

# SUMÁRIO



TRE-TO

*Técnico Judiciário - Área Administrativa*

## LÍNGUA PORTUGUESA

Compreensão e interpretação de texto .....	1
Tipos e gêneros textuais .....	7
Figuras de linguagem .....	16
Significação de palavras e expressões; relações de sinonímia e de antonímia .....	20
Ortografia.....	28
Acentuação gráfica.....	35
Uso da crase .....	42
Morfologia: classes de palavras variáveis e invariáveis e seus empregos no texto .....	44
Locuções verbais (perífrases verbais).....	55
Funções do “que” e do “se” .....	58
Formação de palavras.....	61
Elementos de comunicação .....	63
Sintaxe: relações sintático-semânticas estabelecidas entre orações, períodos ou parágrafos (período simples e período composto por coordenação e subordinação) .....	66
Concordância verbal e nominal .....	74
Regência verbal e nominal .....	81
Colocação pronominal.....	88
Emprego dos sinais de pontuação e sua função no texto.....	90
Elementos de coesão .....	93
Função textual dos vocábulos .....	95
Variação linguística.....	106
Questões .....	107
Gabarito.....	123

# SUMÁRIO

# SUMÁRIO



## NOÇÕES DE DIREITO ELEITORAL

Lei nº 4.737/1965 E suas alterações (código eleitoral): introdução; órgãos da justiça eleitoral; tribunal superior eleitoral (tse); tribunais regionais eleitorais; juízes eleitorais e juntas eleitorais: composição, competências e atribuições; alistamento eleitoral: qualificação e inscrição, cancelamento e exclusão.....	1
Lei nº 9.504/1997 E suas alterações: disposições gerais; coligações; convenções para escolha de candidatos; registro de candidatos; sistema eletrônico de votação e totalização dos votos.....	66
Lei nº 9.096/1995 E suas alterações: disposições preliminares; filiação partidária .....	109
Resolução do TSE nº 23.659/2021: Alistamento eleitoral; Transferência de domicílio eleitoral; Segunda via da inscrição; Título eleitoral; Acesso às informações constantes do cadastro; Restrição de direitos políticos; Revisão do eleitorado; Restrição de direitos políticos; Revisão do eleitorado.....	127
Questões .....	160
Gabarito.....	164

## NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição da república federativa do brasil de 1988: princípios fundamentais.....	1
Aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas.....	3
Direitos e garantias fundamentais: direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos, partidos políticos.....	18
Organização político-administrativa do estado: estado federal brasileiro, união, estados, distrito federal, municípios e territórios.....	35
Administração pública: disposições gerais, servidores públicos.....	48
Poder executivo: atribuições e responsabilidades do presidente da república.....	58
Poder legislativo: estrutura; funcionamento e atribuições; processo legislativo; fiscalização contábil, financeira e orçamentária; comissões parlamentares de inquérito .....	64
Poder judiciário: disposições gerais; órgãos do poder judiciário; organização e competências; conselho nacional de justiça, composição e competências.....	81
Funções essenciais à justiça: ministério público; advocacia pública; defensoria pública.....	102
Questões .....	110
Gabarito.....	117

# SUMÁRIO

# SUMÁRIO



## NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Noções de organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; administração direta e indireta; autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.....	1
Ato administrativo: conceito, requisitos, atributos, classificação e espécies.....	7
Agentes públicos: legislação pertinente; disposições constitucionais aplicáveis; disposições doutrinárias; conceito; espécies; cargo, emprego e função pública .....	29
Poderes administrativos: hierárquico, disciplinar, regulamentar e de polícia; uso e abuso do poder.....	47
Controle da administração pública: controle exercido pela administração pública; controle judicial; controle legislativo .....	57
Responsabilidade civil do estado: responsabilidade civil do estado no direito brasileiro; responsabilidade por ato comissivo do estado; responsabilidade por omissão do estado; requisitos para a demonstração da responsabilidade do estado; causas excludentes e atenuantes da responsabilidade do estado .....	66
Questões .....	73
Gabarito.....	80

## REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO TOCANTINS

Resolução nº 282, de 11 de dezembro de 2012; livro i - da organização e competência .....	1
Questões .....	15
Gabarito.....	17

## ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização .....	1
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação..	10
Gestão de processos.....	13
Gestão da qualidade .....	17
Gestão de projetos .....	21
Planejamento estratégico .....	24
Excelência nos serviços públicos .....	35
Empreendedorismo governamental e novas lideranças no setor público .....	42

# SUMÁRIO



Gestão de resultados na produção de serviços públicos.....	46
Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada.....	56
O paradigma do cliente na gestão pública.....	58
Sustentabilidade pública e acessibilidade.....	60
Questões.....	61
Gabarito.....	67

## GESTÃO DE PESSOAS

Conceitos, importância, relação com os outros sistemas de organização.....	1
Fundamentos, teorias e escolas da administração e o seu impacto na gestão de pessoas.....	5
Função do órgão de recursos humanos; atribuições básicas e objetivos.....	7
Políticas e sistemas de informações gerenciais.....	9
Comportamento organizacional; relações indivíduo/organização.....	12
Liderança, motivação e desempenho.....	12
Qualidade de vida.....	15
Gestão por competências.....	16
Lei nº 8.112/1990 (Direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos civis).....	18
Tendências em gestão de pessoas no setor público.....	63
Questões.....	64
Gabarito.....	70

## GESTÃO DE CONTRATOS

Legislação aplicável à contratação de bens e serviços: Lei nº 14.133/2021; Elaboração e fiscalização de contratos; Cláusulas e indicadores de nível de serviço; Papel do fiscalizador do contrato; Papel do preposto da contratada; Acompanhamento da execução contratual; Registro e notificação de irregularidades; Definição e aplicação de penalidades e sanções administrativas.....	1
Questões.....	100
Gabarito.....	103

# SUMÁRIO



A compreensão e a interpretação de textos são habilidades fundamentais para quem se prepara para concursos públicos, exames escolares ou qualquer prova que envolva Língua Portuguesa. Dominar essas competências pode ser o diferencial entre uma boa e uma excelente pontuação, especialmente em provas que cobram interpretação textual de forma intensa e minuciosa.

Mas qual é a verdadeira diferença entre compreensão e interpretação? Muitas vezes, esses dois conceitos são tratados como sinônimos, mas possuem diferenças importantes. A compreensão envolve a habilidade de entender o que o texto expressa de maneira clara e direta, ou seja, aquilo que está explícito na superfície das palavras. É a capacidade de captar o significado literal das frases, ideias e argumentos apresentados pelo autor. Já a interpretação vai além: é a habilidade de ler nas entrelinhas, de inferir significados ocultos e de construir sentidos que não estão evidentes no texto, mas que podem ser deduzidos a partir do contexto, dos detalhes e da experiência do leitor.

Desenvolver a habilidade de compreender e interpretar textos é uma tarefa que exige prática e dedicação. Ao longo deste estudo, exploraremos as diferenças entre compreensão e interpretação, os tipos de linguagem que influenciam a interpretação textual e o conceito de intertextualidade, que é quando um texto se relaciona com outro para construir novos significados. Esses conhecimentos são essenciais para uma leitura mais aprofundada e para uma interpretação mais assertiva dos textos que aparecem em provas de concursos e avaliações em geral.

### — Diferença entre Compreensão e Interpretação

A compreensão e a interpretação de textos são habilidades interligadas, mas que apresentam diferenças claras e que devem ser reconhecidas para uma leitura eficaz, principalmente em contextos de provas e concursos públicos.

**Compreensão** refere-se à habilidade de entender o que o texto comunica de forma explícita. É a identificação do conteúdo que o autor apresenta de maneira direta, sem exigir do leitor um esforço de interpretação mais aprofundado. Ao compreender um texto, o leitor se concentra no significado das palavras, frases e parágrafos, buscando captar o sentido literal e objetivo daquilo que está sendo dito. Ou seja, a compreensão é o processo de absorver as informações que estão na superfície do texto, sem precisar buscar significados ocultos ou inferências.

#### Exemplo de compreensão:

Se o texto afirma: “Jorge era infeliz quando fumava”, a compreensão dessa frase nos leva a concluir apenas o que está claramente dito: Jorge, em determinado período de sua vida em que fumava, era uma pessoa infeliz.

Por outro lado, a interpretação envolve a leitura das entrelinhas, a busca por sentidos implícitos e o esforço para compreender o que não está diretamente expresso no texto. Essa habilidade requer do leitor uma análise mais profunda, considerando fatores como contexto, intenções do autor, experiências pessoais e conhecimentos prévios. A interpretação é a construção de significados que vão além das palavras literais, e isso pode envolver deduzir informações não explícitas, perceber ironias, analogias ou entender o subtexto de uma mensagem.

#### Exemplo de interpretação:

Voltando à frase “Jorge era infeliz quando fumava”, a interpretação permite deduzir que Jorge provavelmente parou de fumar e, com isso, encontrou a felicidade. Essa conclusão não está diretamente expressa, mas é sugerida pelo contexto e pelas implicações da frase.

Em resumo, a compreensão é o entendimento do que está no texto, enquanto a interpretação é a habilidade de extrair do texto o que ele não diz diretamente, mas sugere. Enquanto a compreensão requer uma leitura atenta e literal, a interpretação exige uma leitura crítica e analítica, na qual o leitor deve conectar ideias, fazer inferências e até questionar as intenções do autor.

**LEI Nº 4.737, DE 15 DE JULHO DE 1965**

*Institui o Código Eleitoral.*

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que sanciono a seguinte Lei, aprovada pelo Congresso Nacional, nos termos do art. 4º, caput, do Ato Institucional, de 9 de abril de 1964.

**PARTE PRIMEIRA****INTRODUÇÃO**

Art. 1º Este Código contém normas destinadas a assegurar a organização e o exercício de direitos políticos precipuamente os de votar e ser votado.

Parágrafo único. O Tribunal Superior Eleitoral expedirá Instruções para sua fiel execução.

Art. 2º Todo poder emana do povo e será exercido em seu nome, por mandatários escolhidos, direta e secretamente, dentre candidatos indicados por partidos políticos nacionais, ressalvada a eleição indireta nos casos previstos na Constituição e leis específicas.

Art. 3º Qualquer cidadão pode pretender investidura em cargo eletivo, respeitadas as condições constitucionais e legais de elegibilidade e incompatibilidade.

Art. 4º São eleitores os brasileiros maiores de 18 anos que se alistarem na forma da lei. (Vide art 14 da Constituição Federal)

Art. 5º Não podem alistar-se eleitores:

I - os analfabetos; (Vide art. 14, § 1º, II, "a", da Constituição/88)

II - os que não saibam exprimir-se na língua nacional;

III - os que estejam privados, temporária ou definitivamente dos direitos políticos.

Parágrafo único - Os militares são alistáveis, desde que oficiais, aspirantes a oficiais, guardas-marinha, subtenentes ou suboficiais, sargentos ou alunos das escolas militares de ensino superior para formação de oficiais.

Art. 6º O alistamento e o voto são obrigatórios para os brasileiros de um e outro sexo, salvo:

I - quanto ao alistamento:

a) os inválidos;

b) os maiores de setenta anos;

c) os que se encontrem fora do país.

II - quanto ao voto:

a) os enfermos;

b) os que se encontrem fora do seu domicílio;

c) os funcionários civis e os militares, em serviço que os impossibilite de votar.

Art. 7º O eleitor que deixar de votar e não se justificar perante o juiz eleitoral até 30 (trinta) dias após a realização da eleição, incorrerá na multa de 3 (três) a 10 (dez) por cento sobre o salário-mínimo da região, imposta pelo juiz eleitoral e cobrada na forma prevista no art. 367. (Redação dada pela Lei nº 4.961, de 1966)

§ 1º Sem a prova de que votou na última eleição, pagou a respectiva multa ou de que se justificou devidamente, não poderá o eleitor:

I - inscrever-se em concurso ou prova para cargo ou função pública, investir-se ou empossar-se neles;

**DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS****Forma, Sistema e Fundamentos da República****– Papel dos Princípios e o Neoconstitucionalismo**

Os princípios abandonam sua função meramente subsidiária na aplicação do Direito, quando serviam tão somente de meio de integração da ordem jurídica (na hipótese de eventual lacuna) e vetor interpretativo, e passam a ser dotados de elevada e reconhecida normatividade.

**– Princípio Federativo**

Significa que a União, os Estados-membros, o Distrito Federal e os Municípios possuem autonomia, caracteriza por um determinado grau de liberdade referente à sua organização, à sua administração, à sua normatização e ao seu Governo, porém limitada por certos princípios consagrados pela Constituição Federal.

**– Princípio Republicano**

É uma forma de Governo fundada na igualdade formal entre as pessoas, em que os detentores do poder político exercem o comando do Estado em caráter eletivo, representativo, temporário e com responsabilidade.

**– Princípio do Estado Democrático de Direito**

O Estado de Direito é aquele que se submete ao império da lei. Por sua vez, o Estado democrático caracteriza-se pelo respeito ao princípio fundamental da soberania popular, vale dizer, funda-se na noção de Governo do povo, pelo povo e para o povo.

**– Princípio da Soberania Popular**

O parágrafo único do Artigo 1º da Constituição Federal revela a adoção da soberania popular como princípio fundamental ao prever que *“Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”*.

**– Princípio da Separação dos Poderes**

A visão moderna da separação dos Poderes não impede que cada um deles exerça atipicamente (de forma secundária), além de sua função típica (preponderante), funções atribuídas a outro Poder.

Vejamos abaixo, os dispositivos constitucionais correspondentes ao tema supracitado:

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.



### Administração direta e indireta

A princípio, infere-se que Administração Direta é correspondente aos órgãos que compõem a estrutura das pessoas federativas que executam a atividade administrativa de maneira centralizada. O vocábulo “Administração Direta” possui sentido abrangente vindo a compreender todos os órgãos e agentes dos entes federados, tanto os que fazem parte do Poder Executivo, do Poder Legislativo ou do Poder Judiciário, que são os responsáveis por praticar a atividade administrativa de maneira centralizada.

Já a Administração Indireta, é equivalente às pessoas jurídicas criadas pelos entes federados, que possuem ligação com as Administrações Diretas, cujo fulcro é praticar a função administrativa de maneira descentralizada.

Tendo o Estado a convicção de que atividades podem ser exercidas de forma mais eficaz por entidade autônoma e com personalidade jurídica própria, o Estado transfere tais atribuições a particulares e, ainda pode criar outras pessoas jurídicas, de direito público ou de direito privado para esta finalidade. Optando pela segunda opção, as novas entidades passarão a compor a Administração Indireta do ente que as criou e, por possuírem como destino a execução especializado de certas atividades, são consideradas como sendo manifestação da descentralização por serviço, funcional ou técnica, de modo geral.

### Desconcentração e Descentralização

Consiste a desconcentração administrativa na distribuição interna de competências, na esfera da mesma pessoa jurídica. Assim sendo, na desconcentração administrativa, o trabalho é distribuído entre os órgãos que integram a mesma instituição, fato que ocorre de forma diferente na descentralização administrativa, que impõe a distribuição de competência para outra pessoa, física ou jurídica.

Ocorre a desconcentração administrativa tanto na administração direta como na administração indireta de todos os entes federativos do Estado. Pode-se citar a título de exemplo de desconcentração administrativa no âmbito da Administração Direta da União, os vários ministérios e a Casa Civil da Presidência da República; em âmbito estadual, o Ministério Público e as secretarias estaduais, dentre outros; no âmbito municipal, as secretarias municipais e as câmaras municipais; na administração indireta federal, as várias agências do Banco do Brasil que são sociedade de economia mista, ou do INSS com localização em todos os Estados da Federação.

Ocorre que a desconcentração enseja a existência de vários órgãos, sejam eles órgãos da Administração Direta ou das pessoas jurídicas da Administração Indireta, e devido ao fato desses órgãos estarem dispostos de forma interna, segundo uma relação de subordinação de hierarquia, entende-se que a desconcentração administrativa está diretamente relacionada ao princípio da hierarquia.

Registra-se que na descentralização administrativa, ao invés de executar suas atividades administrativas por si mesmo, o Estado transfere a execução dessas atividades para particulares e, ainda a outras pessoas jurídicas, de direito público ou privado.

Explicita-se que, mesmo que o ente que se encontre distribuindo suas atribuições e detenha controle sobre as atividades ou serviços transferidos, não existe relação de hierarquia entre a pessoa que transfere e a que acolhe as atribuições.

### Criação, extinção e capacidade processual dos órgãos públicos

Os arts. 48, XI e 61, § 1º da CFB/1988 dispõem que a criação e a extinção de órgãos da administração pública dependem de lei de iniciativa privativa do chefe do Executivo a quem compete, de forma privada, e por meio de decreto, dispor sobre a organização e funcionamento desses órgãos públicos, quando não ensejar aumento de despesas nem criação ou extinção de órgãos públicos (art. 84, VI, b, CF/1988). Desta forma, para que haja a criação e extinção de órgãos, existe a necessidade de lei, no entanto, para dispor sobre a organização e o funcionamento, denota-se que poderá ser utilizado ato normativo inferior à lei, que se trata do decreto. Caso o Poder Executivo Federal desejar criar um Ministério a mais, o presidente da República deverá



## RESOLUÇÃO Nº 282, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2012

*Dispõe sobre o Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.*

**O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO TOCANTINS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 96, I, “a”, da Constituição da República Federativa do Brasil, e pelo artigo 30, inciso I, da Lei nº 4.737, de 15 de junho de 1965, considerando o que dispõem as Portarias nº 219, de 2012, e 253, de 2012, resolve adotar o seguinte Regimento Interno:

### DISPOSIÇÃO INICIAL

Art. 1º Este Regimento estabelece a composição, a competência e o funcionamento do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins, regula o processo e o julgamento dos feitos que lhe são atribuídos por lei e a disciplina de seus serviços.

### LIVRO I DA ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA

#### TÍTULO I DO TRIBUNAL

#### CAPÍTULO I DA COMPOSIÇÃO

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º O Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins, com sede na Capital e jurisdição em todo o território do Estado, tem sua competência prevista pela Constituição da República Federativa do Brasil e pela Legislação Eleitoral, e se comporá:

I – mediante eleição, pelo voto secreto:

- a) de dois juízes, escolhidos dentre os desembargadores do Tribunal de Justiça;
- b) de dois juízes, escolhidos pelo Tribunal de Justiça, dentre seus juízes de Direito;
- c) de um juiz, escolhido pelo Tribunal Regional Federal competente, dentre seus juízes federais;

II – por nomeação, pelo presidente da República, de dois juízes, escolhidos dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça em listas tríplices.

§ 1º Os suplentes dos juízes titulares do Tribunal, denominados juízes substitutos, serão escolhidos pelo mesmo processo, em número igual para cada categoria.

§ 2º Nas ausências, impedimentos ou incompatibilidades, que ensejem afastamento temporário de algum dos juízes titulares, será convocado juiz substituto da mesma classe, alternadamente, quando existir mais de um substituto, a começar pelo mais antigo na Corte.

§ 3º Em caso de vacância, será convocado o respectivo juiz substituto com maior antiguidade na Corte.



A estrutura organizacional e o processo de organização são elementos centrais para o funcionamento eficaz de qualquer empresa ou instituição. A estrutura organizacional refere-se ao sistema formal de tarefas e relacionamentos que controla, coordena e motiva os funcionários a trabalharem juntos para alcançar os objetivos da organização.

Este arranjo define como as atividades são divididas, agrupadas e coordenadas dentro da empresa. Já o processo de organização é a maneira pela qual os recursos humanos, materiais e financeiros são sistematicamente dispostos para atingir esses objetivos.

Compreender a estrutura organizacional e o processo de organização é crucial para gestores, líderes e qualquer pessoa interessada em administração, pois esses conceitos formam a base sobre a qual se constrói a eficiência operacional e a eficácia organizacional.

No contexto de concursos públicos, como os administrados por bancas como Vunesp, FCC e FGV, o domínio desses tópicos é frequentemente exigido e pode ser determinante para o sucesso dos candidatos.

### — Conceitos Básicos de Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional é a espinha dorsal de qualquer organização, definindo como as atividades são direcionadas para alcançar os objetivos. Ela estabelece um sistema de tarefas e relacionamentos que coordena e motiva os membros da organização a trabalharem juntos de maneira eficiente. A seguir, são explorados os principais conceitos que compõem a estrutura organizacional:

#### Hierarquia

A hierarquia é o sistema de níveis dentro da organização que define a cadeia de comando. Em uma hierarquia, cada nível tem uma autoridade específica, e a comunicação normalmente flui de cima para baixo. Este conceito ajuda a definir claramente quem está encarregado de quem e facilita a tomada de decisões e a delegação de tarefas.

– **Cadeia de Comando:** Refere-se à linha de autoridade que se estende do topo da organização até o nível mais baixo e esclarece quem reporta a quem.

– **Amplitude de Controle:** É o número de subordinados que um gerente ou supervisor pode dirigir de forma eficaz. Uma amplitude estreita implica mais níveis hierárquicos, enquanto uma amplitude ampla significa menos níveis.

#### Departamentalização

A departamentalização envolve a divisão da organização em unidades menores, chamadas departamentos, com base em critérios específicos. Esta divisão permite que a organização funcione de maneira mais organizada e eficiente.

– **Funcional:** Departamentos são formados com base em funções especializadas, como marketing, finanças, produção, etc.

– **Geográfica:** Departamentos são criados com base em regiões geográficas ou áreas de operação.

– **Por Produto:** Departamentos são organizados de acordo com as linhas de produtos.

– **Por Cliente:** Departamentos são formados para atender diferentes segmentos de clientes.





É o método dentro da administração, que abrange um conjunto de técnicas dedicadas a extrair a máxima competência do indivíduo dentro da organização.

As tarefas dessa gestão são:

- Desenvolvimento de líderes
- Atração
- Conservação
- Administração
- Reconhecimento
- Orientação

Utilizando uma série de estratégias administrativas, a Gestão de Pessoas compreende e ocupa-se com os interesses do indivíduo dentro da organização, dedicando-se principalmente pelo espírito de equipe, sua motivação e qualificação. É o conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos, segundo a definição de **Idalberto Chiavenato** (escritor, professor e consultor administrativo, atua na área de administração de empresas e recursos humanos). Nela encontramos ferramentas que desenvolvem habilidades, comportamento (atitudes) e o conhecimento, que beneficiam a realização do trabalho coletivo, produzindo valor econômico (Capital Humano).

Dedica-se a inserir melhoradas práticas de gestão, garantindo satisfação coletiva e produtividade otimizada que visa alcançar resultados favoráveis para o crescimento saudável da organização.

### Histórico

O departamento pessoal foi iniciado no século XIX. Com a responsabilidade apenas de medir os custos da empresa, produtividade não era o foco. Os colaboradores eram apenas citados como Ativo Contábil na empresa. Não havia amplas relações de motivação, ou de entendimento de ambiente organizacional com o indivíduo ou vice-versa.

A teoria clássica (mecanicista), entendia que o homem teria que ter uma organização racional no trabalho e seria estimulado através de recursos financeiros, falava-se mais na eficiência operacional. O homem era entendido como homem econômico, que seria recompensado e estimulado a partir da quantidade de recursos financeiros que fossem a ele fornecido.

Após isso, a Teoria das Relações Humanas começou a compreender que o homem teria outras demandas e que o ambiente organizacional agora, também influenciava a sua produtividade, passou-se então, a entender o indivíduo a partir da teoria das relações humanas.

Iniciando a CLT, na década de 30 - 50, as leis trabalhistas deveriam ser seguidas e isso deveria ser supervisionado de perto por um responsável, foi aí que a estrutura do RH (Recursos Humanos) começou a ser formada.

Com a evolução do RH, a partir dos anos 70 o foco voltava-se então para pessoas e não para o burocrático e operacional apenas. Tornando a estrutura mais humanizada inicia-se então, o conceito do planejamento estratégico para conservar talentos e engajar a equipe, motivando-a; mais tarde chamaríamos de **Gestão de Pessoas**.

### Processo evolutivo

<b>1º DEPARTAMENTO PESSOAL</b>	Contabilidade e processos relacionados a contratação e demissão de funcionários: burocracia
<b>2º GESTÃO DE PESSOAS</b>	Treinamento e desenvolvimento do indivíduo e suas capacidades, potencializando-as: comunicação, manutenção



## — Contratos

No desempenho da função administrativa, o Poder Público estabelece diversas relações jurídicas com pessoas físicas e jurídicas, públicas e privadas. Desse modo, a partir do momento em que tais relações se constituem por intermédio da manifestação bilateral da vontade das partes, afirmamos que foi celebrado um contrato da Administração.

Ressalta-se que os contratos da Administração podem ser:

- **Contratos Administrativos:** são aqueles comandados pelas normas de Direito Público.
- **Contratos de Direito Privado firmados pela Administração:** são aqueles comandados por normas de Direito Privado.

## — Princípios

### Princípio da legalidade

Disposto no art. 37 da CRFB/1988, recebe um conceito como um produto do Liberalismo, que propagava evidente superioridade do Poder Legislativo por intermédio da qual a legalidade veio a ser bipartida em importantes desdobramentos:

- 1) **Supremacia da lei:** a lei prevalece e tem preferência sobre os atos da Administração;
- 2) **Reserva de lei:** a apreciação de certas matérias deve ser formalizada pela legislação, deletando o uso de outros atos de caráter normativo.

Todavia, o princípio da legalidade deve ser conceituado como o principal conceito para a configuração do regime jurídico-administrativo, tendo em vista que segundo ele, a administração pública só poderá ser desempenhada de forma eficaz em seus atos executivos, agindo conforme os parâmetros legais vigentes. De acordo com o **princípio** em análise, todo ato que não possuir base em fundamentos legais é ilícito.

### Princípio da impessoalidade

Consagrado de forma expressa no art. 37 da CRFB/1988, possui duas interpretações possíveis:

**a) igualdade (ou isonomia):** dispõe que a Administração Pública deve se abster de tratamento de forma impessoal e isonômico aos particulares, com o fito de atender a finalidade pública, vedadas a discriminação odiosa ou desproporcional. Exemplo: art. 37, II, da CRFB/1988: concurso público. Isso posto, com ressalvas ao tratamento que é diferenciado para pessoas que estão se encontram em posição fática de desigualdade, com o fulcro de efetivar a igualdade material. Exemplo: art. 37, VIII, da CRFB e art. 5.0, § 2.º, da Lei 8.112/1990: reserva de vagas em cargos e empregos públicos para portadores de deficiência.

**b) proibição de promoção pessoal:** quem faz as realizações públicas é a própria entidade administrativa e não são tidas como feitos pessoais dos seus respectivos agentes, motivos pelos quais toda a publicidade dos atos do Poder Público deve possuir caráter educativo, informativo ou de orientação social, nos termos do **art. 37, § 1.º, da CRFB: “dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos”**.