

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT-SP

Analista Judiciário – Área Administrativa

Volume I

Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região - Concurso Público

AB118-A-2018

DADOS DA OBRA

Título da obra: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Cargo: Analista Judiciário – Área Judiciária e
Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal

(Baseado no Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região Concurso Público)

Volume I

- Língua Portuguesa
- Matemática e Raciocínio Lógico-Matemático
 - Noções de Informática
- Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ N° 230/2016 - Art. 19)
 - Legislação e Ética no Serviço Público

Volume II

- Noções de Direito Constitucional
- Noções de Direito do Trabalho
- Noções de Direito Administrativo
 - Administração Pública
- Noções de Orçamento Público
 - Gestão de Pessoas

Gestão de Conteúdos

Emanuela Amaral de Souza

Diagramação/ Editoração Eletrônica

Elaine Cristina

Igor de Oliveira

Camila Lopes

Thais Regis

Produção Editorial

Suelen Domenica Pereira

Julia Antoneli

Capa

Joel Ferreira dos Santos



CURSO ONLINE

Comum a Todos os Cargos
TRT-SP 2018

Curso online de conhecimentos básicos, de acordo com o edital!

DE: R\$ 120,00

POR:
R\$ 89,90

PREÇO PROMOCIONAL!
APROVEITE!

ACESSE:

www.novaconcursos.com.br/curso-trt-sp-2018



AULAS ONLINE GRÁTIS TRT-SP 2018

Intensifique a sua preparação com o melhor time de professores do país!

Aulas ao vivo Grátis no canal da Nova Concursos no YouTube!

Cadastre-se e receba a agenda de aulas para o TRT 2018.

www.novaconcursos.com.br/aula-online-gratis

SUMÁRIO

Língua Portuguesa

Interpretação de texto.	83
Argumentação.	111
Pressupostos e subentendidos.	118
Níveis de linguagem.	120
Articulação do texto: coesão e coerência.	86
Termos da oração.	63
Processos de coordenação e subordinação.	63
Discurso direto e indireto.	07
Tempos, modos e vozes verbais.	07
Classes de palavras.	07
Flexão nominal e verbal.	124
Concordância nominal e verbal.	52
Regência nominal e verbal.	58
Ocorrência da Crase.	71
Ortografia.	44
Acentuação.	47
Pontuação.	50
Equivalência e transformação de estruturas.	04
Redação.	91

Matemática e Raciocínio Lógico - Matemático

Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); expressões numéricas; múltiplos e divisores de números naturais; problemas.	01
Frações e operações com frações.	01
Números e grandezas proporcionais: razões e proporções; divisão em partes proporcionais; regra de três; porcentagem e problemas.	11
Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações.	21
Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos.	21
Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas.	21

Noções de Informática

Noções de sistema operacional (ambientes Linux e Windows 7, 8 e 10).	01
Edição de textos, planilhas e apresentações (ambientes Microsoft Office 2010, 2013 e LibreOffice 5 ou superior).	11
Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e Intranet;	39
Programas de navegação (Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome);	39
Programas de correio eletrônico (Microsoft Outlook e Mozilla Thunderbird);	39
Sítios de busca e pesquisa na Internet;	39
Grupos de discussão;	39
Redes sociais;	39
Computação na nuvem (cloud computing).	39
Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas.	47
Segurança da informação: Procedimentos de segurança;	47
Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais;	47
Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, anti-spyware etc.);	47
Procedimentos de backup;	47
Armazenamento de dados na nuvem (cloud storage).	47

SUMÁRIO

Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução Cnj Nº 230/2016 - Art. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal).	01
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000 e Decreto 5.296/2004).	07
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).	09
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994) e Decreto 3.691/2000).	10
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).	10
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999).	11

Legislação e Ética no Serviço Público

Ética e moral.	07
Ética, princípios e valores.	07
Ética e democracia: exercício da cidadania.	07
Ética e função pública.	09
Ética no Setor Público.	09
Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 6ª Região.	09
Lei nº 8.112/1990 e alterações posteriores: Provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; Direitos e vantagens; Regime disciplinar: deveres, proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades, processo administrativo disciplinar.	39
Lei nº 8.429/1992 e alterações posteriores: disposições gerais, atos de improbidade administrativa.	66

LÍNGUA PORTUGUESA

Letra e Fonema.....	01
Estrutura das Palavras.....	04
Classes de Palavras e suas Flexões.....	07
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Concordância Verbal e Nominal.....	52
Regência Verbal e Nominal.....	58
Frase, oração e período.....	63
Sintaxe da Oração e do Período.....	63
Termos da Oração.....	63
Coordenação e Subordinação.....	63
Crase.....	71
Colocação Pronominal.....	74
Significado das Palavras.....	76
Interpretação Textual.....	83
Tipologia Textual.....	85
Gêneros Textuais.....	86
Coesão e Coerência.....	86
Reescrita de textos/Equivalência de Estruturas.....	88
Estrutura Textual.....	90
Redação Oficial.....	91
Funções do "que" e do "se".....	100
Varição Linguística.....	101
O processo de comunicação e as funções da linguagem.....	103

Na produção de vogais, a boca fica aberta ou entreaberta. As vogais podem ser:

- **Orais:** quando o ar sai apenas pela boca: /a/, /e/, /i/, /o/, /u/.

- **Nasais:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais.

/ã/: *fã, canto, tampa*
/ẽ/: *dente, tempero*
/ĩ/: *lindo, mim*
/õ/: *bonde, tombo*
/ũ/: *nunca, algum*

- **Átonas:** pronunciadas com menor intensidade: *até, bola.*

- **Tônicas:** pronunciadas com maior intensidade: *até, bola.*

Quanto ao timbre, as vogais podem ser:

- Abertas: *pé, lata, pó*
- Fechadas: *mês, luta, amor*
- Reduzidas - Aparecem quase sempre no final das palavras: *dedo* ("dedu"), *ave* ("avi"), *gente* ("genti").

2) Semivogais

Os fonemas /i/ e /u/, algumas vezes, não são vogais. Aparecem apoiados em uma vogal, formando com ela uma só emissão de voz (uma sílaba). Neste caso, estes fonemas são chamados de *semivogais*. A diferença fundamental entre vogais e semivogais está no fato de que estas não desempenham o papel de núcleo silábico.

Observe a palavra *papai*. Ela é formada de duas sílabas: *pa - pai*. Na última sílaba, o fonema vocálico que se destaca é o "a". Ele é a vogal. O outro fonema vocálico "i" não é tão forte quanto ele. É a semivogal. Outros exemplos: *saudade, história, série*.

3) Consoantes

Para a produção das consoantes, a corrente de ar expirada pelos pulmões encontra obstáculos ao passar pela cavidade bucal, fazendo com que as consoantes sejam verdadeiros "ruídos", incapazes de atuar como núcleos silábicos. Seu nome provém justamente desse fato, pois, em português, sempre consoam ("soam com") as vogais. Exemplos: /b/, /t/, /d/, /v/, /l/, /m/, etc.

Encontros Vocálicos

Os encontros vocálicos são agrupamentos de vogais e semivogais, sem consoantes intermediárias. É importante reconhecê-los para dividir corretamente os vocábulos em sílabas. Existem três tipos de encontros: o *ditongo*, o *tritongo* e o *hiato*.

1) Ditongo

É o encontro de uma vogal e uma semivogal (ou vice-versa) numa mesma sílaba. Pode ser:

- **Crescente:** quando a semivogal vem antes da vogal: *sé-rie* (i = semivogal, e = vogal)

- **Decrescente:** quando a vogal vem antes da semivogal: *pai* (a = vogal, i = semivogal)

- **Oral:** quando o ar sai apenas pela boca: *pai*

- **Nasal:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais: *mãe*

2) Tritongo

É a sequência formada por uma semivogal, uma vogal e uma semivogal, sempre nesta ordem, numa só sílaba. Pode ser oral ou nasal: *Paraguai* - Tritongo oral, *quão* - Tritongo nasal.

3) Hiato

É a sequência de duas vogais numa mesma palavra que pertencem a sílabas diferentes, uma vez que nunca há mais de uma vogal numa mesma sílaba: *saída* (sa-í-da), *poesia* (po-e-si-a).

Encontros Consonantais

O agrupamento de duas ou mais consoantes, sem vogal intermediária, recebe o nome de *encontro consonantal*. Existem basicamente dois tipos:

1-) os que resultam do contato consoante + "l" ou "r" e ocorrem numa mesma sílaba, como em: *pe-dra, pla-no, a-tle-ta, cri-se*.

2-) os que resultam do contato de duas consoantes pertencentes a sílabas diferentes: *por-ta, rit-mo, lis-ta*.

Há ainda grupos consonantais que surgem no início dos vocábulos; são, por isso, inseparáveis: *pneu, gno-mo, psi-có-lo-go*.

Dígrafos

De maneira geral, cada fonema é representado, na escrita, por apenas uma letra: *lixo* - Possui quatro fonemas e quatro letras.

Há, no entanto, fonemas que são representados, na escrita, por duas letras: *bicho* - Possui quatro fonemas e cinco letras.

Na palavra acima, para representar o fonema /xe/ foram utilizadas duas letras: o "c" e o "h".

Assim, o *dígrafo* ocorre quando duas letras são usadas para representar um único fonema (*di* = dois + *grafo* = letra). Em nossa língua, há um número razoável de dígrafos que convém conhecer. Podemos agrupá-los em dois tipos: consonantais e vocálicos.

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO

Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); expressões numéricas; múltiplos e divisores de números naturais; problemas.	01
Frações e operações com frações.	01
Números e grandezas proporcionais: razões e proporções; divisão em partes proporcionais; regra de três; porcentagem e problemas.	11
Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações.	21
Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos.	21
Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas.....	21

**NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS:
OPERAÇÕES (ADIÇÃO, SUBTRAÇÃO,
MULTIPLICAÇÃO, DIVISÃO, POTENCIAÇÃO);
EXPRESSÕES NUMÉRICAS; MÚLTIPLOS
E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS;
PROBLEMAS.
FRAÇÕES E OPERAÇÕES COM FRAÇÕES.**

Números Naturais

Os números naturais são o modelo matemático necessário para efetuar uma contagem. Começando por zero e acrescentando sempre uma unidade, obtemos o conjunto infinito dos números naturais

$$\mathbb{N} = \{0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, \dots\}$$

- Todo número natural dado tem um sucessor

- O sucessor de 0 é 1.
- O sucessor de 1000 é 1001.
- O sucessor de 19 é 20.

Usamos o * para indicar o conjunto sem o zero.

$$\mathbb{N}^* = \{1, 2, 3, 4, 5, 6, \dots\}$$

- Todo número natural dado N, exceto o zero, tem um antecessor (número que vem antes do número dado).

Exemplos: Se m é um número natural finito diferente de zero.

- O antecessor do número m é m-1.
- O antecessor de 2 é 1.
- O antecessor de 56 é 55.
- O antecessor de 10 é 9.

Expressões Numéricas

Nas expressões numéricas aparecem adições, subtrações, multiplicações e divisões. Todas as operações podem acontecer em uma única expressão. Para resolver as expressões numéricas utilizamos alguns procedimentos:

Se em uma expressão numérica aparecer as quatro operações, devemos resolver a multiplicação ou a divisão primeiramente, na ordem em que elas aparecerem e somente depois a adição e a subtração, também na ordem em que aparecerem e os parênteses são resolvidos primeiro.

Exemplo 1

$$\begin{aligned} 10 + 12 - 6 + 7 \\ 22 - 6 + 7 \\ 16 + 7 \\ 23 \end{aligned}$$

Exemplo 2

$$\begin{aligned} 40 - 9 \times 4 + 23 \\ 40 - 36 + 23 \\ 4 + 23 \\ 27 \end{aligned}$$

Exemplo 3

$$\begin{aligned} 25 - (50 - 30) + 4 \times 5 \\ 25 - 20 + 20 = 25 \end{aligned}$$

Números Inteiros

Podemos dizer que este conjunto é composto pelos números naturais, o conjunto dos opostos dos números naturais e o zero. Este conjunto pode ser representado por:

$$\mathbb{Z} = \{\dots, -3, -2, -1, 0, 1, 2, \dots\}$$

Subconjuntos do conjunto \mathbb{Z} :

1) Conjunto dos números inteiros excluindo o zero

$$\mathbb{Z}^* = \{\dots, -2, -1, 1, 2, \dots\}$$

2) Conjuntos dos números inteiros não negativos

$$\mathbb{Z}_+ = \{0, 1, 2, \dots\}$$

3) Conjunto dos números inteiros não positivos

$$\mathbb{Z}_- = \{\dots, -3, -2, -1\}$$

Números Racionais

Chama-se de número racional a todo número que pode ser expresso na forma $\frac{a}{b}$, onde a e b são inteiros quaisquer, com $b \neq 0$

São exemplos de números racionais:

$$\begin{aligned} -12/51 \\ -3 \\ -(-3) \\ -2,333\dots \end{aligned}$$

As dízimas periódicas podem ser representadas por fração, portanto são consideradas números racionais.

Como representar esses números?

Representação Decimal das Frações

Temos 2 possíveis casos para transformar frações em decimais

1º) Decimais exatos: quando dividirmos a fração, o número decimal terá um número finito de algarismos após a vírgula.

$$\frac{1}{2} = 0,5$$

$$\frac{1}{4} = 0,25$$

$$\frac{3}{4} = 0,75$$

2º) Terá um número infinito de algarismos após a vírgula, mas lembrando que a dízima deve ser periódica para ser número racional

OBS: período da dízima são os números que se repetem, se não repetir não é dízima periódica e assim números irracionais, que trataremos mais a frente.

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

$$\frac{35}{99} = 0,353535...$$

$$\frac{105}{9} = 11,6666...$$

Representação Fracionária dos Números Decimais

1º caso) Se for exato, conseguimos sempre transformar com o denominador seguido de zeros.

O número de zeros depende da casa decimal. Para uma casa, um zero (10) para duas casas, dois zeros (100) e assim por diante.

$$0,3 = \frac{3}{10}$$

$$0,03 = \frac{3}{100}$$

$$0,003 = \frac{3}{1000}$$

$$3,3 = \frac{33}{10}$$

2º caso) Se dízima periódica é um número racional, então como podemos transformar em fração?

Exemplo 1

Transforme a dízima 0,333... em fração

Sempre que precisar transformar, vamos chamar a dízima dada de x, ou seja

$$X=0,333...$$

Se o período da dízima é de um algarismo, multiplicamos por 10.

$$10x=3,333...$$

E então subtraímos:

$$10x-x=3,333...-0,333...$$

$$9x=3$$

$$X=3/9$$

$$X=1/3$$

Agora, vamos fazer um exemplo com 2 algarismos de período.

Exemplo 2

Seja a dízima 1,1212...

$$\text{Façamos } x = 1,1212...$$

$$100x = 112,1212...$$

Subtraindo:

$$100x-x=112,1212...-1,1212...$$

$$99x=111$$

$$X=111/99$$

Números Irracionais

Identificação de números irracionais

- Todas as dízimas periódicas são números racionais.
- Todos os números inteiros são racionais.
- Todas as frações ordinárias são números racionais.
- Todas as dízimas não periódicas são números irracionais.
- Todas as raízes inexatas são números irracionais.
- A soma de um número racional com um número irracional é sempre um número irracional.
- A diferença de dois números irracionais, pode ser um número racional.
- Os números irracionais não podem ser expressos na forma $\frac{a}{b}$, com a e b inteiros e $b \neq 0$.

Exemplo: $\sqrt{5} - \sqrt{5} = 0$ e 0 é um número racional.

- O quociente de dois números irracionais, pode ser um número racional.

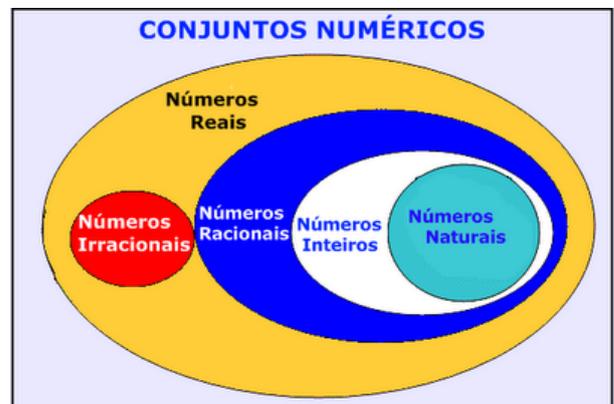
Exemplo: $\sqrt{8} : \sqrt{2} = \sqrt{4} = 2$ e 2 é um número racional.

- O produto de dois números irracionais, pode ser um número racional.

Exemplo: $\sqrt{7} \cdot \sqrt{7} = \sqrt{49} = 7$ é um número racional.

Exemplo: radicais ($\sqrt{2}, \sqrt{3}$) a raiz quadrada de um número natural, se não inteira, é irracional.

Números Reais



Fonte: www.estudokids.com.br

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

Noções de sistema operacional (ambientes Linux e Windows 7, 8 e 10).	01
Edição de textos, planilhas e apresentações (ambientes Microsoft Office 2010, 2013 e LibreOffice 5 ou superior).	11
Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e Intranet;	39
Programas de navegação (Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome);	39
Programas de correio eletrônico (Microsoft Outlook e Mozilla Thunderbird);	39
Sítios de busca e pesquisa na Internet;	39
Grupos de discussão;	39
Redes sociais;.....	39
Computação na nuvem (cloud computing).	39
Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas.	47
Segurança da informação: Procedimentos de segurança;	47
Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais;	47
Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, anti-spyware etc.);	47
Procedimentos de backup;	47
Armazenamento de dados na nuvem (cloud storage).....	47

**NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL
(AMBIENTES LINUX E WINDOWS 7, 8 E 10).**

Linux

O Linux é um sistema operacional inicialmente baseado em comandos, mas que vem desenvolvendo ambientes gráficos de estruturas e uso similares ao do Windows. Apesar desses ambientes gráficos serem cada vez mais adotados, os comandos do Linux ainda são largamente empregados, sendo importante seu conhecimento e estudo.

Outro termo muito usado quando tratamos do Linux é o *kernel*, que é uma parte do sistema operacional que faz a ligação entre *software* e máquina, é a camada de *software* mais próxima do *hardware*, considerado o núcleo do sistema. O Linux teve início com o desenvolvimento de um pequeno *kernel*, desenvolvido por Linus Torvalds, em 1991, quando era apenas um estudante finlandês. Ao *kernel* que Linus desenvolveu, deu o nome de Linux. Como o *kernel* é capaz de fazer gerenciamentos primários básicos e essenciais para o funcionamento da máquina, foi necessário desenvolver módulos específicos para atender várias necessidades, como por exemplo um módulo capaz de utilizar uma placa de rede ou de vídeo lançada no mercado ou até uma interface gráfica como a que usamos no Windows.

Uma forma de atender a necessidade de comunicação entre *kernel* e aplicativo é a chamada do sistema (*System Call*), que é uma interface entre um aplicativo de espaço de usuário e um serviço que o *kernel* fornece.

Como o serviço é fornecido no *kernel*, uma chamada direta não pode ser executada; em vez disso, você deve utilizar um processo de cruzamento do limite de espaço do usuário/*kernel*.

No Linux também existem diferentes run levels de operação. O run level de uma inicialização padrão é o de número 2.

Como o Linux também é conhecido por ser um sistema operacional que ainda usa muitos comandos digitados, não poderíamos deixar de falar sobre o Shell, que é justamente o programa que permite ao usuário digitar comandos que sejam inteligíveis pelo sistema operacional e executem funções.

No MS DOS, por exemplo, o Shell era o *command.com*, através do qual podíamos usar comandos como o *dir*, *cd* e outros. No Linux, o Shell mais usado é o *Bash*, que, para usuários comuns, aparece com o símbolo \$, e para o *root*, aparece como símbolo #.

Temos também os termos usuário e superusuário. Enquanto ao usuário é dada a permissão de utilização de comandos simples, ao superusuário é permitido configurar quais comandos os usuários podem usar, se eles podem apenas ver ou também alterar e gravar diretórios, ou seja, ele atua como o administrador do sistema. O diretório padrão que contém os programas utilizados pelo superusuário para o gerenciamento e a manutenção do sistema é o **/sbin**.

/bin - Comandos utilizados durante o boot e por usuários comuns.

/sbin - Como os comandos do **/bin**, só que não são utilizados pelos usuários comuns.

Por esse motivo, o diretório *sbin* é chamado de superusuário, pois existem comandos que só podem ser utilizados nesse diretório. É como se quem estivesse no diretório *sbin* fosse o administrador do sistema, com permissões especiais de inclusões, exclusões e alterações.

Comandos básicos

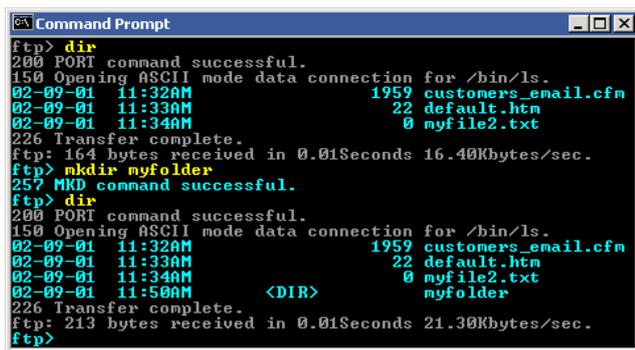
Iniciaremos agora o estudo sobre vários comandos que podemos usar no Shell do Linux:

- addgroup - adiciona grupos
- adduser - adiciona usuários
- apropos - realiza pesquisa por palavra ou string
- cat - mostra o conteúdo de um arquivo binário ou texto
- cd - entra num diretório (exemplo: `cd docs`) ou retorna para home
- cd < pasta > - vai para a pasta especificada. exemplo: `cd /usr/bin/`
- chfn - altera informação relativa a um utilizador
- chmod - altera as permissões de arquivos ou diretórios. É um comando para manipulação de arquivos e diretórios que muda as permissões para acesso àqueles. por exemplo, um diretório que poderia ser de escrita e leitura, pode passar a ser apenas leitura, impedindo que seu conteúdo seja alterado.
- choown - altera a propriedade de arquivos e pastas (dono)
- clear - limpa a tela do terminal
- cmd > txt - adiciona o resultado do comando (cmd) ao fim do arquivo (txt)
- cp - copia diretórios 'cp -r' copia recursivamente
- df - reporta o uso do espaço em disco do sistema de arquivos
- dig - testa a configuração do servidor DNS
- dmesg - exibe as mensagens da inicialização (log)
- du - exibe estado de ocupação dos discos/partições
- du -msh - mostra o tamanho do diretório em megabytes
- env - mostra variáveis do sistema
- exit - sair do terminal ou de uma sessão de root.
- /etc - É o diretório onde ficam os arquivos de configuração do sistema
- /etc/skel - É o diretório onde fica o padrão de arquivos para o diretório Home de novos usuários.
- fdisk -l - mostra a lista de partições.
- find - comando de busca ex: `find ~/ -cmin -3`
- find - busca arquivos no disco rígido.
- halt -p - desligar o computador.
- head - mostra as primeiras 10 linhas de um arquivo
- history - mostra o histórico de comandos dados no terminal.
- ifconfig - mostra as interfaces de redes ativas e as informações relacionadas a cada uma delas
- iptraf - analisador de tráfego da rede com interface gráfica baseada em diálogos
- kill - manda um sinal para um processo. Os sinais *SIGTERM* e *SIGKILL* encerram o processo.
- kill -9 xxx - mata o processo de número xxx.

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

- killall - manda um sinal para todos os processos.
- less - mostra o conteúdo de um arquivo de texto com controle
- ls - listar o conteúdo do diretório
- ls -alh - mostra o conteúdo detalhado do diretório
- ls -ltr - mostra os arquivos no formato longo (l) em ordem inversa (r) de data (t)
- man - mostra informações sobre um comando
- mkdir - cria um diretório. É um comando utilizado na raiz do Linux para a criação de novos diretórios.

Na imagem a seguir, no prompt ftp, foi criado o diretório chamado "myfolder".



```
Command Prompt
ftp> dir
200 PORT command successful.
150 Opening ASCII mode data connection for /bin/ls.
02-09-01 11:32AM      1959 customers_email.cfm
02-09-01 11:33AM      22 default.htm
02-09-01 11:34AM      0 myfile2.txt
226 Transfer complete.
ftp: 164 bytes received in 0.01Seconds 16.40Kbytes/sec.
ftp> mkdir myfolder
257 MKD command successful.
ftp> dir
200 PORT command successful.
150 Opening ASCII mode data connection for /bin/ls.
02-09-01 11:32AM      1959 customers_email.cfm
02-09-01 11:33AM      22 default.htm
02-09-01 11:34AM      0 myfile2.txt
02-09-01 11:50AM      <DIR>      myfolder
226 Transfer complete.
ftp: 213 bytes received in 0.01Seconds 21.30Kbytes/sec.
ftp>
```

Figura 22: Prompt "ftp"

- mount - montar partições em algum lugar do sistema.
- mtr - mostra rota até determinado IP
- mv - move ou renomeia arquivos e diretórios
- nano - editor de textos básico.
- nfs - sistema de arquivos nativo do sistema operacional Linux, para o compartilhamento de recursos pela rede
- netstat - exibe as portas e protocolos abertos no sistema.
- nmap - lista as portas de sistemas remotos/locais atrás de portas abertas.
- nslookup - consultas a serviços DNS
- ntsysv - exibe e configura os processos de inicialização
- passwd - modifica senha (password) de usuários
- ps - mostra os processos correntes
- ps -aux - mostra todos os processos correntes no sistema
- ps -e - lista os processos abertos no sistema.
- pwd - exibe o local do diretório atual. o prompt padrão do Linux exibe apenas o último nome do caminho do diretório atual. para exibir o caminho completo do diretório atual digite o comando pwd. Linux@fedora11 - é a versão do Linux que está sendo usada. help pwd - é o comando que nos mostrará o conteúdo da ajuda sobre o pwd. A informação do help nos mostra-nos que pwd imprime o nome do diretório atual.
- reboot - reiniciar o computador.
- recode - recodifica um arquivo ex: recode iso-8859-15..utf8 file_to_change.txt
- rm - remoção de arquivos (também remove diretórios)
- rm -rf - exclui um diretório e todo o seu conteúdo
- rmdir - exclui um diretório (se estiver vazio)
- route - mostra as informações referentes às rotas
- shutdown -r now - reiniciar o computador
- split - divide um arquivo

- smbpasswd - No sistema operacional Linux, na versão samba, smbpasswd permite ao usuário alterar sua senha criptografada smb que é armazenada no arquivo smbpasswd (normalmente no diretório privado sob a hierarquia de diretórios do samba). os usuários comuns só podem executar o comando sem opções. Ele os levará para que sua senha velha smb seja digitada e, em seguida, pedir-lhes sua nova senha duas vezes, para garantir que a senha foi digitada corretamente. Nenhuma senha será mostrada na tela enquanto está sendo digitada.

- su - troca para o superusuário root (é exigida a senha)
- su user - troca para o usuário especificado em 'user' (é exigida a senha)
- tac - semelhante ao cat, mas inverte a ordem
- tail - o comando tail mostra as últimas linhas de um arquivo texto, tendo como padrão as 10 últimas linhas. Sua sintaxe é: tail nome_do_arquivo. Ele pode ser acrescentado de alguns parâmetros como o -n que mostra o [numero] de linhas do final do arquivo; o -c [numero] que mostra o [numero] de bytes do final do arquivo e o -f que exibe continuamente os dados do final do arquivo à medida que são acrescentados.
- tcpdump sniffer - sniffer é uma ferramenta que "ouve" os pacotes
- top - mostra os processos do sistema e dados do processador.
- touch touch foo.txt - cria um arquivo foo.txt vazio; também altera data e hora de modificação para agora
- traceroute - traça uma rota do host local até o destino mostrando os roteadores intermediários
- umount - desmontar partições.
- uname -a - informações sobre o sistema operacional
- userdel - remove usuários
- vi - editor de ficheiros de texto
- vim - versão melhorada do editor supracitado
- which - mostra qual arquivo binário está sendo chamado pelo shell quando chamado via linha de comando
- who - informa quem está logado no sistema

Não são só comandos digitados via teclado que podemos executar no Linux. Várias versões foram desenvolvidas e o *kernel* evoluiu muito. Sobre ele rodam as mais diversas interfaces gráficas, baseadas principalmente no servidor de janelas XFree. Entre as mais de vinte interfaces gráficas criadas para o Linux, vamos citar o KDE.

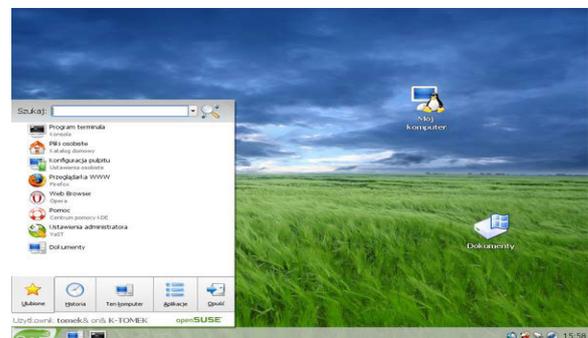


Figura 23: Menu K, na versão Suse - imagem obtida de http://pt.wikibooks.org/wiki/Linux_para_iniciantes/A_interface_gr%C3%A1fica_KDE

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 2302016 - ART. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal).	01
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000 e Decreto 5.296/2004).	07
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).	09
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994) e Decreto 3.691/2000).	10
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).	10
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999).	11

A Resolução nº 230/2016 do Conselho Nacional de Justiça tem por objetivo orientar a forma como as atividades dos órgãos do Poder Judiciário, bem como os serviços auxiliares devem se adequar à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, bem como à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A Convenção, bem como a Lei Brasileira de Inclusão tem como diretrizes o art. 5º, caput da Constituição Federal que preceitua que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A consequência disto é a garantia de que o direito à igualdade será sempre respeitado.

Necessário também dizer que a Convenção traz em seu art. 3º, os princípios gerais que devem pautar os direitos da pessoa com deficiência, dentre eles: respeito pela igualdade inerente à autonomia individual. Isto significa dizer que a pessoa com deficiência tem garantida a liberdade de fazer suas próprias escolhas, não dependendo para isto da opinião ou autorização de outrem.

Ainda, como princípio geral, a não discriminação e a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. Estes princípios deixam claro que a pessoa com deficiência, não deve, por conta desta condição, sofrer qualquer tipo de discriminação, pelo contrário, deverá ter garantida sua participação e inclusão na sociedade.

Também de grande relevância, a Convenção estabelece a igualdade de oportunidades, a acessibilidade e a igualdade entre o homem e a mulher. Por estes princípios, à pessoa com deficiência devem ser garantidas a acessibilidade aos cargos, bem como a igualdade de oportunidades, bem como igualdade de gênero.

Destaca-se, neste tocante, que as pessoas com deficiência devem ter acesso a cargos, respeitada sua condição e atendidas suas necessidades para exercício do trabalho. Trata-se de uma consequência do princípio da isonomia.

O art. 19 da Resolução nº 230/16 preceitua o seguinte:

Art. 19. Os editais de concursos públicos para ingresso nos quadros do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares deverão prever, nos objetos de avaliação, disciplina que abarque os direitos das pessoas com deficiência.

Assim, denota-se que deverá constar nos editais de concursos públicos para provimento de cargos do Poder Judiciário e serviços auxiliares, a exigência da disciplina relativa aos direitos das pessoas com deficiência.

Resta claro que a Resolução determina que os concursos públicos devam cobrar o conhecimento dos candidatos sobre os direitos das pessoas com deficiência, de forma que as pessoas conheçam de forma efetiva referidos direitos e, por consequência óbvia passem a cumprí-los, diante da necessidade de respeito ao próximo e principalmente da não discriminação.

Desta forma, a seguir será elaborado o conteúdo relativo à legislação que trata sobre os direitos da pessoa com deficiência.

#FicaDica

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece como princípios gerais: como princípio geral, a não discriminação e a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade.

INCLUSÃO, DIREITOS E GARANTIAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146/2015; LEI Nº 11.126/2005 E CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

Na Constituição Federal existem diversos dispositivos que determinam direitos que devem ser assegurados às pessoas com deficiência.

São os seguintes:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

O art. 7º da CF preceitua os direitos dos trabalhadores. No inciso XXXI consta a proibição de que a pessoa com deficiência sofra qualquer discriminação no tocante ao valor do seu salário e dos critérios que serão utilizados para sua admissão.

Este dispositivo encontra-se em total consonância com o princípio da igualdade que garante à pessoa com deficiência, o tratamento em igualdade de condições com qualquer outra pessoa.

Assim, não poderão ser oferecidos salários menores ou estabelecidos critérios para admissão que coloquem a pessoa com deficiência em desigualdade.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

O art. 23, inciso II estabelece como competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios os cuidados com a saúde, assistência, proteção e garantia às pessoas com deficiência. Assim, compete a todos os entes federativos, conjuntamente, a prestação de todos os cuidados necessários para com as pessoas nestas condições.

Por sua vez, o art. 24, inciso XIV estabelece que caberá à União de forma concorrente com os Estados e Distrito Federal elaborar normas que tratem sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência.

Assim, caberá à União elaborar as normas gerais e aos Estados e Distrito Federal, as normas específicas, de acordo com as necessidades e peculiaridades de suas respectivas regiões.

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

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Já o art. 37, inciso VIII preceitua que caberá à administração pública, seja ela direta ou indireta, observar e cumprir lei específica sobre o assunto, que determina a reserva de percentual de cargos e empresas públicos para pessoas com deficiência e definir seus critérios de admissão.

Vale observar que, embora à princípio pareça uma norma contrária ao princípio da igualdade, em verdade, o que o dispositivo garante é a isonomia. Assim, como desdobramento do princípio da igualdade, a isonomia garante que as pessoas iguais sejam tratadas da mesma forma, enquanto aquelas que tenham alguma desigualdade, sejam tratadas de acordo com esta desigualdade.

Diante disto, a pessoa que tem deficiência deverá ter as mesmas oportunidades, mas, em razão desta condição deverão concorrer a cargos e empregos públicos em vagas que sejam destinadas para todos aqueles estejam nesta mesma situação.

Art. 40. *Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.*

§ 4º *É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:*

I - portadores de deficiência;

O art. 40 versa sobre o regime previdenciário. Assim, no § 4º, inciso I é vedado que sejam adotados requisitos ou critérios diferenciados para que os servidores recebam aposentadoria, exceto em relação aos que tenham alguma deficiência.

Assim, a norma traz uma exceção, ou seja, situação em que é possível serem criados critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria daqueles que tenham alguma deficiência. Mais uma vez, verifica-se que se trata de uma norma que busca a isonomia entre os indivíduos.

FIQUE ATENTO!

A CF define que poderão ser adotados requisitos ou critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria daqueles que tenham alguma deficiência.

Art. 100. *Os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim.*

§ 2º *Os débitos de natureza alimentícia cujos titulares, originários ou por sucessão hereditária, tenham 60 (sessenta) anos de idade, ou sejam portadores de doença grave, ou pessoas com deficiência, assim definidos na forma da lei, serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, até o valor equivalente ao triplo fixado em lei para os fins do disposto no § 3º deste artigo, admitido o fracionamento para essa finalidade, sendo que o restante será pago na ordem cronológica de apresentação do precatório.*

O art. 100, § 2º determina que os pagamentos realizados pela Fazenda de valores de natureza alimentar, serão pagos com prioridade quando o titular do crédito seja pessoa com deficiência.

Art. 201. *A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:*

§ 1º *É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.*

Art. 203. *A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:*

(...)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

O art. 201, § 1º trata da previdência social. Assim, determina que a previdência social contará com a contribuição de toda sociedade, sendo sua filiação obrigatória.

Em razão desta norma, mensalmente os trabalhadores registrados devem contribuir para a previdência, com descontos mensais efetuados em seu pagamento.

Ademais, para que sejam concedidas aposentadorias, não se podem criar critérios diferenciados para cada trabalhador, sendo, mais uma vez, a exceção, quando se tratar de segurado portador de deficiência.

O art. 203, incisos IV e V, por sua vez, trata da assistência social. Refere-se à assistência que será prestada a todos aqueles que necessitarem, mesmo que não tenham contribuído para a seguridade social.

Dentre os objetivos da assistência social está a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, de forma que possam ser integradas à vida na comunidade e não sejam discriminadas por, muitas vezes, em razão desta condição não terem meios de prover seu sustento.

Assim, é garantido o pagamento mensal de um benefício no valor de um salário mínimo à pessoa com deficiência que não tenha meios de sustentar-se ou não tenha auxílio de seus familiares. Trata-se de uma consequência da dignidade da pessoa humana, princípio norteador da Constituição Federal.

#FicaDica

A pessoa com deficiência que não tenha condições de sustentar-se e que não tenha auxílio de sua família, terá direito a um benefício mensal no valor de um salário mínimo.

Art. 207. *As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.*

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

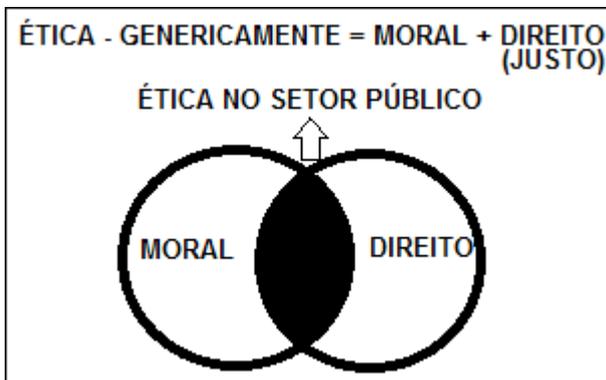
LEGISLAÇÃO E ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

Ética e moral.....	07
Ética, princípios e valores.....	07
Ética e democracia: exercício da cidadania.....	07
Ética e função pública.....	09
Ética no Setor Público.....	09
Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 6ª Região.....	09
Lei nº 8.112/1990 e alterações posteriores: Provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; Direitos e vantagens; Regime disciplinar: deveres, proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades, processo administrativo disciplinar.....	39
Lei nº 8.429/1992 e alterações posteriores: disposições gerais, atos de improbidade administrativa.....	66

LEGISLAÇÃO E ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

Quando se fala em ética na função pública, não se trata do simples respeito à moral social: a obrigação ética no setor público vai além e encontra-se disciplinada em detalhes na legislação, tanto na esfera constitucional (notadamente no artigo 37) quanto na ordinária (em que se destaca a Lei nº 8.429/92 - Lei de Improbidade Administrativa, a qual traz um amplo conceito de funcionário público no qual podem ser incluídos os servidores do Banco do Brasil). Ocorre que o funcionário de uma instituição financeira da qual o Estado participe de certo modo exterioriza os valores estatais, sendo que o Estado é o ente que possui a maior necessidade de respeito à ética. Por isso, o servidor além de poder incidir em ato de improbidade administrativa (cível), poderá praticar crime contra a Administração Pública (penal). Então, a ética profissional daquele que serve algum interesse estatal deve ser ainda mais consolidada.

Se a Ética, num sentido amplo, é composta por ao menos dois elementos - a Moral e o Direito (justo); no caso da disciplina da Ética no Setor Público a expressão é adotada num sentido estrito - ética corresponde ao valor do justo, previsto no Direito vigente, o qual é estabelecido com um olhar atento às prescrições da Moral para a vida social. Em outras palavras, quando se fala em ética no âmbito dos interesses do Estado não se deve pensar apenas na Moral, mas sim em efetivas normas jurídicas que a regulamentam, o que permite a aplicação de sanções. Veja o organograma:



As regras éticas do setor público são mais do que regulamentos morais, são normas jurídicas e, como tais, passíveis de **coação**. A desobediência ao princípio da moralidade caracteriza ato de improbidade administrativa, sujeitando o servidor às penas previstas em lei. Da mesma forma, o seu comportamento em relação ao Código de Ética pode gerar benefícios, como promoções, e prejuízos, como censura e outras penas administrativas. A disciplina constitucional é expressa no sentido de prescrever a moralidade como um dos princípios fundadores da atuação da administração pública direta e indireta, bem como outros princípios correlatos. Logo, o Estado brasileiro deve se conduzir moralmente por vontade expressa do constituinte, sendo que à imoralidade administrativa aplicam-se sanções.

Assim, tem-se que a obediência à ética não deve se dar somente no âmbito da vida particular, mas também na atuação profissional, principalmente se tal atuação se der no âmbito estatal, caso em que haverá coação. O Estado é a forma social mais abrangente, a sociedade de fins gerais que permite o desenvolvimento, em seu seio, das individualidades e das demais sociedades, chamadas de fins particulares. O Estado, como pessoa, é uma ficção, é um arranjo formulado pelos homens para organizar a sociedade de disciplinar o poder visando que todos possam se realizar em plenitude, atingindo suas finalidades particulares.¹

O **Estado tem um valor ético**, de modo que sua atuação deve se guiar pela moral idônea. Mas não é propriamente o Estado que é aético, porque ele é composto por homens. Assim, falta ética ou não aos homens que o compõe. Ou seja, o bom comportamento profissional do funcionário público é uma questão ligada à ética no serviço público, pois se os homens que compõe a estrutura do Estado tomam uma atitude correta perante os ditames éticos há uma ampliação e uma consolidação do valor ético do Estado.

Alguns cidadãos recebem poderes e funções específicas dentro da administração pública, passando a desempenhar um papel de fundamental interesse para o Estado. Quando estiver nesta condição, mais ainda, será exigido o respeito à ética. Afinal, o Estado é responsável pela manutenção da sociedade, que espera dele uma conduta ilibada e transparente.

Quando uma pessoa é nomeada como servidor público, passa a ser uma **extensão** daquilo que o Estado representa na sociedade, devendo, por isso, respeitar ao máximo todos os consagrados preceitos éticos.

Todas as profissões reclamam um agir ético dos que a exercem, o qual geralmente se encontra consubstanciado em Códigos de Ética diversos atribuídos a cada categoria profissional. No caso das profissões na esfera pública, esta exigência se amplia.

Não se trata do simples respeito à moral social: a obrigação ética no setor público vai além e encontra-se disciplinada em detalhes na legislação, tanto na esfera constitucional (notadamente no artigo 37) quanto na ordinária (em que se destacam o Decreto nº 1.171/94 - Código de Ética - a Lei nº 8.429/92 - Lei de Improbidade Administrativa - e a Lei nº 8.112/90 - regime jurídico dos servidores públicos civis na esfera federal).

Em verdade, "[...] a profissão, como exercício habitual de uma tarefa, a serviço de outras pessoas, insere-se no complexo da sociedade como uma atividade específica. Trazendo tal prática benefícios recíprocos a quem a pratica e a quem recebe o fruto do trabalho, também exige, nessas relações, a preservação de uma conduta condizente com os princípios éticos específicos. O grupamento de profissionais que exercem o mesmo ofício termina por criar as distintas classes profissionais e também a conduta pertinente. Existem aspectos claros de observação do comportamento, nas diversas esferas em que ele se processa: perante o conhecimento, perante o cliente, perante o colega, 1 SPITZCOVSKY, Celso. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Método, 2011.

LEGISLAÇÃO E ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

perante a classe, perante a sociedade, perante a pátria, perante a própria humanidade como conceito global². Todos estes aspectos serão considerados em termos de conduta ética esperada.

Em geral, as diretivas a respeito do comportamento profissional ético podem ser bem resumidas em alguns princípios basilares.

Segundo Nalini³, o princípio fundamental seria o de *agir de acordo com a ciência*, se mantendo sempre atualizado, e *de acordo com a consciência*, sabendo de seu dever ético; tomando-se como princípios específicos:

- *Princípio da conduta ilibada* - conduta irrepreensível na vida pública e na vida particular.

- *Princípio da dignidade e do decoro profissional* - agir da melhor maneira esperada em sua profissão e fora dela, com técnica, justiça e discrição.

- *Princípio da incompatibilidade* - não se deve acumular funções incompatíveis.

- *Princípio da correção profissional* - atuação com transparência e em prol da justiça.

- *Princípio do coleguismo* - ciência de que você e todos os demais operadores do Direito querem a mesma coisa, realizar a justiça.

- *Princípio da diligência* - agir com zelo e escrupulo em todas funções.

- *Princípio do desinteresse* - relegar a ambição pessoal para buscar o interesse da justiça.

- *Princípio da confiança* - cada profissional de Direito é dotado de atributos personalíssimos e intransferíveis, sendo escolhido por causa deles, de forma que a relação estabelecida entre aquele que busca o serviço e o profissional é de confiança.

- *Princípio da fidelidade* - Fidelidade à causa da justiça, aos valores constitucionais, à verdade, à transparência.

- *Princípio da independência profissional* - a maior autonomia no exercício da profissão do operador do Direito não deve impedir o caráter ético.

- *Princípio da reserva* - deve-se guardar segredo sobre as informações que acessa no exercício da profissão.

- *Princípio da lealdade e da verdade* - agir com boa-fé e de forma correta, com lealdade processual.

- *Princípio da discricionariedade* - geralmente, o profissional do Direito é liberal, exercendo com boa autonomia sua profissão.

- Outros princípios éticos, como informação, solidariedade, cidadania, residência, localização, continuidade da profissão, liberdade profissional, função social da profissão, severidade consigo mesmo, defesa das prerrogativas, moderação e tolerância.

O rol acima é apenas um pequeno exemplo de atitudes que podem ser esperadas do profissional, mas assim como é difícil delimitar um conceito de ética, é complicado estabelecer exatamente quais as condutas esperadas de um servidor: melhor mesmo é observar o caso concreto e ponderar com razoabilidade.

Em suma, respeitar a ética profissional é ter em mente os princípios éticos consagrados em sociedade, fazendo com que cada atividade desempenhada no exercício da profissão exteriorize tais postulados, inclusive direcionando os rumos da ética empresarial na escolha de diretrizes e políticas institucionais.

O funcionário que busca efetuar uma gestão ética se guia por determinados mandamentos de ação, os quais valem tanto para a esfera pública quanto para a privada, embora a punição dos que violam ditames éticos no âmbito do interesse estatal seja mais rigorosa.

Neste sentido, destacam-se os dez mandamentos da gestão ética nas empresas públicas:

PRIMEIRO: "Amar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal".

Significa desempenhar suas funções com transparência, de forma honesta e responsável, sendo leal à instituição. O funcionário deve se portar de forma digna, exteriorizando virtudes em suas ações.

SEGUNDO: "Respeitar a dignidade da pessoa humana".

A expressão "dignidade da pessoa humana" está estabelecida na Constituição Federal Brasileira, em seu art. 3º, III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Ao adotar um significado mínimo apreendido no discurso antropocêntrico do humanismo, a expressão valoriza o ser humano, considerando este o centro da criação, o ser mais elevado que habita o planeta, o que justifica a grande consideração pelo Estado e pelos outros seres humanos na sua generalidade em relação a ele. Respeitar a dignidade da pessoa humana significa tomar o homem como valor-fonte para todas as ações e escolhas, inclusive na atuação empresarial.

TERCEIRO: "Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados".

Retoma-se a questão dos planos de carreira, que exteriorizam a imparcialidade e a impessoalidade na escolha dos que deverão ser promovidos, a qual se fará exclusivamente com base no mérito. Não se pode tomar questões pessoais, como desavenças ou afinidades, quando o julgamento se faz sobre a ação de um funcionário - se agiu bem, merece ser recompensado; se agiu mal, deve ser punido.

QUARTO: "Zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão institucional".

A missão institucional envolve a obtenção de lucros, em regra, mas sempre aliada à promoção da ética. Na missão institucional serão estabelecidas determinadas metas para a empresa, que deverão ser buscadas pelos funcionários. Para tanto, cada um deve se preocupar com o aperfeiçoamento de suas capacidades, tornando-se paulatinamente um melhor funcionário, por exemplo, buscando cursos e estudando técnicas.

2 SÁ, Antônio Lopes de. *Ética profissional*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

3 NALINI, José Renato. *Ética geral e profissional*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT-SP

Analista Judiciário – Área Administrativa

Volume II

Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região - Concurso Público

AB118-B-2018

DADOS DA OBRA

Título da obra: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Cargo: Analista Judiciário – Área Judiciária e
Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal

(Baseado no Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região Concurso Público)

Volume I

- Língua Portuguesa
- Matemática e Raciocínio Lógico-Matemático
 - Noções de Informática
- Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ N° 230/2016 - Art. 19)
 - Legislação e Ética no Serviço Público

Volume II

- Noções de Direito Constitucional
- Noções de Direito do Trabalho
- Noções de Direito Administrativo
 - Administração Pública
- Noções de Orçamento Público
 - Gestão de Pessoas

Gestão de Conteúdos

Emanuela Amaral de Souza

Diagramação/ Editoração Eletrônica

Elaine Cristina

Igor de Oliveira

Camila Lopes

Thais Regis

Produção Editorial

Suelen Domenica Pereira

Julia Antoneli

Capa

Joel Ferreira dos Santos

SUMÁRIO

Noções de Direito Constitucional

Constituição: princípios fundamentais.	01
Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos.....	11
Da organização político-administrativa: das competências da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.	47
Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos.	56
Da organização dos Poderes. Do Poder Executivo: das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	70
Do Poder Legislativo: da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.	73
Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Superior Tribunal de Justiça; dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais; dos Tribunais e Juízes do Trabalho; súmula vinculante e repercussão geral.	84
Das finanças públicas: normas gerais; dos orçamentos.	103
Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia; da Defensoria Pública.....	96

Noções de Direito do Trabalho

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes.	01
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88).....	06
Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação.....	32
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização.....	40
Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. Terceirização e flexibilização.	45
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.	51
Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	53
Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho.	59
Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho.....	65
Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário.....	67
Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia. Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias.....	77
Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário.....	83
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.	89
FGTS.	92
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres.....	93
Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente.....	106
Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença maternidade.	148
Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho.	154
Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados.	165
Da renúncia e transação.....	167

SUMÁRIO

Noções de Direito Administrativo

Administração pública: princípios básicos.....	01
Poderes administrativos: poder hierárquico; poder disciplinar; poder regulamentar; poder de polícia; uso e abuso do poder.....	04
Serviços Públicos: conceito e princípios; delegação: concessão, permissão e autorização.	
Ato administrativo: conceito, requisitos e atributos; anulação, revogação e convalidação; discricionariedade e vinculação.	09
Organização administrativa: administração direta e indireta; centralizada e descentralizada; autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.	14
Órgãos públicos: conceito, natureza e classificação.	14
Servidores públicos: cargo, emprego e função públicos.	24
Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - Lei nº 8.112/1990.	25
Processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal - Lei nº 9.784/1999.	52
Controle da Administração pública: controle administrativo; controle judicial; controle legislativo.....	61
Responsabilidade civil do Estado: evolução doutrinária; direito positivo brasileiro; causas excludentes e atenuantes; reparação do dano.	68
Improbidade Administrativa - Lei nº 8.429/1992.....	72
Licitações - Lei nº 8.666/1993 e alterações posteriores: conceito, objeto, finalidades e princípios, obrigatoriedade, dispensa, inexigibilidade, vedação, modalidades, procedimentos e fases, revogação, invalidação, desistência e controle.	93
Lei do Pregão, Pregão Eletrônico e Sistema de Registro de Preços - Lei nº 10.520/2002, Decretos nº 5.450/2005 e Decreto nº 7.892/2013.	126
Contratos administrativos: características; formalização, alteração, execução, inexecução, fiscalização e rescisão dos contratos administrativos; sanções administrativas.....	93

Administração Pública

Princípios Básicos da Administração Pública.....	01
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação.....	01
Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos.	02
Técnicas de arquivamento: classificação, organização, arquivos correntes e protocolo.....	21
Simplificação, racionalização e avaliação dos serviços prestados ao usuários de serviços públicos - Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017.....	24
Instrumento para Avaliação da Gestão Pública e Modelo de Excelência em Gestão Pública	26
Gestão estratégica do Poder Judiciário brasileiro, ferramentas de análise para gestão e planejamento estratégico, tático e operacional;.....	29
Balanced scorecard,	41
Gestão de projetos;.....	44
Governança e governabilidade: negócio, missão, visão e valores nas organizações; Objetivos estratégicos, estratégias, indicadores de gestão, relacionamento entre estratégias e objetivos estratégicos;.....	47
Mapa estratégico, administração gerencial; gestão pública eficiente, eficaz e efetiva; PDCA, monitoramento e avaliação; estrutura organizacional, controle do patrimônio público; prestação de contas,.....	60
Lei de Diretrizes Orçamentárias; princípios da administração pública, princípios gerais da administração, administração e governo – distinções: convergências e diferença entre gestão pública e privada;.....	66
Sistema de gestão pública: ética no serviço e	67
Gestão de processos,	73
simplificação de rotina de trabalho.....	76
Resolução nº 49 do Conselho Nacional de Justiça e.....	77
Decreto-Lei nº 200/1967.	78
Gestão de Riscos.....	98

SUMÁRIO

Noções de Orçamento Público

Conceitos. Princípios orçamentários. Orçamento-Programa: conceitos e objetivos. Orçamento na Constituição Federal. Proposta orçamentária: Elaboração, discussão, votação e aprovação. Plano Plurianual – PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA.	01
Lei nº 4.320/64: Da Lei de Orçamento; Da receita; Da Despesa; Dos Créditos Adicionais; Da execução do Orçamento.....	18
Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal): Do Planejamento; Da Despesa Pública; Da Transparência, Controle e Fiscalização.	29

Gestão de Pessoas

Modelos de Gestão de Pessoas – Evolução dos modelos de gestão de pessoas. Fatores condicionantes de cada modelo.	01
Gestão Estratégica de Pessoas. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público.	09
Métodos de Avaliação de desempenho.	10
Gestão de clima e cultura organizacional.	11
Planejamento de RH.	21
Processo Decisório.	28
Motivação.	34
Gestão de processos de mudança organizacional. Estratégias para obter sustentação ao processo de mudança.	40
Gestão de Pessoas por Competências.	42
Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem Organizacional.....	45

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição: dos princípios fundamentais.	01
Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; da nacionalidade; dos direitos políticos.	11
Da organização político-administrativa: disposições gerais; dos bens e competências da União, Estados e Municípios.	47
Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos.	56
Do Poder Executivo: das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.	70
Do Poder Legislativo: órgãos e atribuições; do processo legislativo; da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.	73
Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais; dos Tribunais e Juízes do Trabalho; dos Tribunais e Juízes dos Estados;	84
Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública.	96
Da Ordem Econômica e Financeira: dos princípios gerais da atividade econômica.	101
Das finanças públicas: normas gerais; dos orçamentos.	103
Da Ordem social: disposição geral; da seguridade social.	110
Intervenção Federal.	115

Prof. Ma. Bruna Pinotti Garcia Oliveira

Advogada e pesquisadora. Doutoranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UNB. Mestre em Teoria do Direito e do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM (bolsista CAPES). Professora de curso preparatório para concursos e universitária da Universidade Federal de Goiás – UFG. Autora de diversos trabalhos científicos publicados em revistas qualificadas, anais de eventos e livros, notadamente na área do direito eletrônico, dos direitos humanos e do direito constitucional.

O Direito Constitucional é ramo complexo e essencial ao jurista no exercício de suas funções, afinal, a partir dele que se delinea toda a estrutura do ordenamento jurídico nacional.

Embora, para o operador do Direito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 seja o aspecto fundamental do estudo do Direito Constitucional, impossível compreendê-la sem antes situar a referida Carta Magna na teoria do constitucionalismo.

A origem do direito constitucional está num movimento denominado constitucionalismo.

Constitucionalismo é o movimento político-social pelo qual se delinea a noção de que o Poder Estatal deve ser limitado, que evoluiu para um movimento jurídico defensor da imposição de normas escritas de caráter hierárquico superior que deveriam regular esta limitação de poder.

A ideologia de que o Poder Estatal não pode ser arbitrário fundamenta a noção de norma no ápice do ordenamento jurídico, regulamentando a atuação do Estado em todas suas esferas. Sendo assim, inaceitável a ideia de que um homem, o governante, pode ser maior que o Estado.

O objeto do direito constitucional é a Constituição, notadamente, a estruturação do Estado, o estabelecimento dos limites de sua atuação, como os direitos fundamentais, e a previsão de normas relacionadas à ideologia da ordem econômica e social. Este objeto se relaciona ao conceito material de Constituição. No entanto, há uma tendência pela ampliação do objeto de estudo do Direito Constitucional, notadamente em países que adotam uma Constituição analítica como o Brasil.

Conceito de Constituição

É delicado definir o que é uma Constituição, pois de forma pacífica a doutrina compreende que este conceito pode ser visto sob diversas perspectivas. Sendo assim, Constituição é muito mais do que um documento escrito que fica no ápice do ordenamento jurídico nacional estabelecendo normas de limitação e organização do Estado, mas tem um significado intrínseco sociológico, político, cultural e econômico.

Constituição no sentido sociológico

O sentido sociológico de Constituição foi definido por Ferdinand Lassale, segundo o qual toda Constituição que é elaborada tem como perspectiva os fatores reais de poder

na sociedade. Neste sentido, aponta Lassale¹: “Colhem-se estes fatores reais de poder, registram-se em uma folha de papel, [...] e, a partir desse momento, incorporados a um papel, já não são simples fatores reais do poder, mas que se erigiram em direito, em instituições jurídicas, e quem atentar contra eles atentará contra a lei e será castigado”. Logo, a Constituição, antes de ser norma positivada, tem seu conteúdo delimitado por aqueles que possuem uma parcela real de poder na sociedade. Claro que o texto constitucional não explicitamente trará estes fatores reais de poder, mas eles podem ser depreendidos ao se observar favorecimentos implícitos no texto constitucional.

Constituição no sentido político

Carl Schmitt² propõe que o conceito de Constituição não está na Constituição em si, mas nas decisões políticas tomadas antes de sua elaboração. Sendo assim, o conceito de Constituição será estruturado por fatores como o regime de governo e a forma de Estado vigentes no momento de elaboração da lei maior. A Constituição é o produto de uma decisão política e variará conforme o modelo político à época de sua elaboração.

Constituição no sentido material

Pelo conceito material de Constituição, o que define se uma norma será ou não constitucional é o seu conteúdo e não a sua mera presença no texto da Carta Magna. Em outras palavras, determinadas normas, por sua natureza, possuem caráter constitucional. Afinal, classicamente a Constituição serve para limitar e definir questões estruturais relativas ao Estado e aos seus governantes.

Pelo conceito material de Constituição, não importa a maneira como a norma foi inserida no ordenamento jurídico, mas sim o seu conteúdo. Por exemplo, a lei da ficha limpa – Lei Complementar nº 135/2010 – foi inserida no ordenamento na forma de lei complementar, não de emenda constitucional, mas tem por finalidade regular questões de inelegibilidade, decorrendo do §9º do artigo 14 da Constituição Federal. A inelegibilidade de uma pessoa influencia no fator sufrágio universal, que é um direito político, logo, um direito fundamental. A Lei da Ficha Limpa, embora prevista como lei complementar, na verdade regula o que na Constituição seria chamado de elemento limitativo. Para o conceito material de Constituição, trata-se de norma constitucional.

Pelo conceito material de Constituição, não importa a maneira como a norma foi inserida no ordenamento jurídico, mas sim o seu conteúdo. Por exemplo, a lei da ficha limpa – Lei Complementar nº 135/2010 – foi inserida no ordenamento na forma de lei complementar, não de emenda constitucional, mas tem por finalidade regular questões de inelegibilidade, decorrendo do §9º do artigo 14 da Constituição Federal. A inelegibilidade de uma pessoa influen-

1 LASSALLE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

2 SCHMITT, Carl. **Teoría de La Constitución**. Presentación de Francisco Ayala. 1. ed. Madrid: Alianza Universidad Textos, 2003.

cia no fator sufrágio universal, que é um direito político, logo, um direito fundamental. A Lei da Ficha Limpa, embora prevista como lei complementar, na verdade regula o que na Constituição seria chamado de elemento limitativo. Para o conceito material de Constituição, trata-se de norma constitucional.

Constituição no sentido formal

Como visto, o conceito de Constituição material pode abranger normas que estejam fora do texto constitucional devido ao conteúdo delas. Por outro lado, Constituição no sentido formal é definida exclusivamente pelo modo como a norma é inserida no ordenamento jurídico, isto é, tudo o que constar na Constituição Federal em sua redação originária ou for inserido posteriormente por emenda constitucional é norma constitucional, independentemente do conteúdo.

Neste sentido, é possível que uma norma sem caráter materialmente constitucional, seja formalmente constitucional, apenas por estar inserida no texto da Constituição Federal. Por exemplo, o artigo 242, §2º da CF prevê que "o Colégio Pedro II, localizado na cidade do Rio de Janeiro, será mantido na órbita federal". Ora, evidente que uma norma que trata de um colégio não se insere nem em elementos organizacionais, nem limitativos e nem socioideológicos. Trata-se de norma constitucional no sentido formal, mas não no sentido material.

Considerados os exemplos da Lei da Ficha Limpa e do Colégio Pedro II, pode-se afirmar que na Constituição Federal de 1988 e no sistema jurídico brasileiro como um todo não há perfeita correspondência entre regras materialmente constitucionais e formalmente constitucionais.

Constituição no sentido jurídico

Hans Kelsen representa o sentido conceitual jurídico de Constituição alocando-a no mundo do dever ser.

Ao tratar do dever ser, Kelsen³ argumentou que somente existe quando uma conduta é considerada objetivamente obrigatória e, caso este agir do dever ser se torne subjetivamente obrigatório, surge o costume, que pode gerar a produção de normas morais ou jurídicas; contudo, somente é possível impor objetivamente uma conduta por meio do Direito, isto é, a lei que estabelece o dever ser.

Sobre a validade objetiva desta norma de dever ser, Kelsen⁴ entendeu que é preciso uma correspondência mínima entre a conduta humana e a norma jurídica imposta, logo, para ser vigente é preciso ser eficaz numa certa medida, considerando eficaz a norma que é aceita pelos indivíduos de tal forma que seja pouco violada. Trata-se de noção relacionada à de norma fundamental hipotética, presente no plano lógico-jurídico, fundamento lógico-transcendental da validade da Constituição jurídico-positiva.

3 KELSEN, Hans. **Teoria pura do Direito**. 6. ed. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 08-10.

4 Ibid., p. 12.

No entanto, o que realmente confere validade é o posicionamento desta norma de dever ser na ordem jurídica e a qualidade desta de, por sua posição hierarquicamente superior, estruturar todo o sistema jurídico, no qual não se aceitam lacunas.

Kelsen⁵ definiu o Direito como ordem, ou seja, como um sistema de normas com o mesmo fundamento de validade – a existência de uma norma fundamental. Não importa qual seja o conteúdo desta norma fundamental, ainda assim ela conferirá validade à norma inferior com ela compatível. Esta norma fundamental que confere fundamento de validade a uma ordem jurídica é a Constituição.

Pelo conceito jurídico de Constituição, denota-se a presença de um escalonamento de normas no ordenamento jurídico, sendo que a Constituição fica no ápice desta pirâmide.

Elementos da Constituição

Outra noção relevante é a dos elementos da Constituição. Basicamente, qualquer norma que se enquadre em um dos seguintes elementos é constitucional:

Elementos Orgânicos

Referem-se ao cerne organizacional do Estado, notadamente no que tange a:

a) Forma de governo – Como se dá a relação de poder entre governantes e governados. Se há eletividade e temporariedade de mandato, tem-se a forma da República, se há vitaliciedade e hereditariedade, tem-se Monarquia.

b) Forma de Estado – delimita se o poder será exercido de forma centralizada numa unidade (União), o chamado Estado Unitário, ou descentralizada entre demais entes federativos (União e Estados, classicamente), no denominado Estado Federal. O Brasil adota a forma Federal de Estado.

c) Sistema de governo – delimita como se dá a relação entre Poder Executivo e Poder Legislativo no exercício das funções do Estado, como maior ou menor independência e colaboração entre eles. Pode ser Parlamentarismo ou Presidencialismo, sendo que o Brasil adota o Presidencialismo.

d) Regime político – delimita como se dá a aquisição de poder, como o governante se ascende ao Poder. Se houver legitimação popular, há Democracia, se houver imposição em detrimento do povo, há Autocracia.

Elementos Limitativos

A função primordial da Constituição não é apenas definir e estruturar o Estado e o governo, mas também estabelecer limites à atuação do Estado. Neste sentido, não poderá fazer tudo o que bem entender, se sujeitando a determinados limites.

As normas de direitos fundamentais – categoria que abrange direitos individuais, direitos políticos, direitos sociais e direitos coletivos – formam o principal fator limitador do Poder do Estado, afinal, estabelecem até onde e em que medida o Estado poderá interferir na vida do indivíduo.

5 Ibid., p. 33.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes.....	01
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88).	06
Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação.	32
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização.	40
Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. Terceirização e flexibilização.	45
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.	51
Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.	53
Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho.	59
Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho.	65
Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno; do trabalho extraordinário, compensação de jornada e banco de horas.	67
Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias.	77
Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário.	82
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.	89
FGTS.	92
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres.	93
Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente.	106
Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.	148
Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho.	154
Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados.	165
Da renúncia e transação.....	167

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. HIERARQUIA DAS FONTES.

Das fontes

Conceito:

Quanto às fontes do direito do trabalho, em linhas gerais o verbete "fonte", entre outras definições, pode ser entendido como *procedência, proveniência, origem*, daí por que, ao tratar das fontes do Direito do Trabalho, estamos falando da origem das normas trabalhistas.

Fontes do Direito são "os meios pelos quais se formam ou se estabelecem as normas jurídicas. É tudo o que dá origem, que produz o direito". As fontes materiais são os fatos sociais, políticos e econômicos que fazem nascer a regra jurídica. Ou seja, fonte material é o acontecimento que inspira o legislador a editar a lei. São todas as influências externas, em determinado momento, que levam à formação das normas jurídicas.

Classificação e hierarquia:

Temos como exemplos: movimentos sociais, ecológicos, princípios ideológicos, necessidades locais, regionais, nacionais, forma de governo, riqueza econômica, crises econômicas, etc. As fontes formais são justamente aquelas que têm a forma do Direito; que vestem a regra jurídica, conferindo-lhe o aspecto de Direito Positivo. As fontes materiais sintetizam o conhecimento, a criação da norma jurídica. Por outro lado, as fontes formais são retratadas nas normas jurídicas.

Assim, fontes formais são as formas de exteriorização do Direito (leis, costumes, etc.) e fontes materiais são o complexo de fatores que ocasiona o surgimento de normas, envolvendo fatos e valores. As fontes do Direito podem ser heterônomas ou autônomas. Heterônomas são as impostas por agentes externos (Constituição, leis, etc.). Autônomas são as elaboradas pelos próprios interessados (costume, convenção e acordos coletivos, etc.).

Quanto à origem as fontes podem ser: estatais (leis, sentença normativa, etc.); extraestatais, quando emanada dos grupos e não do estado (regulamento de empresa, contrato de trabalho, etc.); profissionais, são estabelecidas pelos trabalhadores e empregadores interessados (convenção e acordo coletivo de trabalho). Quanto à vontade das pessoas as fontes podem ser: voluntárias (contrato de trabalho, convenção e acordo, etc.) e imperativas, (Constituição, leis, etc.).

As fontes dividem-se em diretas ou imediatas e indiretas ou mediatas. São fontes formais diretas do Direito do Trabalho a Constituição, as leis em geral (incluindo decretos, portarias, regulamentos, instruções, etc.), os costumes, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas, os regulamentos de empresa e os contratos de trabalho.

A lei é fonte formal por excelência. O termo deriva do verbo latino ligare, sintetizando aquilo que liga, aquilo que vincula, aquilo que obriga. O Direito tem como fonte básica a lei, ela é a norma geral e abstrata emanada do poder competente e provida de força obrigatória.

A lei é um elemento vital para a própria manutenção da ordem social, constituindo-se em fonte primordial do Direito. Por intermédio deste preceito o Direito atua como fonte reguladora dos comportamentos em sociedade, impondo regras e sanções. No Brasil, a lei trabalhista revela-se na Constituição, na Consolidação das Leis do trabalho e na legislação esparsa.

Essas fontes do Direito do Trabalho, ou seja, sua procedência, sua origem, podem ser divididas em:

a) Fontes Materiais – Para Mozart Victor Russomano, "são as que ditam a substância do próprio direito. São os princípios ideológicos que se refletem na lei".

Trocando em miúdos, podemos dizer que são os fatores que emanam, surgem da sociedade, como os econômicos, sociológicos, políticos e filosóficos, entre outros, que acabam por determinar o surgimento, o conteúdo, a orientação e o movimento das normas jurídicas.

Como exemplo, podemos citar o caso das greves por melhorias das condições de trabalho. Essas reivindicações organizadas dos trabalhadores acabam gerando alterações na legislação e nas normas coletivas com os empregadores. As leis, editadas sempre com vistas ao coletivo, são geradas pela necessidade social em um determinado momento histórico: as normas são sempre contemporâneas ao tempo de sua edição.

As "necessidades coletivas", citadas acima, em número de três, são as fontes materiais do Direito do Trabalho, e podemos dividir em: - A necessidade de proteção tutelar, pois é preciso equilibrar a relação empregado/patrão com intervenção estatal nessa relação; - A necessidade da organização profissional e - A necessidade de colaboração, que decorre da necessidade de encontrar nova forma de convivência (Estado, patrões e empregados) e de enfrentar problemas graves como o desemprego e a superprodução. Na falta de colaboração, discute-se a criação de uma nova estrutura social, em que cada uma das facções tem uma missão a cumprir. Ex.: Organização Internacional do Trabalho e Ministério do Trabalho.

b) Formais – Para Maurício Godinho Delgado, "são os meios de revelação e transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica". São as normas jurídicas propriamente ditas, obrigatórias e predeterminadas. As fontes formais condizem com a aplicação das normas jurídicas.

De forma simples, podemos dizer que as fontes formais são a "roupa", a forma pelo qual aquele ideal material visto anteriormente, se apresenta à sociedade, sendo a forma pela qual ela exterioriza a sua existência.

Quanto à sua classificação, elas podem ter origem estatal, ou seja, nascer da vontade do Estado Brasileiro (chamadas de autônomas) ou não estatal (chamadas heterônomas):

Heterônomas - composta pela Constituição Federal; as leis em geral, como a própria CLT (Decreto-Lei 5.452/43), a Lei do FGTS (Lei 8.036/90), do Seguro-Desemprego (Lei 7.998/90); regulamentos normativos (expedidos através de decretos pelo Presidente da República); tratados e convenções internacionais e pelas sentenças normativas.

Autônomas – são os costumes; convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Uma subclassificação das Fontes Formais: as fontes formais também podem ser subdivididas em:

a) Internacionais - emanam de organismos internacionais, como por exemplo, a OIT que edita convenções, recomendações e resoluções aplicáveis no Brasil se ratificadas.

b) Estatais - emanam da atividade normatizadora do Estado-Poder (Constituição, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Delegadas, Medidas Provisórias, Decretos Legislativos e Resoluções). Obs.: a competência legislativa em matéria de Direito do Trabalho é da União Federal (C.F. art. 22, I).

c) Profissionais - emanam da atividade normatizadora dos grupos interessados em desenhar seus padrões genéricos de conduta, irrecusavelmente refletíveis sobre o contrato individual de emprego. Ex.: a Convenção Coletiva, o Acordo Coletivo e o regulamento da Empresa (quando não unilateral) formam-se sem a participação do Estado. Contrato Coletivo - art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/92.

d) Mista - resulta da atividade conjugada e sucessiva das representações de segmentos profissionais e econômicos e do Estado por seu Poder Judiciário. Materializa-se na sentença normativa uma singularidade do Direito Processual do Trabalho, consubstanciada na competência normativa dos tribunais trabalhistas, ou seja, a atribuição para legislar sobre condições de trabalho (C.F. art. 114, § 2º).

Além das fontes de direito do trabalho propriamente ditas, há outros institutos que podem orientar a resolução de controvérsias trabalhistas, conforme elencados no art. 8º, Parágrafo único, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente de direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Há também a classificação nas chamadas Fontes Auxiliares do direito do trabalho, quais sejam:

a) Doutrina - é o conjunto de soluções jurídicas contidas nas obras dos juristas sobre determinadas matérias jurídicas.

b) Jurisprudência - é o conjunto de pronunciamentos por parte do mesmo Poder Judiciário, num determinado sentido, a respeito de certo objeto, de modo constante, reiterado e pacífico. Pode ser entendida como a *reiteração de entendimento na aplicação de determinada norma jurídica, pelos tribunais, a partir do exame de casos concretos apreciados*. Por um lado, as normas surgem em decorrência de necessidades sociais identificadas, impondo ao legislador criar a regra de maneira que melhor discipline as relações multifacetadas que se estabelecem em torno de um fato objetivamente identificado, o que reclama, também, o exercício de abstração na construção de hipóteses em seu entorno, de cuja eficácia dependerá a amplitude, a extensão e a concretização da vontade de regulação que nela vem expressa.

De outro lado, ao Judiciário compete aplicar as leis aos casos concretos, traduzindo da maneira mais fidedigna quanto possível a intenção e o espírito do legislador no momento em que construiu e editou a lei, atuando com vistas à sua aplicação de forma integrada frente às demais normas jurídicas, de maneira a fazer expressar a ordem, representada pelo conjunto harmônico de dispositivos legais que regulam interesses de uma determinada coletividade, e a justiça, expressa pela aplicação universal das leis e a sua vocação precípua de produzir e perpetuar a igualdade jurídica entre os indivíduos que integram determinado grupo social.

c) Analogia - é a operação lógica em virtude da qual o intérprete estende o dispositivo da lei a casos por ela não previstos (no caso de aplicação analógica é fonte de direito e no caso de interpretação analógica é forma de integração do direito). Exemplos de interpretação analógica: art. 131, III, CLT (antes da edição do art. 131, II), referente aos casos de suspensão do contrato de emprego não previstos como não redutores das férias. Exemplos de aplicação analógica: art. 238, § 3º da CLT aplicado com a Súmula 90/TST e o caso do art. 72 da CLT aplicado com a Súmula 346/TST.

d) Equidade - é a justiça do juiz, em contraposição à lei, justiça do legislador. Podemos citar como exemplo o caso do julgamento de dissídio coletivo e art. 852-I, §1º, da CLT (Lei nº9.956 de 12/01/2000 - *“o juiz adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais e as exigências do bem comum”*.) para mostrar a equidade. “Equidade é a ideia do justo”.

Da mesma forma que a analogia, o Juiz só poderá fazer uso da equidade, caso haja real lacuna no texto legal.

e) Usos e Costumes - são as práticas reiteradas de um certo grupo ou comunidade e que são aceitas por todos os seus componentes.

f) Princípios Gerais do Direito e Princípios Peculiares do Direito do Trabalho: os Princípios Gerais do Direito seriam as ideias basilares e fundamentais do Direito, que lhe dão apoio e coerência, respaldados pelo ideal de Justiça, que envolve o Direito. Seriam ideias fundamentais de caráter geral dentro de cada área de atuação do Direito. Cumpre salientar que, embora a expressão seja “Princípios Gerais do Direito”, essa noção vai abranger tanto os princípios gerais quanto os específicos, relativos a uma determinada área, como os peculiares do direito do trabalho.

São, pois, as ideias de justiça, liberdade, igualdade, democracia, dignidade, etc., que serviram, servem e poderão continuar servindo de alicerce para o edifício do Direito, em permanente construção.

Como exemplos podemos citar, na área constitucional (chamados normas *principiológicas*), o princípio de que “Todos devem ser tratados como iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”; “Todos são inocentes até prova em contrário”; “Ninguém deverá ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, etc.. já na área civil, são alguns princípios: “Nas declarações de vontade deverá ser mais considerada a intenção do que o sentido literal da linguagem”; “O enriquecimento ilícito deve ser proibido”; “Ninguém deve transferir ou transmitir mais direitos do que tem”; “A boa-fé se deve presumir e a má-fé deve ser provada”, etc.

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Administração pública: princípios básicos.....	01
Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia, uso e abuso do poder.....	04
Ato administrativo: conceito, requisitos e atributos; anulação, revogação e convalidação; discricionariedade e vinculação.....	09
Organização administrativa: administração direta e indireta; centralizada e descentralizada; autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista. Consórcios públicos (Lei nº 11.107/2005). Órgãos públicos: conceito, natureza e classificação.....	14
Servidores públicos: cargo, emprego e função públicos.....	24
Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e alterações): disposições preliminares; provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; direitos e vantagens: vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, direito de petição; regime disciplinar: deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades; processo administrativo disciplinar.....	25
Processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (Lei nº 9.784/1999).....	52
Controle da Administração pública: controle administrativo, controle judicial, controle legislativo.....	61
Responsabilidade extracontratual do Estado.....	68
Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992).....	72
Lei nº 11.416/2006.....	84
Licitações (Lei nº 8.666/1993 e alterações posteriores): das disposições gerais; da licitação; dos contratos; das disposições gerais das sanções administrativas, das sanções administrativas. Contratos administrativos: características; formalização, alteração, execução, inexecução, fiscalização e rescisão dos contratos administrativos; sanções administrativas.....	93
Pregão. (Lei nº 10.520/2002);.....	126
Pregão Eletrônico (Decreto nº 5.450/2005).....	128
Sistema de Registro de Preços (Decreto nº 7.892/2013).....	135
Serviços públicos. Conceito, pressupostos constitucionais, regime jurídico, princípios do serviço público, usuário, titularidade. Delegação de serviço público: autorização, permissão e concessão.....	141
Lei nº 8.987/95.....	150

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: PRINCÍPIOS BÁSICOS.

Princípios constitucionais expressos

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

São princípios da administração pública, nesta ordem:

Legalidade
Impessoalidade
Moralidade
Publicidade
Eficiência

Para memorizar: veja que as iniciais das palavras formam o vocábulo LIMPE, que remete à limpeza esperada da Administração Pública. É de fundamental importância um olhar atento ao significado de cada um destes princípios, posto que eles estruturam todas as regras éticas prescritas no Código de Ética e na Lei de Improbidade Administrativa, tomando como base os ensinamentos de Carvalho Filho¹ e Spitzcovsky²:

a) Princípio da legalidade: Para o particular, legalidade significa a permissão de fazer tudo o que a lei não proíbe. Contudo, como a administração pública representa os interesses da coletividade, ela se sujeita a uma relação de subordinação, pela qual só poderá fazer o que a lei expressamente determina (assim, na esfera estatal, é preciso lei anterior editando a matéria para que seja preservado o princípio da legalidade). A origem deste princípio está na criação do Estado de Direito, no sentido de que o próprio Estado deve respeitar as leis que dita.

b) Princípio da impessoalidade: Por força dos interesses que representa, a administração pública está proibida de promover discriminações gratuitas. Discriminar é tratar alguém de forma diferente dos demais, privilegiando ou prejudicando. Segundo este princípio, a administração pública deve tratar igualmente todos aqueles que se encontrem na mesma situação jurídica (princípio da isonomia ou igualdade). Por exemplo, a licitação reflete a impessoalidade no que tange à contratação de serviços. O princípio da impessoalidade correlaciona-se ao princípio da finalidade, pelo qual o alvo a ser alcançado pela administração pública é somente o interesse público. Com efeito, o interesse particular não pode influenciar no tratamento das pessoas, já que deve-se buscar somente a preservação do interesse coletivo.

1 CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2010.

2 SPITZCOVSKY, Celso. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Método, 2011.

c) Princípio da moralidade: A posição deste princípio no artigo 37 da CF representa o reconhecimento de uma espécie de moralidade administrativa, intimamente relacionada ao poder público. A administração pública não atua como um particular, de modo que enquanto o descumprimento dos preceitos morais por parte deste particular não é punido pelo Direito (*a priori*), o ordenamento jurídico adota tratamento rigoroso do comportamento imoral por parte dos representantes do Estado. O princípio da moralidade deve se fazer presente não só para com os administrados, mas também no âmbito interno. Está indissociavelmente ligado à noção de bom administrador, que não somente deve ser conhecedor da lei, mas também dos princípios éticos regentes da função administrativa. **TODO ATO IMORAL SERÁ DIRETAMENTE ILEGAL OU AO MENOS IMPESSOAL**, daí a intrínseca ligação com os dois princípios anteriores.

d) Princípio da publicidade: A administração pública é obrigada a manter transparência em relação a todos seus atos e a todas informações armazenadas nos seus bancos de dados. Daí a publicação em órgãos da imprensa e a afixação de portarias. Por exemplo, a própria expressão concurso *público* (art. 37, II, CF) remonta ao ideário de que todos devem tomar conhecimento do processo seletivo de servidores do Estado. Diante disso, como será visto, se negar indevidamente a fornecer informações ao administrado caracteriza ato de improbidade administrativa.

No mais, prevê o §1º do artigo 37, CF, evitando que o princípio da publicidade seja deturpado em propaganda político-eleitoral:

*Artigo 37, §1º, CF. A **publicidade** dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter **caráter educativo, informativo ou de orientação social**, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.*

Somente pela publicidade os indivíduos controlarão a legalidade e a eficiência dos atos administrativos. Os instrumentos para proteção são o direito de petição e as certidões (art. 5º, XXXIV, CF), além do *habeas data* e - residualmente - do mandado de segurança. Neste viés, ainda, prevê o artigo 37, CF em seu **§3º**:

*Artigo 37, §3º, CF. A lei disciplinará as formas de **participação do usuário na administração pública direta e indireta**, regulando especialmente:*

I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.

e) Princípio da eficiência: A administração pública deve manter o ampliar a qualidade de seus serviços com controle de gastos. Isso envolve eficiência ao contratar pessoas (o concurso público seleciona os mais qualificados ao exercício do cargo), ao manter tais pessoas em seus cargos (pois é possível exonerar um servidor público por ineficiência) e ao controlar gastos (limitando o teto de remuneração), por exemplo. O núcleo deste princípio é a procura por produtividade e economicidade. Alcança os serviços públicos e os serviços administrativos internos, se referindo diretamente à conduta dos agentes.

Outros princípios administrativos

Além destes cinco princípios administrativo-constitucionais diretamente selecionados pelo constituinte, podem ser apontados outros princípios que regem a função pública, esparsos na legislação infraconstitucional:

a) Princípio da legitimidade: todo ato administrativo praticado pela Administração Pública é presumido legítimo. Maria Sylvia Zanella Di Pietro entende que, "há cinco fundamentos para justificar a presunção de legitimidade: a) o procedimento e as formalidades que antecedem sua edição, constituindo garantia de observância da lei; b) o fato de expressar a soberania do poder estatal, de modo que a autoridade que expede o ato; c) a necessidade de assegurar celeridade no cumprimento das decisões administrativas; d) os mecanismos de controle sobre a legalidade do ato; e) a sujeição da Administração ao princípio da legalidade, presumindo-se que seus atos foram praticados em conformidade com a lei".

b) Princípio da participação: Quem deve participar é quem vive na sociedade, é o cidadão, aquele que pode ter direitos. Participar é ao mesmo tempo um direito e um dever. O cidadão deve participar, esta é uma obrigação de todo aquele que vive em sociedade. E o cidadão deve ter espaço para participar. Com a ampliação do conceito de soberania e cidadania e, conseqüentemente, da responsabilidade do cidadão, se torna ainda mais evidente esta necessidade de participar. A democracia brasileira adota a modalidade semidireta, porque possibilita a participação popular direta no poder por intermédio de processos como o plebiscito, o referendo e a iniciativa popular (art. 14, CF). No entanto, reconhece-se que as hipóteses de participação constitucionalmente expressas não esgotam o rol de possibilidades de exercício da participação pelo povo. Por exemplo, o próprio exercício de liberdade de manifestação se encaixa como participação, tal como a participação em audiências públicas, etc.

c) Princípios da razoabilidade e proporcionalidade: Razoabilidade e proporcionalidade são fundamentos de caráter instrumental na solução de conflitos que se estabeleçam entre direitos, notadamente quando não há legislação infraconstitucional específica abordando a temática objeto de conflito. Neste sentido, quando o poder público toma determinada decisão administrativa deve se utilizar destes vetores para determinar se o ato é correto ou não,

se está atingindo indevidamente uma esfera de direitos ou se é regular. Tanto a razoabilidade quanto a proporcionalidade servem para evitar interpretações esdrúxulas manifestamente contrárias às finalidades do texto declaratório.

Razoabilidade e proporcionalidade guardam, assim, a mesma finalidade, mas se distinguem em alguns pontos. Historicamente, a razoabilidade se desenvolveu no direito anglo-saxônico, ao passo que a proporcionalidade se origina do direito germânico (muito mais metódico, objetivo e organizado), muito embora uma tenha buscado inspiração na outra certas vezes. Por conta de sua origem, a proporcionalidade tem parâmetros mais claros nos quais pode ser trabalhada, enquanto a razoabilidade permite um processo interpretativo mais livre. Evidencia-se o maior sentido jurídico e o evidente caráter delimitado da proporcionalidade pela adoção em doutrina de sua divisão clássica em 3 sentidos:

- adequação, pertinência ou idoneidade: significa que o meio escolhido é de fato capaz de atingir o objetivo pretendido;

- necessidade ou exigibilidade: a adoção da medida restritiva de um direito humano ou fundamental somente é legítima se indispensável na situação em concreto e se não for possível outra solução menos gravosa;

- proporcionalidade em sentido estrito: tem o sentido de máxima efetividade e mínima restrição a ser guardado com relação a cada ato jurídico que recaia sobre um direito humano ou fundamental, notadamente verificando se há uma proporção adequada entre os meios utilizados e os fins desejados.

d) Princípio da economicidade: Deve ser buscado sempre o menor custo para atingir ao fim pretendido pela Administração. Afinal, o dinheiro que é gasto pelo governo pertence ao povo, que contribui por meio de impostos, e deve ser adequadamente gerido para ampliar o bem-estar social.

e) Princípio da motivação: É a obrigação conferida ao administrador de motivar todos os atos que edita, gerais ou de efeitos concretos. É considerado, entre os demais princípios, um dos mais importantes, uma vez que sem a motivação não há o devido processo legal, uma vez que a fundamentação surge como meio interpretativo da decisão que levou à prática do ato impugnado, sendo verdadeiro meio de viabilização do controle da legalidade dos atos da Administração.

Motivar significa mencionar o dispositivo legal aplicável ao caso concreto e relacionar os fatos que concretamente levaram à aplicação daquele dispositivo legal. Todos os atos administrativos devem ser motivados para que o Judiciário possa controlar o mérito do ato administrativo quanto à sua legalidade. Para efetuar esse controle, devem ser observados os motivos dos atos administrativos.

Em relação à necessidade de motivação dos atos administrativos vinculados (aqueles em que a lei aponta um único comportamento possível) e dos atos discricionários (aqueles que a lei, dentro dos limites nela previstos, aponta um ou mais comportamentos possíveis, de acordo com um

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Princípios Básicos da Administração Pública.....	01
Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação.....	01
Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos.....	02
Técnicas de arquivamento: classificação, organização, arquivos correntes e protocolo.....	21
Simplificação, racionalização e avaliação dos serviços prestados ao usuários de serviços públicos - Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017.....	24
Instrumento para Avaliação da Gestão Pública e Modelo de Excelência em Gestão Pública	26
Gestão estratégica do Poder Judiciário brasileiro, ferramentas de análise para gestão e planejamento estratégico, tático e operacional;.....	29
Balanced scorecard,	41
Gestão de projetos;.....	44
Governança e governabilidade: negócio, missão, visão e valores nas organizações; Objetivos estratégicos, estratégias, indicadores de gestão, relacionamento entre estratégias e objetivos estratégicos;.....	47
Mapa estratégico, administração gerencial; gestão pública eficiente, eficaz e efetiva; PDCA, monitoramento e avaliação; estrutura organizacional, controle do patrimônio público; prestação de contas,.....	60
Lei de Diretrizes Orçamentárias; princípios da administração pública, princípios gerais da administração, administração e governo – distinções: convergências e diferença entre gestão pública e privada;.....	66
Sistema de gestão pública: ética no serviço e	67
Gestão de processos,	73
simplificação de rotina de trabalho.....	76
Resolução nº 49 do Conselho Nacional de Justiça e.....	77
Decreto-Lei nº 200/1967.	78
Gestão de Riscos.....	98

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Prezado Candidato, o tema acima supracitado, já foi abordado na matéria “ Direito Administrativo”

PROCESSO ORGANIZACIONAL: PLANEJAMENTO, DIREÇÃO, COMUNICAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO.

ORGANIZAÇÃO

A palavra organização pode assumir vários significados:

a) Organização como uma entidade social: Uma organização social dirigida para objetivos específicos e deliberadamente estruturada. A organização é uma entidade social porque é constituída por pessoas. É dirigida para objetivos porque é desenhada para alcançar resultados, como gerar lucros, proporcionar satisfação social, etc. É deliberadamente estruturada pelo fato que o trabalho é dividido e seu desempenho é atribuído aos membros da organização. Nesse sentido, a palavra organização significa qualquer empreendimento humano moldado intencionalmente para atingir determinados objetivos. Essa definição é aplicável a todos os tipos de organizações, sejam elas lucrativas ou não, como empresas, bancos, financeiras, hospitais, clubes, igrejas etc. Dentro desse ponto de vista, a organização pode ser visualizada sob dois aspectos distintos:

- Organização formal: É a organização baseada em uma divisão de trabalho racional que especializa órgãos e pessoas em determinadas atividades. É, portanto, a organização planejada ou a organização que está definida no organograma, sacramentada pela direção e comunicada a todos por meio dos manuais de organização. É a organização formalizada oficialmente.

- Organização Informal: É a organização que emerge espontânea e naturalmente entre as pessoas que ocupam posições na organização formal e a partir dos relacionamentos humanos como ocupantes de cargos. Forma-se a partir das relações de amizade e do surgimento de grupos informais que não aparecem no organograma ou em qualquer outro documento formal.

b) Organização como função administrativa e parte integrante do processo administrativo: Nesse sentido, organização significa o ato de organizar, estruturar e integrar os recursos e os órgãos incumbidos de sua administração e estabelecer as relações entre eles e as atribuições de cada um. Trataremos da organização sob o segundo ponto de vista, ou seja, a organização como a segunda função administrativa e que depende do planejamento, da direção e do controle para formar o processo administrativo. Organizar consiste em:

- Determinar as atividades específicas necessárias ao alcance dos objetivos planejados (especialização).
- Agrupar as atividades em uma estrutura lógica (departamentalização).
- Designar as atividades às específicas posições e pessoas (cargos e tarefas).

DIREÇÃO

Está relacionada com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas e da aplicação dos recursos que compõem a organização.

Direção é a atividade consistente em conduzir e coordenar o pessoal na execução de um plano previamente elaborado. Assim, dirigir uma organização pública ou privada significa dominar a habilidade de conseguir que os seus subordinados executem as tarefas para as quais foram designados por força do cargo (setor público) ou por força do contrato de trabalho (setor privado).

Os meios normalmente utilizados para o desempenho de uma direção eficaz são: a) ordens e instruções, b) motivação, c) comunicação e d) liderança, sendo que um bom gestor sabe que os melhores resultados de gestão surgirão do uso combinado delas.

Ou seja, não basta dar ordens e instruções, é preciso saber motivar seus subordinados na execução das tarefas. E isso se faz, por exemplo, através de uma comunicação eficiente entre chefe e subordinado. É preciso dizer à equipe o motivo pelo qual aquele determinado trabalho é importante para a organização. Estes conceitos, apesar de simples, são comumente esquecidos pelos dirigentes de organizações públicas e privadas, trazendo-lhes sérios prejuízos financeiros e operacionais a curto prazo sem falar na perda da credibilidade do trabalho executado pelo gestor perante seus subordinados, pares e superiores.

CONTROLE

Controlar significa garantir que o planejamento seja bem executado e que os objetivos estabelecidos sejam alcançados da melhor maneira possível.

A função administrativa de controle está relacionada com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a organização. O planejamento serve para definir os objetivos, traçar as estratégias para alcançá-los e estabelecer os planos de ação. A organização serve para estruturar as pessoas e recursos de maneira a trabalhar de forma organizada e racional. A direção mostra os rumos e dinamiza as pessoas para que utilizem os recursos da melhor maneira possível. Por fim, o controle serve para que todas as coisas funcionem da maneira certa e no tempo certo.

O controle verifica se a execução está de acordo com o que foi planejado: quanto mais completos, definidos e coordenados forem os planos, mais fácil será o controle.

GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS.

Pode-se definir a gestão da qualidade como qualquer atividade coordenada de direção e controle dos processos, que possui como principal objetivo a melhoria de produtos e serviços, visando ainda garantir a satisfação total dos clientes. A primeira abordagem da qualidade surgiu durante a Segunda Guerra Mundial e tinha como única finalidade a correção de erros nos produtos bélicos dos exércitos. Com a expansão da indústria no início do século XX, surgiu o controle da qualidade, que visava a uniformidade dos processos, sem haver uma preocupação explícita com a qualidade em si, mas sim com a atividade da empresa em geral.

Após o término da Segunda Guerra, ocorreram novos avanços nos estudos da qualidade (muito devido ao sucesso da produção em massa de Ford). Com isso, foi desenvolvido o conceito do controle estatístico da qualidade, o que posteriormente abriria as portas para pesquisas mais aprofundadas sobre o assunto. Já dentro do contexto mundial, a qualidade é visualizada como uma forma de gerenciamento que tem por finalidade melhorar de modo contínuo (Kaizen) o desempenho organizacional. De acordo com os estudos sobre **gestão da qualidade**, existem seis elementos nos quais a mesma se baseia, sendo eles: excelência, valor, especificações, conformidade, regularidade e adequação ao uso.

Elementos da Gestão da Qualidade

> **Excelência:** Significa fazer o melhor que se consegue fazer. A excelência é considerada um valor por muitas organizações, sendo também um objetivo a ser seguido. Em termos simples, quando falamos de gestão da qualidade, utilizamos a palavra como sinônimo de um desempenho de alto nível, ou seja, trata-se basicamente do «fazer bem feito», que é o ideal da própria excelência (boas práticas que conduzem à inovação e melhoram o resultado).

> **Regularidade:** Significa a redução da variação que ocorre em qualquer processo de trabalho, seja fabricar um produto ou prestar um serviço. Qualidade, em seu conceito, também é sinônimo de regularidade e confiabilidade. Dessa maneira, quanto menor for a variação de um produto (suas características ou desconformidades), mais qualidade ele conseguirá ter e vice-versa. Trata-se de um dos principais pontos na gestão da qualidade.

> **Valor:** O valor é a apreciação feita pelo indivíduo da importância de um bem, tendo como base sua utilidade, aspecto e características. Num primeiro momento, significa produto de luxo ou de alto desempenho. Quanto mais alta a qualidade do produto, conseqüentemente mais alto será o seu preço, uma vez que, mais qualidade implica em custos maiores.

> **Conformidade:** É a contrapartida da qualidade planejada, ou seja, é a qualidade real que o produto oferece (àquela que o cliente recebe). Dependendo da taxa de sucesso do planejamento, ela pode ser próxima ou distante da qualidade planejada. Se ao final houver baixa conformidade, significa também que o produto é de baixa qualidade, pois um produto ou serviço bem feito é aquele que está dentro das especificações que foram planejadas.

> **Especificações:** O elemento de especificação se refere à descrição da produto, ou de sua determinação circunstancial. São as características do produto. As especificações descrevem o produto ou serviço em termos de sua utilidade, desempenho e atributos. Com isso, nós temos a “qualidade planejada” que estabelece como o produto ou serviço devem ser.

> **Adequação ao uso:** A adequação dependerá da perspectiva do cliente. Essa perspectiva abrange dois aspectos distintos: a qualidade de projeto e a ausência de deficiências. O primeiro compreende as características do produto que atendem às necessidades do cliente. Quanto mais o produto atender à sua finalidade, maior será a qualidade do projeto. A ausência de deficiências compreende as falhas no cumprimento das especificações, ou seja, quanto menor o número de falhas, mais alta será a qualidade do produto ou serviço.

A gestão de qualidade é uma estratégia empresarial, bastante difundida, que visa associar qualidade a todas as etapas e processos de uma empresa ou organização. A gestão de qualidade não só apenas afeta a gestão da empresa, mas também os fornecedores e todos aqueles que trabalharão junto à empresa.

O conceito da gestão de qualidade vem do toyotismo, que é um modo de produção japonês, do qual a Toyota foi a precursora. O toyotismo foi a solução encontrada para a produção no Japão pós segunda guerra. A situação que eles tinham era bem diferente da americana, por isso o fordismo não pode ser usado no Japão. O método japonês era um sistema flexível. A mão de obra não era extremamente segmentada como a de Henry Ford, e era multifuncional, dando flexibilidade para a produção japonesa da época que era pequena, e tinha recursos escassos. O modelo de Toyota valorizava a capacitação dos profissionais e a eficiência. Esta é a sua semelhança com a gestão de qualidade.

A gestão de qualidade objetiva aumentar a satisfação dos clientes com o produto, ter uma melhor eficiência de produção, reduzir os custos, formar um sistema que facilite buscar novos mercados e novas parcerias com outras empresas.

A implementação da gestão de qualidade

Muitos empresários se inibem na hora de implantar a gestão de qualidade em suas empresas, estas sendo normalmente de pequeno e médio porte. Isso acontece por que muita gente pensa que são necessários processos caros e trabalhosos para implantar a gestão de qualidade. Mas isto não é verdade.

NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO

Noções de Orçamento Público: Conceitos. Princípios orçamentários. Orçamento-Programa: conceitos e objetivos. Orçamento na Constituição Federal. Proposta orçamentária: Elaboração, discussão, votação e aprovação. Plano Plurianual – PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA.....	01
Lei nº 4.320/64: Da Lei de Orçamento; Da receita; Da Despesa; Dos Créditos Adicionais; Da execução do Orçamento.....	18
Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal): Do Planejamento; Da Despesa Pública; Da Transparência, Controle e Fiscalização.....	29

CONCEITOS. PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS. ORÇAMENTO-PROGRAMA: CONCEITOS E OBJETIVOS. ORÇAMENTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA: ELABORAÇÃO, DISCUSSÃO, VOTAÇÃO E APROVAÇÃO. PLANO PLURIANUAL – PPA, LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS – LDO E LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL – LOA.

Os **princípios orçamentários** são utilizados pelos entes públicos como referência, orientando assim o *gestor público* nos processos de elaboração, execução e controle dos orçamentos.

Alguns autores citam 7, 9, 11, 14 ou 15 princípios, a partir de um estudo aprofundado iremos discorrer sobre **18 princípios identificados**. Mesmo sendo citado na constituição de forma direta.

Princípios orçamentários são premissas, linhas norteadoras a serem observadas na concepção e execução da lei orçamentária.

É “um conjunto de proposições orientadoras que balizam os processos e as práticas orçamentárias, com vistas a dar-lhe estabilidade e consistência, sobretudo ao que se refere a sua transparência e ao seu controle pelo Poder Legislativo e demais instituições da sociedade...”. Ou seja, são chamados de “diretrizes orçamentárias” que para facilitar o processo orçamentário.

São contribuições doutrinárias, resultantes da experiência internacional acumulada no âmbito do Direito Financeiro, no qual se inserem as matérias relativas às Finanças Públicas. Não tendo caráter absoluto ou dogmático, tendo divergências sobre estrutura e conceitos. Entretanto, abordaremos, a seguir, aqueles aceitos pela maioria dos doutrinadores.

As duas primeiras Constituições, a de 1824 e a de 1891 não trazem, no seu texto, qualquer referência a princípios orçamentários, o que somente é observado a partir da Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926.

Complementarmente, foram analisadas as leis orçamentárias do ano seguinte à promulgação de cada Constituição, procurando identificar os princípios orçamentários nos textos dessas leis.

Por sua importância, incluiu-se na análise o Código de Contabilidade da União, de 1922 e a Lei nº 4.320/64 que, já a partir do seu art. 2º, consagrou três princípios orçamentários: os da *unidade, universalidade e anualidade*, além de outros como especificação, *orçamento bruto, equilíbrio, exclusividade e programação*.

Dos quatorze princípios enumerados por Sanches, onze, ou quase 80%, estão incluídos no texto constitucional, o que dá uma ideia da importância dessas normas para o legislador constituinte. Essa maciça inclusão de princípios orçamentários na Carta Magna representou também um grande avanço em relação às duas primeiras Constituições

brasileiras, em cujos textos inexistem registros que correspondam a princípios orçamentários, que na realidade só apareceram no âmbito jurídico nacional a partir da Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926, com a inclusão dos princípios orçamentários da Exclusividade e do Equilíbrio.

Depois disso, todas as Constituições brasileiras consagraram a maioria dos princípios orçamentários: seis na de 1934, quatro na de 1937, três na de 1946, cinco na de 1967 e onze na de 1988, conforme o quadro a seguir.

No entanto, no caso brasileiro, a própria legislação citada anteriormente tornou obrigatória a observância de alguns desses princípios somados a outros identificados a partir de análises de teses, artigos, mamografias, periódicos, dentre outros, vejamos:

Princípio de Anualidade/Periodicidade, alguns autores discriminam de forma separada outros não.

Princípio orçamentário clássico, de origem inglesa, também denominado Princípio da Periodicidade, segundo o qual o orçamento público (estimativas da receita e fixação da despesa) deve ser elaborado por um período determinado de tempo (geralmente um ano), podendo este coincidir ou não com o ano civil. Complementando, afirma que “a origem mais remota desse princípio está na regra da anualidade do imposto, que vigorou na Inglaterra antes mesmo do surgimento do orçamento”.

O Legislativo deve exercer o controle político sobre o Executivo pela renovação anual da permissão para a cobrança dos tributos e a realização dos gastos, sendo inconcebível a perpetuidade ou a permanência da autorização para a gestão financeira.

O princípio da Anualidade, como o próprio nome indica, supõe o período de tempo de um ano, mas não quer dizer que este coincida com o ano civil.

O orçamento deve ter vigência limitada a um exercício financeiro. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art. 165, inciso III) e Lei nº 4.320/64 (arts. 2º e 34).

De acordo com esse princípio, o orçamento deve ser elaborado e autorizado para um período de um ano. É o que dispõe a CF/88: Art. 165. Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão:

- I - o plano plurianual;
- II - as diretrizes orçamentárias;
- III - os orçamentos anuais.

Segundo a Lei 4320/64, o orçamento deve ter vigência limitada a um exercício financeiro, que coincide com o ano civil.

Parte da doutrina especializada entende que a há exceções ao princípio da anualidade. Como exemplo cita-se os créditos adicionais especiais e extraordinários autorizados nos últimos quatro meses do exercício que podem ser reabertos no exercício seguinte pelos seus saldos, se necessário, e, neste caso, vigor até o término deste exercício financeiro.

Princípio de Unidade/totalidade, alguns autores discriminam de forma separada outros não.

O orçamento deve ser uno, ou seja, deve haver somente um orçamento para um exercício financeiro, com todas as receitas e despesas. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art. 165, §5º) e Lei nº 4.320/64 (art. 2º).

O **princípio da totalidade** nasceu da necessidade de se possibilitar a coexistência de diversos orçamentos, que, entretanto, devem ser consolidados.

Surgiu após uma remodelação pela doutrina do princípio da unidade, de forma que abrangesse as novas situações. A CF/88 determinou um modelo que segue o princípio da totalidade, já que a composição do orçamento anual deve ser: orçamento fiscal, orçamento da seguridade social e orçamento de investimentos das estatais.

O **princípio da unidade** orçamentária, na concepção de orçamento-programa, não se preocupa com a unidade documental; ao contrário, desdenhando-a, postula que tais documentos se subordinem a uma unidade de orientação política, numa hierarquização dos objetivos a serem atingidos e na uniformidade de estrutura do sistema integrado.

De acordo com o princípio da unidade, o orçamento deve ser uno, ou seja, somente deve existir um único orçamento para cada ente da Federação em cada exercício financeiro.

Segundo a doutrina especializada, o objetivo principal desse princípio é evitar a existência de orçamentos paralelos e está amparado pelo disposto na Lei 4320/64:

Art. 2º A Lei do Orçamento conterà a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômica financeira e o programa de trabalho do Governo, obedecidos aos princípios de *unidade, universalidade e anualidade*.

Princípio da Universalidade

É um "princípio orçamentário clássico, de origem francesa, segundo o qual todas as receitas e todas as despesas devem ser incluídas na lei orçamentária".

No ordenamento jurídico brasileiro o princípio se acha consagrado pelos arts. 2º e 6º da Lei nº 4.320/64:

Art. 2º. A Lei de Orçamento conterà a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar obedecidos os princípios da unidade, universalidade e anualidade e Art. 6º. Todas as receitas e despesas constarão da Lei de Orçamento pelos seus totais, vedadas quaisquer deduções.

O princípio da Universalidade está evidenciado igualmente nos arts. 3º e 4º da referida Lei, adiante transcritos:

Art. 3º- A Lei de Orçamento compreenderá todas as receitas, inclusive as de operações de crédito autorizadas em Lei.

Parágrafo Único. Não se consideram para os fins deste artigo as operações de crédito por antecipação da receita, as emissões de papel-moeda e outras entradas compensatórias no ativo e passivo financeiros.

Art. 4º- A Lei de Orçamento compreenderá todas as despesas próprias dos órgãos do governo e da administração centralizada, ou que por intermédio deles se devam realizar, observado o disposto no art. 2º.

Com o orçamento da seguridade, desaparecem as dúvidas quanto à subsunção de tais despesas ao princípio da universalidade, coisa que ainda persiste em alguns países.

Igualmente correta é a exigência da inclusão no orçamento anual dos orçamentos das entidades previdenciárias. Na sistemática anterior, em função da autossuficiência das finanças do setor, em sua quase totalidade baseadas nas contribuições de empregadores e empregados, o orçamento previdenciário era aprovado no âmbito exclusivo do Poder Executivo. As contribuições previdenciárias, se não chegam a constituir-se em tributos nos termos da caracterização jurídica consagrada, não deixam de ser receitas públicas e, como tal, devem estar sujeitas ao controle parlamentar.

O princípio da universalidade foi sempre considerado essencial a uma boa administração orçamentária. Sua formulação, como quase todos os princípios orçamentários, efetivou-se em nome do controle político das atividades financeiras.

O princípio da universalidade é habitualmente complementado pela regra do orçamento bruto (que veda quaisquer deduções), estabelecida pelo art. 6º da Lei nº 4.320/64, acima citado.

Estas duas regras (Orçamento Bruto e Universalidade), são consideradas, a justo título, como a condição essencial do controle financeiro pelas Assembleias. No momento em que o Parlamento é chamado a votar o imposto e a fixar as despesas que são o seu fundamento e a sua medida, é necessário que o orçamento lhe apresente a lista de todas as despesas e de todas as receitas.

O orçamento, para ser universal, deve, efetivamente, envolver todas as receitas e todas as despesas. Sem que seja assim, o Poder Legislativo não exerceria eficazmente sua função de controle.

Esclarece que o princípio da universalidade possibilita ao Legislativo:

a) conhecer a priori todas as receitas e despesas do governo e dar prévia autorização para a respectiva arrecadação e realização;

b) impedir ao Executivo a realização de qualquer operação de receita e despesa sem prévia autorização parlamentar;

c) conhecer o exato volume global das despesas projetadas pelo governo, a fim de autorizar a cobrança dos tributos estritamente necessários para atendê-las.

O orçamento deve conter todas as receitas e despesas referentes aos poderes da União, seus fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art.65, §5º) e Lei nº 4.320/64 (art. 2º).

GESTÃO DE PESSOAS

Modelos de Gestão de Pessoas – Evolução dos modelos de gestão de pessoas. Fatores condicionantes de cada modelo.	01
Gestão Estratégica de Pessoas. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público.	09
Métodos de Avaliação de desempenho.	10
Gestão de clima e cultura organizacional.	11
Planejamento de RH.	21
Processo Decisório.	28
Motivação.	34
Gestão de processos de mudança organizacional. Estratégias para obter sustentação ao processo de mudança.	40
Gestão de Pessoas por Competências.	42
Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem Organizacional.....	45

MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS – EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS. FATORES CONDICIONANTES DE CADA MODELO.

Em relação ao tipo de organização, há dois tipos divergentes: mecânico e orgânico. No primeiro, a estrutura hierarquizada da empresa é muito valorizada, com atividades especializadas e determinadas pela posição funcional do funcionário perante à empresa; decisões são centralizadas; sistema rígidos de controle, entre outros.

Já no modelo orgânico ocorre descentralização da decisão, comunicação lateral mais frequente que a vertical, além de serem organizações menos enrijecidas e mais mutáveis que as organizações mecânicas.

É importante ressaltar que entre as estruturas mecânicas ou orgânicas, existem modelos intermediários ou mistos, os quais englobam características de ambos os padrões. Dentre as quais podemos citar as ferramentas do RH.

No ambiente de trabalho quando cada administrador desempenha as quatro funções administrativas (planejar, organizar, dirigir e controlar). A ARH realiza a ligação de cooperação entre subordinados e seu superior através de políticas e práticas que podem ser resumidas em seis processos básicos, dinâmicos e interativos.

A nova tendência nas organizações de administração de recursos humanos ou gestão de pessoas é obter por meio de consultorias interna em conjunto e apoiando o gerente de linha à detenção de recursos humanos especializado, de alto nível e com conhecimento específicos do setor, assim como um domínio satisfatório do contexto da organização como um todo.

O sentido de linha e staff (assessoria), onde os órgãos de linha atuam em atividades de execução e comando como responsáveis diretos pelas atividades- fins de negócio. Enquanto as assessorias ou staffs influenciam e aconselham as unidades de linha, ou seja, inferindo na atividade-meio da empresa.

Os objetivos da gestão de pessoas ou ARH passaram a ser estratégicos e os seus processos são: agregar, aplicar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas. Contudo, a ARH é uma responsabilidade de linha e uma função de staff, o que requer compartilhamento entre os especialistas de RH e os gerentes de linha.

Diante da necessidade de contabilizar, registrar e gerenciar as entradas e saídas de empregados na organização, assim como quantificar sua produtividade, ausências, faltas e atrasos com descontos nas folhas de pagamentos ou descontos. Surgindo a administração de recursos humanos, que difere da área de recursos humanos. Dentre as quais destacam-se as cinco fases de evolução de perfil, como a fase contábil, a fase legal, a fase técnica, a fase administrativa (ou sindicalista), a fase estratégica, e o surgimento do cargo de gerente de recursos humanos, tentando assim humanizar o cargo. Assim, surgindo a todo o momento, novos paradigmas para os usos do conhecimento aplicados de forma rentável para os negócios, uma vez que o mesmo se torna mutável.

A gestão de recursos humanos passou a desempenhar um papel fundamental nas organizações, tornando-se responsável pelas políticas de RH, pela elaboração das estratégias correlacionadas com os objetivos organizacionais, assim como as demais áreas. As organizações passaram a perceber a importância do trabalho integrado entre os recursos humanos e as demais áreas da empresa, e a necessidade de enriquecimento das atividades tradicionais, estabelecendo e desenvolvendo políticas de estratégias centradas na qualidade, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, qualidade de vida, cargos e salários, avaliação de desempenho e processo de comunicação.

Portanto as mudanças que ocorreram nos últimos anos na administração de recursos humanos em diversas organizações são alterações de terminologia que refletem também no resultado positivo na evolução do departamento de pessoal para a administração de pessoas, quanto à forma de gerir pessoas, verificando alterações profundas na administração de recursos humanos ou gestão de pessoas, podendo de ser incorporada na estratégia organizacional através da implementação de políticas por subsetores dentro da área recursos humanos a administrativa inferida no texto.

A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E DE SEUS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

A evolução dos modelos de gestão de pessoas está atrelada à evolução das próprias organizações. Se gerenciar pessoas é gerenciar a relação entre as pessoas e as organizações, unindo os anseios daquelas aos objetivos organizacionais, pode-se afirmar que para cada modelo de organização haverá um modelo de gestão de pessoas correspondente.

Embora sejam diversas as classificações, as quatro grandes marcas dos modelos de gestão de pessoas: modelo clássico, modelo motivacional, modelo estratégico e modelo competitivo.

P Modelo estratégico de gestão de pessoas

Até 1970 as organizações eram classificadas em escolas que enfocavam apenas um aspecto como fator de produtividade no trabalho. Foram citadas duas dessas escolas: uma com foco na melhor tarefa, e outra com foco no funcionário mais satisfeito. Por volta de 1970 um novo conceito surge: o de que as organizações se comportam como sistemas. Esse conceito, importado da biologia e relatado por Ludwig von Bertalanffy, apresenta um modelo no qual a organização é composta de diversos subsistemas que interagem entre si, se influenciam e se potencializam. Além disso, essa organização interage com o ambiente externo, influenciando e sofrendo sua influência. Esse novo conceito revolucionou os modelos de organização, e todas as classificações a partir de então passam a se basear nesse conceito.

Em função das pressões externas e da interação com o ambiente, desenvolve-se entre 1970 e 1990 a organização estratégica. Nos modelos anteriores, o foco de gestão se voltava principalmente para aspectos internos, como a preocupação com tarefas, a satisfação dos funcionários, a melhoria dos processos e da estrutura hierárquica. O cliente exercia pouca influência na confecção dos produtos ofertados pelas empresas e, por conseguinte, no funcionamento da própria empresa. No modelo estratégico de gestão de pessoas, que surge na década de 90, os clientes passam a exercer um papel mais ativo em relação às organizações.

O cenário tem um desenho diferente: níveis mais altos de produtividade foram alcançados em função da elevada automação dos processos produtivos. Com o aumento da produtividade e do número de empresas, o mercado não é mais aquele em que as demandas por produtos eram maiores que a oferta. O cliente, que antes aceitava o produto da forma que a empresa oferecia, se vê diante de um cenário em que pode escolher entre opções diferentes. As empresas de maior sucesso são aquelas que compreendem melhor as necessidades dos clientes. O foco da organização se volta para o mundo externo, as relações da empresa se ampliam, e o cliente se torna peça chave. Surgem os primeiros estudos sobre estratégia empresarial. As organizações passam a definir sua proposta de valor e segmento de mercado. Definições de missão, visão, negócio e estratégia para atingimento dos objetivos organizacionais vêm à reboque desse movimento.

Nesse novo cenário as empresas não podem contar apenas com pessoas que saibam executar bem suas tarefas, e que estejam motivadas. Os funcionários passam a ser considerados colaboradores, envolvidos e comprometidos com os objetivos estratégicos da empresa. Nos modelos citados anteriormente a relação gerente-subordinado era quase paternal. O gestor tinha ascensão sobre o funcionário, ora cobrando sua máxima produtividade, ora motivando-o para o trabalho. Além de motivar e cobrar resultados, os novos gerentes passam a ter o desafio de comunicar a estratégia e de alinhar processos e pessoas a essas estratégias.

▷ Modelo competitivo de gestão de pessoas

A partir de 2000 as organizações entraram na era da extrema competição. As organizações modernas sofrem pressões ainda maiores do ambiente externo: a globalização traz um novo patamar de concorrência no mercado. As organizações, que antes se preocupavam apenas com os concorrentes locais, agora se preocupam com empresas virtuais, que atingem seus mercados. Por outro lado, os próprios clientes, diante de tantas ofertas e de tamanha concorrência, tornam-se mais exigentes e percebem o poder que têm de influenciar produtos e serviços. Nesse cenário de alta pressão externa, surge um novo modelo de gestão de pessoas, conhecido como modelo competitivo. Nesse modelo o foco da organização é na sua capacidade de adaptação a esse ambiente de constantes mudanças e demandas dos clientes.

As pessoas geridas por um modelo competitivo de gestão de pessoas são acima de tudo conscientes da responsabilidade pelo seu desenvolvimento pessoal. Esse modelo de gestão afasta o viés paternalista das escolas humanistas e amplia a responsabilidade dos participantes das organizações para além do cumprimento das metas estabelecidas no planejamento estratégico. Os profissionais nesse modelo são levados a pensar na melhoria contínua de seus processos de trabalho, na importância da inovação, na geração de capital intelectual para a organização, nas parcerias estratégicas e na importância do processo de aprendizagem e conhecimento para o sucesso organizacional.

Os gerentes têm como foco os resultados do negócio, e atuam como orientadores do desenvolvimento das pessoas e das competências organizacionais.

A área de recursos humanos assume um papel totalmente diferente nesse novo contexto. Seu posicionamento e sua forma de atuação torna-se cada vez mais importante para conseguir direcionar a energia das pessoas para as necessidades organizacionais. O RH torna-se um parceiro estratégico: aquele que ajuda a comunicar e disseminar a estratégia organizacional para todas as pessoas. Também exerce um papel importantíssimo como agente da mudança, num cenário em que a empresa sofre influências constantes e precisa se adaptar rapidamente para sobreviver.

O modelo competitivo é assim denominado em função de dois fatores principais: o ambiente competitivo no qual atua e o foco no desenvolvimento de competências.

Este relato sobre a evolução das organizações e dos modelos de gestão de pessoas mostra que para cada organização, inserida em seu respectivo contexto organizacional e social, existe um modelo de gestão de pessoas correspondente e coerente com as necessidades e os fatores condicionantes da época. Não existem modelos certos ou errados. Existem modelos adequados ou não adequados para uma organização que funciona em um contexto ambiental com fatores condicionantes externos e internos.

OS NOVOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

As organizações encontram-se diante da necessidade de adaptação de seus modelos de gestão organizacional e de gestão de pessoas aos desafios da era moderna: globalização, necessidade de aumentar a lucratividade por meio do crescimento, e clientes cada vez mais conscientes e exigentes. Em comum, as organizações modernas são caracterizadas por serem sistemas abertos, que realizam trocas com o ambiente externo em um grau muito mais elevado que o existente há poucas décadas atrás. O foco em estratégia e competências é essencial nos dias de hoje. Dessa forma, empresas modernas alternam seus modelos de gestão entre o estratégico e o competitivo, ora focalizando mais a estratégia, ora focalizando mais o desenvolvimento de competências.

Tanto o modelo estratégico de gestão de pessoas quanto o modelo competitivo ocorrem em organizações que se comportam como sistemas abertos. Conforme relatado, esses modelos possuem características próprias que os distinguem, mas também possuem características comuns, que permitem que sejam qualificados, para fins deste trabalho, como os "novos modelos de gestão de pessoas". Essas características envolvem a atuação da área de recursos humanos em várias dimensões estratégicas de gestão e a execução de novos papéis no contexto organizacional.

▷ Dimensões dos novos modelos de gestão de pessoas

As cinco dimensões estratégicas que definem os novos modelos de gestão de pessoas: gestão por competências, gestão estratégica da mudança, gestão do clima organizacional, gestão da cultura organizacional e gestão do conhecimento e da aprendizagem.

Essas dimensões interagem como engrenagens de um modelo integrado, no qual o investimento em uma das dimensões colabora para o crescimento das demais.