garantir prioridade no planejamento, alocação específica de recursos, aperfeiçoamento dos meios de execução e controle social das políticas de promoção da igualdade racial no âmbito do Estado.

Art. 12 - Na implementação dos programas e das ações constantes dos planos plurianuais e dos orçamentos anuais do Estado, deverão ser observadas as políticas de ação afirmativa a que se refere este Estatuto e outras políticas públicas que tenham como objetivo promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social da população negra.

§1º - O Estado é autorizado a adotar medidas que garantam, em cada exercício, a transparência na alocação e na execução dos recursos necessários ao financiamento das ações previstas neste Estatuto, explicitando, entre outros, a proporção dos recursos orçamentários destinados aos programas de promoção da igualdade, especialmente nas áreas de educação, saúde, segurança pública, emprego e renda, desenvolvimento agrário, habitação popular, desenvolvimento regional, cultura, esporte e lazer.

§2º - O Estado é autorizado a adotar as medidas necessárias para a adequada implementação do disposto neste artigo, podendo estabelecer patamares de participação crescente dos programas de ação afirmativa nos orçamentos anuais a que se refere o caput deste artigo.

Art. 13 - Sem prejuízo da destinação de recursos ordinários, poderão ser consignados nos orçamentos para o financiamento de que trata o art. 12 desta Lei:

- I - transferências voluntárias da União;
- II - doações voluntárias de particulares;
- III - doações de empresas privadas e organizações não-governamentais, nacionais ou internacionais;
- IV - doações voluntárias de fundos nacionais ou internacionais;
- V - doações de Estados estrangeiros, por meio de convênios, tratados e acordos internacionais.

Art. 14 - Caberá ao Estado realizar o acompanhamento, monitoramento e avaliação da execução intersetorial das políticas e programas setoriais e de promoção da igualdade racial, incluídas as ações específicas voltadas para os segmentos atingidos pela discriminação racial, promovendo a integração dos dados aos sistemas de monitoramento das ações do Governo do Estado e contribuindo para a qualificação da execução das ações no âmbito do SISEPIR, divulgando relatório anual sobre os resultados alcançados.

## TÍTULO II - DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

### CAPÍTULO I DO DIREITO À VIDA E À SAÚDE

Art. 15 - O direito à saúde da população negra será garantido pelo Poder Público mediante políticas sociais e econômicas destinadas à redução do risco de doenças e outros agravos, com foco nas necessidades específicas deste segmento da população.

§1º - Para o cumprimento do disposto no caput cabe ao Poder Público promover o acesso universal, integral e igualitário às ações e serviços de saúde integrados ao Sistema Único de Saúde - SUS, em todos os níveis de atenção, por meio de medidas de promoção, proteção e recuperação da saúde visando à redução de vulnerabilidades específicas da população negra.

§2º - O Poder Público poderá promover apoio técnico e financeiro aos municípios tendo em vista a implementação do disposto neste Capítulo na esfera local, contemplando, inclusive, a atenção integral à saúde dos moradores de comunidades remanescentes de quilombo.

Art. 16 - O conjunto de princípios, objetivos, instrumentos e ações voltadas à promoção da saúde da população negra, constitui a Política Estadual de Atenção Integral à Saúde da População Negra, executada conforme as diretrizes abaixo especificadas:

I - ampliação e fortalecimento da participação dos movimentos sociais em defesa da saúde da população negra nas instâncias de participação e controle social das políticas de saúde em âmbito estadual, notadamente o Comitê Técnico Estadual de Saúde da População Negra ou instância equivalente;

II - produção de conhecimento científico e tecnológico sobre o enfrentamento ao racismo na área de saúde e a promoção da saúde da população negra;

III - desenvolvimento de processos de informação, comunicação e educação para contribuir com a redução das vulnerabilidades por meio da prevenção, para a melhoria da qualidade de vida da população negra e para a sensibilização quanto à adequada utilização do quesito “raça/cor”;

IV - desenvolvimento de ações e estratégias de identificação, abordagem, combate e desconstrução do racismo institucional nos serviços e unidades de saúde, incluindo-se os de atendimento de urgência e emergência, assim como no contexto da educação permanente de trabalhadores da saúde;

V - ações concretas para a redução de indicadores de morbimortalidade causada por doenças e agravos prevalentes na população negra;

VI - formulação e/ou revisão das redes integradas de serviços de saúde do SUS, em âmbito estadual, com a finalidade de inclusão das especificidades relacionadas à saúde da população negra;

VII - implementação de programas específicos com foco nas doenças cujos indicadores epidemiológicos evidenciam as maiores desigualdades raciais;

VIII - definição de ações com recortes específicos para a criança e o adolescente negros, idosos negros e mulheres negras.

Art. 17 - As informações prestadas pelos órgãos estaduais de saúde e os respectivos instrumentos de coleta de dados incluirão o quesito “raça/cor”, reconhecido de acordo com a autodeclaração dos usuários das ações e serviços de saúde.

Art. 18 - A Secretaria da Saúde realizará o acompanhamento e o monitoramento das condições específicas de saúde da população negra no Estado, visando à redução dos indicadores de morbimortalidade por doenças prevalentes na população negra.

Parágrafo único - Para o cumprimento do disposto no caput, a Secretaria da Saúde produzirá estatísticas vitais e análises epidemiológicas da morbimortalidade por doenças prevalentes na população negra, quer se trate de doenças geneticamente determinadas ou doenças causadas ou agravadas por condições de vida da população negra atingida pela desigualdade racial.

Art. 19 - É responsabilidade do Poder Público incentivar a produção de conhecimento científico e tecnológico sobre saúde da população negra e práticas de promoção da saúde de povos de terreiros de religiões afro-brasileiras e das comunidades quilombolas, inclusive podendo prestar apoio, técnico, científico e financeiro a instituições de educação superior vinculadas à Secretaria da Educação para a implantação de linhas de pesquisa, núcleos e cursos de pós-graduação sobre o tema.

Art. 20 - A Secretaria da Saúde promoverá a formação inicial e continuada dos trabalhadores em saúde, realizará campanhas educativas e distribuirá material em linguagem acessível à população, abordando conteúdos relativos ao enfrentamento ao racismo na área de saúde, à promoção da saúde da população negra e às práticas de promoção da saúde de povos de terreiros de religiões afro-brasileiras e comunidades quilombolas.

Art. 21 - O Poder Público instituirá programas, incentivos e benefícios específicos para a garantia do direito à saúde das comunidades quilombolas.

Parágrafo único - Será garantido a todas as comunidades remanescentes de quilombo identificadas no Estado, o pleno acesso às ações e serviços de saúde, notadamente pelo Programa de Saúde da Família e pelo Programa de Agentes Comunitários de Saúde, de acordo com metas específicas estabelecidas e monitoradas pela Secretaria da Saúde, assegurando-se, sempre que possível, que as equipes destes programas sejam integradas por membros das comunidades.

### CAPÍTULO II DO DIREITO À EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTE E LAZER

Art. 22 - O Estado desenvolverá ações para viabilizar e ampliar o acesso e fruição da população negra à educação, cultura, esporte e lazer, almejando a efetivação da igualdade de oportunidades de acesso ao bem-estar, desenvolvimento e participação e contribuição para a identidade e o patrimônio cultural brasileiro.