

TRT-10

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 10ª REGIÃO

Analista Judiciário- Área: Judiciária
- Especialidade: Oficial De Justiça
Avaliador

**EDITAL Nº 1 - TRT 10ª REGIÃO,
DE 19 DE DEZEMBRO DE 2024**

CÓD: SL-184DZ-24
7908433268697

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	13
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais	15
3. Domínio da ortografia oficial	23
4. Domínio dos mecanismos de coesão textual. Emprego de elementos de referenciação, substituição e repetição, de conectores e outros elementos de sequenciação textual	28
5. Emprego de tempos e modos verbais	30
6. Domínio da estrutura morfossintática do período. Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; relações de subordinação entre orações e entre termos da oração	31
7. Emprego das classes de palavras	34
8. Emprego dos sinais de pontuação	43
9. Concordância verbal e nominal	45
10. Regência verbal e nominal	46
11. Emprego do sinal indicativo de crase	49
12. Colocação dos pronomes átonos	49
13. Reescritura de frases e parágrafos do texto. Substituição de palavras ou de trechos de texto; reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto. Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade	50
14. Significação das palavras	51
15. Redação oficial (conforme o manual de redação oficial da presidência da república): uso da norma culta da linguagem, clareza e precisão, objetividade, concisão, coesão e coerência, impessoalidade, formalidade e padronização	52
16. Pacto nacional do judiciário pela linguagem simples	62

Noções Gerais de Direito

1. Direito: Conceito; Fontes de Direito	73
2. Direito e moral	77
3. Fundamentos do Direito	81
4. Normas jurídicas: Definição, funções e natureza da norma jurídica	85
5. Interpretação e integração da norma jurídica	88
6. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro	90

Direito Constitucional

1. Constituição: Conceito, objeto, elementos e classificações	95
2. Supremacia da Constituição	97
3. Aplicabilidade das normas constitucionais	97
4. Interpretação das normas constitucionais: Métodos, princípios e limites	99
5. Poder constituinte: Características; Poder constituinte originário; Poder constituinte derivado	102
6. Princípios fundamentais	102
7. Direitos e garantias fundamentais: Direitos e deveres individuais e coletivos; Habeas corpus, mandado de segurança, mandado de injunção e habeas data; Direitos sociais; Nacionalidade; Direitos políticos; Partidos políticos	103

8. Organização do Estado: Organização político-administrativa: Estado federal brasileiro: A União; Estados federados; Municípios; O Distrito Federal; Territórios; Intervenção federal; Intervenção dos estados nos municípios.....	113
9. Administração pública: Disposições gerais; Servidores públicos; Militares dos estados, do Distrito Federal e dos territórios .	121
10. Organização dos poderes no Estado: Mecanismos de freios e contrapesos; Poder legislativo: Estrutura, funcionamento e atribuições; Comissões parlamentares de inquérito; Fiscalização contábil, financeira e orçamentária; Tribunal de Contas da União (TCU); Processo legislativo; Prerrogativas parlamentares	128
11. Poder executivo: Presidente da República; Atribuições, prerrogativas e responsabilidades; Ministros de Estado; Conselho da República e de Defesa Nacional.....	141
12. Poder judiciário: Disposições gerais: Órgãos do poder judiciário; Organização e competências; Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).....	144
13. Funções essenciais à justiça: Ministério Público; Princípios, garantias, vedações, organização e competências; Conselho Nacional do Ministério Público; Advocacia Pública; Advocacia e Defensoria Pública.....	157
14. Controle da constitucionalidade: Sistemas gerais e sistema brasileiro; Controle incidental ou concreto; Controle abstrato de constitucionalidade; Exame in abstractu da constitucionalidade de proposições legislativas; Ação declaratória de constitucionalidade; Ação direta de inconstitucionalidade; Arguição de descumprimento de preceito fundamental; Ação direta de inconstitucionalidade por omissão; Ação direta de inconstitucionalidade interventiva; Controle concreto e abstrato de constitucionalidade do direito municipal.....	161
15. Defesa do Estado e das instituições democráticas.....	167
16. Sistema Tributário Nacional: Princípios gerais; Limitações do poder de tributar; Impostos da União, dos Estados e dos municípios; Repartição das receitas tributárias	170
17. Finanças públicas: Normas gerais; Orçamentos.....	188
18. Ordem social: Disposições Gerais; Previdência Social	194
19. Disciplina constitucional dos precatórios.....	196

Noções de Direitos Humanos

1. Teoria geral dos Direitos Humanos; Evolução histórica, conceito, classificações e características dos direitos humanos; Direitos humanos e direitos fundamentais; Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais; Direitos humanos e ordenamento jurídico brasileiro; Direitos humanos e Constituição Federal de 1988.....	205
2. Fontes dos Direitos Humanos	213
3. Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos	216
4. Natureza jurídica dos tratados internacionais de direitos humanos.....	221
5. Declaração Universal dos Direitos Humanos	227
6. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e Decreto nº 678/1992	230
7. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e Decreto nº 65.810/1969.....	241
8. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e protocolo facultativo, Decreto nº 4.377/2002 e Decreto nº 4.316/2002.....	247
9. Convenção sobre os direitos da criança e seus protocolos facultativos	256
10. Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência e seu protocolo facultativo e Decreto nº 6.949/2009.....	276
11. Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da pessoa com deficiência).....	290
12. Incorporação dos tratados internacionais no direito brasileiro; Controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade	308
13. Resolução nº 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça	318
14. Resolução nº 368/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)	320

Noções de Governança Pública

1. Teorias da administração	327
2. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza e finalidades.....	328
3. Cultura organizacional	332
4. Governança e gestão pública	336
5. Planejamento estratégico: Conceitos, métodos e técnicas.....	344
6. Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação	345
7. Gestão de resultados na produção de serviços públicos	347
8. Gestão por processos: Ferramentas clássicas para o gerenciamento de processos	348
9. Gestão de projetos: Noções de elaboração, análise, avaliação e gerenciamento de projetos	350
10. Excelência nos serviços públicos.....	352
11. Sustentabilidade pública	355
12. Acessibilidade	356
13. Inovação na gestão pública: Design Thinking; Inteligência Artificial.....	357
14. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	359
15. Transparência, integridade e ética na administração pública; Gestão estratégica do Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 325/2020)	360

Direito do Trabalho

1. Princípios e fontes do direito do trabalho; hierarquia das fontes do direito do trabalho.....	367
2. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da cf/1988)	369
3. Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.....	375
4. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu; empregado e empregador; conceito e caracterização; poderes do empregador no contrato de trabalho	376
5. Grupo econômico e sua repercussão nas relações de emprego; da responsabilidade solidária por créditos trabalhistas	378
6. Da sucessão de empregadores: conceito, caracterização e sua implicação ao contrato de trabalho.....	380
7. Terceirização e flexibilização	381
8. Contrato individual de trabalho; conceito, classificação, modalidades e características.....	382
9. Alteração do contrato de trabalho; alteração unilateral e bilateral; jus variandi.....	384
10. Profissões regulamentadas	386
11. Transferência do empregado: conceito, limitações e características	390
12. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho; caracterização, distinção e reflexos no contrato de trabalho; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho.....	393
13. Rescisão do contrato de trabalho; modalidades de rescisão do contrato de trabalho	395
14. Aviso prévio; prazo (lei 12.506/2011); Efeitos da falta de aviso prévio; redução de jornada; reconsideração.....	405
15. Estabilidade e garantias provisórias de emprego; espécies de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável	409
16. Duração do trabalho; jornada de trabalho; períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; descanso semanal remunerado; base de cálculo; trabalho noturno e trabalho extraordinário; sistema de compensação de horas; turnos ininterruptos de revezamento: conceito e implicações no contrato de trabalho.....	411
17. Do teletrabalho (lei nº 13.467/2017).....	428

18. Férias; direito a férias e duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; remuneração e abono de férias; férias coletivas	430
19. Salário e remuneração; conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; gorjetas: conceito e natureza jurídica; 13º salário	441
20. Equiparação salarial; caracterização, requisitos, excludentes; princípio da igualdade de salário; desvio e acúmulo de função	450
21. Salário mínimo: irredutibilidade e garantia	454
22. Fgts e pis/pasep	456
23. Prescrição e decadência; conceitos, distinção e prazos	481
24. Segurança e medicina no trabalho; cipa; atividades insalubres ou perigosas: caracterização e remuneração do trabalho insalubre e perigoso; forma de cálculo; cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade	485
25. Proteção ao trabalho do menor; estatuto da criança e do adolescente (lei nº 8.069/90): Do direito da profissionalização e à proteção no trabalho	492
26. Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante; licença maternidade e lei nº 9.029/1995.....	497
27. Direito coletivo do trabalho; liberdade sindical (convenção nº 87 da oit); organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada; convenções e acordos coletivos de trabalho; comissões de conciliação prévia	501
28. Da representação dos empregados	509
29. Renúncia e transação	511
30. Direito de greve; dos serviços essenciais; greve do servidor público	512
31. Dano moral nas relações de trabalho	515
32. Súmulas e orientações jurisprudenciais da jurisprudência consolidada do tribunal superior do trabalho sobre direito do trabalho	517
33. Súmulas vinculantes e temas de repercussão geral do supremo tribunal federal relativas ao direito do trabalho	524

Direito Processual do Trabalho

1. Formas de solução de conflitos trabalhistas	531
2. Fontes do direito processual do trabalho	534
3. Justiça do trabalho; organização e competência (ec 45/2004); varas do trabalho, tribunais regionais do trabalho e tribunal superior do trabalho; jurisdição e competência; composição do tribunal superior do trabalho; do juiz do trabalho; poderes do juiz do trabalho; impedimento e suspeição; serviços auxiliares da justiça do trabalho; secretarias das varas do trabalho; distribuidores; oficiais de justiça e oficiais de justiça avaliadores.....	535
4. Ministério público do trabalho: organização	541
5. Processo judiciário do trabalho; princípios específicos do processo do trabalho; princípios gerais do processo aplicáveis ao processo do trabalho (aplicação subsidiária e supletiva do cpc ao processo do trabalho).....	542
6. Atos, termos e prazos processuais; distribuição	546
7. Custas e emolumentos.....	548
8. Partes e procuradores; jus postulandi; substituição e representação processuais; capacidade postulatória no processo do trabalho; assistência judiciária; honorários de advogado.....	550
9. Nulidades no processo do trabalho; princípio informador; momento de arguição; preclusão; exceções	553
10. Audiências; audiências de conciliação; audiências de instrução; audiências de julgamento; notificação das partes; arquivamento do processo; revelia e confissão.....	559
11. Da prova testemunhal: quantidade de testemunhas e causas de impedimento e suspeição; prova documental: falsidade documental; prova pericial; honorários periciais: responsabilidade pelo pagamento	561
12. Dissídios individuais; forma de reclamação e notificação; reclamação escrita e verbal; requisitos da petição inicial no processo do trabalho; legitimidade para ajuizar	562

13. Procedimento ordinário e sumaríssimo.....	563
14. Procedimentos especiais; inquérito para apuração de falta grave; homologação de acordo extrajudicial; consignação em pagamento; ação monitória; ação rescisória; mandado de segurança.....	565
15. Sentença e coisa julgada; liquidação da sentença: por cálculo, por artigos e por arbitramento.....	571
16. Dissídios coletivos; competência para julgamento; legitimidade para propositura; extensão, cumprimento e revisão da sentença normativa; efeito suspensivo.....	574
17. Da ação civil pública: legitimidade e cabimento no processo do trabalho.....	575
18. Execução; iniciativa da execução; execução provisória; execução por prestações sucessivas.....	576
19. Do incidente de desconsideração da personalidade jurídica.....	577
20. Execução contra a fazenda pública; execução contra a massa falida.....	578
21. Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens.....	579
22. Mandado e penhora; bens penhoráveis e impenhoráveis.....	580
23. Embargos à execução; impugnação à sentença de liquidação; embargos de terceiro.....	583
24. Praça e leilão; arrematação; remição.....	584
25. Custas na execução.....	585
26. Recursos no processo do trabalho; princípios gerais, prazos, pressupostos, requisitos e efeitos; recursos em espécie; recurso ordinário; agravo de petição; agravo de instrumento; recurso de revista; embargos de declaração; agravo regimental.....	587
27. Reclamação correcional.....	594
28. Do incidente de uniformização de jurisprudência.....	598
29. Do incidente de recursos de revista e embargos repetitivos (in 38/tst).....	603
30. Do processo judicial eletrônico; peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico..	609
31. Súmulas e orientações jurisprudenciais da jurisprudência consolidada do tribunal superior do trabalho sobre direito processual do trabalho.....	610
32. Súmulas vinculantes e temas de repercussão geral do supremo tribunal federal relativas ao direito processual do trabalho	620
33. Instruções normativa e atos em geral do tribunal superior do trabalho em matéria de direito processual do trabalho.....	623

Direito Previdenciário

1. Seguridade social; Origem e evolução legislativa no Brasil; Conceito; Organização e princípios constitucionais.....	639
2. Regime Geral da Previdência Social - RGPS: Lei nº 8.212/1991 e Lei 8.213/1991.....	650
3. Seguridade Social do Servidor Público; Benefícios e custeio.....	697
4. Previdência Complementar: Leis complementares federais nº 108/2001 e 109/2001.....	700
5. Lei nº 12.618/2012 (Regime de Previdência Complementar para os Servidores Públicos Federais).....	711
6. Impactos da Lei nº 13.467/2017 na Previdência Social.....	717

Material Digital

Direito Administrativo

1. Introdução ao direito administrativo; origem, natureza jurídica e objeto do direito administrativo; os diferentes critérios adotados para a conceituação do direito administrativo; fontes do direito administrativo	4
2. Regime jurídico-administrativo: conceito; supremacia do interesse público sobre o privado e indisponibilidade, pela administração, dos interesses públicos; princípios expressos e implícitos da administração pública.....	7
3. Organização administrativa: centralização, descentralização, concentração e desconcentração; administração direta; conceito; órgão público; conceito; teorias sobre as relações do estado com os agentes públicos; características e classificação; administração indireta; conceito; autarquias; agências reguladoras; agências executivas; fundações públicas; empresas públicas; sociedades de economia mista; consórcios públicos.....	19
4. Atos administrativos: conceito; fatos da administração, atos da administração e atos administrativos; requisitos ou elementos; atributos; classificação; atos administrativos em espécie; extinção dos atos administrativos; revogação, anulação e cassação; convalidação; vinculação e discricionariedade; atos administrativos nulos, anuláveis e inexistentes; decadência administrativa	30
5. Processo administrativo; legislação pertinente; lei nº 9.784/1999; Disposições constitucionais aplicáveis; disposições doutrinárias e jurisprudenciais	45
6. Poderes e deveres da administração pública: poder regulamentar; poder hierárquico; poder disciplinar; poder de polícia; dever de agir; dever de eficiência; dever de probidade; dever de prestação de contas; abuso do poder	55
7. Controle da administração pública: conceito; classificação das formas de controle; conforme a origem; conforme o momento a ser exercido; conforme a amplitude; controle exercido pela administração pública; controle legislativo; controle judicial..	62
8. Improbidade administrativa: legislação pertinente; lei nº 8.429/1992; Disposições constitucionais aplicáveis; disposições doutrinárias e jurisprudenciais	67
9. Agentes públicos: legislação pertinente; lei nº 8.112/1990; Lei nº 11.416/2006 (Carreiras dos servidores do poder judiciário da União); disposições constitucionais aplicáveis; disposições doutrinárias e jurisprudenciais	83
10. Licitações: legislação pertinente; lei nº 14.133/2021; Decreto nº 11.462/2023; Fundamentos constitucionais; disposições doutrinárias e jurisprudenciais; conceito; objeto e finalidade; destinatários; princípios; contratação direta; dispensa e inexistência; modalidades; tipos; procedimento; anulação e revogação; sanções administrativas; contratos administrativos; legislação pertinente; lei nº 14.133/2021; Lei nº 11.107/2005 E decreto nº 6.017/2007 (Consórcios públicos; disposições doutrinárias e jurisprudenciais; conceito; características; vigência; alterações contratuais; execução, inexecução e rescisão; convênios e instrumentos congêneres	123
11. Acesso à informação: lei nº 12.527/2011 (Lei de acesso à informação); lei 13.709/2018 (Lei geral de proteção de dados)	212
12. Lei de introdução às normas do direito brasileiro: disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público; decreto nº 9.830/2019	232

Direito Civil

1. Introdução ao Direito Civil, Decreto-lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro): arts. 1º a 19.....	240
2. Vigência, aplicação, obrigatoriedade, interpretação e integração das leis; Conflito das leis no tempo; Eficácia das leis no espaço	254
3. Pessoas naturais; Conceito; Início da pessoa natural; Personalidade; Capacidade; Direitos da personalidade; Nome civil; Estado civil; Domicílio; Ausência	261
4. Pessoas jurídicas; Disposições gerais; Conceito e elementos caracterizadores; Constituição; Extinção; Capacidade e direitos da personalidade; Sociedades de fato; Associações; Sociedades; Fundações; Grupos despersonalizados; Desconsideração da personalidade jurídica; Responsabilidade da pessoa jurídica e dos sócios	269
5. Bens: Conceito e classificações	278
6. Fatos jurídicos; Negócio jurídico; Atos jurídicos lícitos; Atos jurídicos ilícitos; Prescrição e decadência; Prova	283
7. Direito das obrigações; Modalidades; Transmissão; Adimplemento e extinção; Inadimplemento; Atos unilaterais	294

8. Contratos; Princípios; Classificações; Interpretação; Disposições gerais; Extinção; Espécies de contratos regulados no Código Civil	310
9. Preferências e privilégios creditórios.....	318
10. Responsabilidade civil; Obrigação de indenizar; Indenização.....	322
11. Direito de Empresa; Empresário; Sociedade; Estabelecimento; Operações societárias (transformação, incorporação, fusão e cisão); Grupos econômicos; Lei nº 11.101/2005 (Lei de recuperação judicial)	328
12. Direito das Coisas; Posse; Direitos reais; disposições gerais; Espécies de direitos reais regulados pelo Código Civil.....	368
13. Direito das Sucessões; Da Sucessão em Geral; Da Sucessão Legítima; Da Sucessão Testamentária; Do Inventário e da Partilha	373
14. Legislação Especial; Lei nº 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa); Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais); Lei nº 6.015/1973 (Lei de Registros Públicos)	379
15. Jurisprudência pacificada dos tribunais superiores	444

Direito Processual Civil

1. Lei nº 13.105/2015 E suas alterações (código de processo civil)	450
2. Introdução ao direito processual civil: princípios gerais; fontes; lei processual civil: eficácia, aplicação e interpretação.....	551
3. Jurisdição e competência: conceito, características e princípios da jurisdição; jurisdição contenciosa e voluntária; meios alternativos de pacificação social; critérios de definição e de modificação de competência; competência absoluta e relativa; meios de declaração de incompetência; conflitos de competência e de atribuição; competência originária dos tribunais superiores; conexão e continência; procedimentos de jurisdição voluntária.....	561
4. Ação: conceito, natureza, elementos e características; condições; classificação; concurso e cumulação.....	575
5. Processo: noções gerais; relação jurídica processual; pressupostos processuais; processo e procedimento; espécies de processos e de procedimentos; objeto do processo; mérito; questão principal, questões preliminares e prejudiciais	581
6. Sujeitos do processo: partes e procuradores; capacidade processual e postulatória; deveres das partes e dos procuradores; responsabilidade das partes por dano processual; procuradores; sucessão das partes e dos procuradores; litisconsórcio; intervenção de terceiros; juiz e auxiliares da justiça; ministério público, advocacia pública e defensoria pública	592
7. Do juiz e dos auxiliares da justiça.....	606
8. Atos processuais: forma, tempo e lugar; prazos; comunicação dos atos processuais; nulidades; distribuição e registro; valor da causa	626
9. Tutela de urgência e tutela da evidência: princípios; fungibilidade; disposições gerais; procedimentos.....	633
10. Formação, suspensão e extinção do processo.....	637
11. Processo de conhecimento e cumprimento de sentença: procedimento comum: disposições gerais; petição inicial; improcedência liminar do pedido; contestação, reconvenção e revelia; providências preliminares e de saneamento; julgamento conforme o estado do processo; provas; sentença e coisa julgada; liquidação da sentença; cumprimento da sentença.....	643
12. Procedimentos especiais: generalidades, características, espécies; ação de consignação em pagamento; ação de exigir contas; ações possessórias; inventário e partilha; embargos de terceiro; ação monitória; restauração de autos.....	659
13. Processos de execução: princípios gerais; execução em geral; das diversas espécies de execução; embargos à execução; suspensão e extinção	677
14. Processos nos tribunais e meios de impugnação das decisões judiciais: da ordem dos processos e dos processos de competência originária dos tribunais; dos recursos	680
15. Ações diversas: mandado de segurança; ação popular; ação civil pública; ação de improbidade administrativa; mandado de injunção; habeas data; ação declaratória de constitucionalidade; ação direta de inconstitucionalidade; arguição de descumprimento de preceito fundamental; declaração incidental de inconstitucionalidade	697
16. Legislação especial em matéria processual civil: lei nº 9.099/1995 (Lei dos Juizados Especiais) e lei nº 10.259/2001 (Lei dos Juizados Especiais Federais) lei nº 13.140/2015 (Lei de mediação).....	713
17. Jurisprudência dominante dos tribunais superiores em matéria processual civil	727

LÍNGUA PORTUGUESA

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

Definição Geral

Embora correlacionados, esses conceitos se distinguem, pois sempre que compreendemos adequadamente um texto e o objetivo de sua mensagem, chegamos à interpretação, que nada mais é do que as conclusões específicas. Exemplificando, sempre que nos é exigida a compreensão de uma questão em uma avaliação, a resposta será localizada no próprio texto, posteriormente, ocorre a interpretação, que é a leitura e a conclusão fundamentada em nossos conhecimentos prévios.

Compreensão de Textos

Resumidamente, a compreensão textual consiste na análise do que está explícito no texto, ou seja, na identificação da mensagem. É assimilar (uma devida coisa) intelectualmente, fazendo uso da capacidade de entender, atinar, perceber, compreender. Compreender um texto é apreender de forma objetiva a mensagem transmitida por ele. Portanto, a compreensão textual envolve a decodificação da mensagem que é feita pelo leitor. Por exemplo, ao ouvirmos uma notícia, automaticamente compreendemos a mensagem transmitida por ela, assim como o seu propósito comunicativo, que é informar o ouvinte sobre um determinado evento.

Interpretação de Textos

É o entendimento relacionado ao conteúdo, ou melhor, os resultados aos quais chegamos por meio da associação das ideias e, em razão disso, sobressai ao texto. Resumidamente, interpretar é decodificar o sentido de um texto por indução.

A interpretação de textos compreende a habilidade de se chegar a conclusões específicas após a leitura de algum tipo de texto, seja ele escrito, oral ou visual.

Grande parte da bagagem interpretativa do leitor é resultado da leitura, integrando um conhecimento que foi sendo assimilado ao longo da vida. Dessa forma, a interpretação de texto é subjetiva, podendo ser diferente entre leitores.

Exemplo de compreensão e interpretação de textos

Para compreender melhor a compreensão e interpretação de textos, analise a questão abaixo, que aborda os dois conceitos em um texto misto (verbal e visual):

FGV > SEDUC/PE > Agente de Apoio ao Desenvolvimento Escolar Especial > 2015
Português > Compreensão e interpretação de textos

A imagem a seguir ilustra uma campanha pela inclusão social.



“A Constituição garante o direito à educação para todos e a inclusão surge para garantir esse direito também aos alunos com deficiências de toda ordem, permanentes ou temporárias, mais ou menos severas.”

A partir do fragmento acima, assinale a afirmativa **incorreta**.

- (A) A inclusão social é garantida pela Constituição Federal de 1988.
(B) As leis que garantem direitos podem ser mais ou menos severas.
(C) O direito à educação abrange todas as pessoas, deficientes ou não.
(D) Os deficientes temporários ou permanentes devem ser incluídos socialmente.
(E) “Educação para todos” inclui também os deficientes.

Comentário da questão:

Em “A” – Errado: o texto é sobre direito à educação, incluindo as pessoas com deficiência, ou seja, inclusão de pessoas na sociedade.

Em “B” – Certo: o complemento “mais ou menos severas” se refere à “deficiências de toda ordem”, não às leis.

Em “C” – Errado: o advérbio “também”, nesse caso, indica a inclusão/adição das pessoas portadoras de deficiência ao direito à educação, além das que não apresentam essas condições.

Em “D” – Errado: além de mencionar “deficiências de toda ordem”, o texto destaca que podem ser “permanentes ou temporárias”.

Em “E” – Errado: este é o tema do texto, a inclusão dos deficientes.

Resposta: Letra B.

IDENTIFICANDO O TEMA DE UM TEXTO

O tema é a ideia principal do texto. É com base nessa ideia principal que o texto será desenvolvido. Para que você consiga identificar o tema de um texto, é necessário relacionar as diferentes informações de forma a construir o seu sentido global, ou seja, você precisa relacionar as múltiplas partes que compõem um todo significativo, que é o texto.

Em muitas situações, por exemplo, você foi estimulado a ler um texto por sentir-se atraído pela temática resumida no título. Pois o título cumpre uma função importante: antecipar informações sobre o assunto que será tratado no texto.

Em outras situações, você pode ter abandonado a leitura porque achou o título pouco atraente ou, ao contrário, sentiu-se atraído pelo título de um livro ou de um filme, por exemplo. É muito comum as pessoas se interessarem por temáticas diferentes, dependendo do sexo, da idade, escolaridade, profissão, preferências pessoais e experiência de mundo, entre outros fatores.

Mas, sobre que tema você gosta de ler? Esportes, namoro, sexualidade, tecnologia, ciências, jogos, novelas, moda, cuidados com o corpo? Perceba, portanto, que as temáticas são praticamente infinitas e saber reconhecer o tema de um texto é condição essencial para se tornar um leitor hábil. Vamos, então, começar nossos estudos?

Propomos, inicialmente, que você acompanhe um exercício bem simples, que, intuitivamente, todo leitor faz ao ler um texto: reconhecer o seu tema. Vamos ler o texto a seguir?

CACHORROS

Os zoólogos acreditam que o cachorro se originou de uma espécie de lobo que vivia na Ásia. Depois os cães se juntaram aos seres humanos e se espalharam por quase todo o mundo. Essa amizade começou há uns 12 mil anos, no tempo em que as pessoas precisavam caçar para se alimentar. Os cachorros perceberam que, se não atacassem os humanos, podiam ficar perto deles e comer a comida que sobrava. Já os homens descobriram que os cachorros podiam ajudar a caçar, a cuidar de rebanhos e a tomar conta da casa, além de serem ótimos companheiros. Um colaborava com o outro e a parceria deu certo.

Ao ler apenas o título “Cachorros”, você deduziu sobre o possível assunto abordado no texto. Embora você imagine que o texto vai falar sobre cães, você ainda não sabia exatamente o que ele falaria sobre cães. Repare que temos várias informações ao longo do texto: a hipótese dos zoólogos sobre a origem dos cães, a associação entre eles e os seres humanos, a disseminação dos cães pelo mundo, as vantagens da convivência entre cães e homens.

As informações que se relacionam com o tema chamamos de subtemas (ou ideias secundárias). Essas informações se integram, ou seja, todas elas caminham no sentido de estabelecer uma unidade de sentido. Portanto, pense: sobre o que exatamente esse texto fala? Qual seu assunto, qual seu tema? Certamente você chegou à conclusão de que o texto fala sobre a relação entre homens e cães. Se foi isso que você pensou, parabéns! Isso significa que você foi capaz de identificar o tema do texto!

Fonte: <https://portuguesrapido.com/tema-ideia-central-e-ideias-secundarias/>

ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DO TEXTO SEGUNDO O GÊNERO EM QUE SE INSCREVE

Compreender um texto trata da análise e decodificação do que de fato está escrito, seja das frases ou das ideias presentes. Interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade. Interpretação trabalha com a subjetividade, com o que se entendeu sobre o texto.

Interpretar um texto permite a compreensão de todo e qualquer texto ou discurso e se amplia no entendimento da sua ideia principal. Compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se retirar do mesmo os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se ater às ideias do autor, o que não quer dizer que o leitor precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não sejam criadas suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

A prática da leitura, seja por prazer, para estudar ou para se informar, aprimora o vocabulário e dinamiza o raciocínio e a interpretação. A leitura, além de favorecer o aprendizado de conteúdos específicos, aprimora a escrita.

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente. Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto. Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas. Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto é fazer uma análise objetiva do texto e verificar o que realmente está escrito nele. Já a interpretação imagina o que as ideias do texto têm a ver com a realidade. O leitor tira conclusões subjetivas do texto.

RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS

Definições e diferenciação: tipos textuais e gêneros textuais são dois conceitos distintos, cada um com sua própria linguagem e estrutura. Os tipos textuais se classificam em razão da estrutura linguística, enquanto os gêneros textuais têm sua classificação baseada na forma de comunicação.

Dessa forma, os gêneros são variedades existentes no interior dos modelos pré-estabelecidos dos tipos textuais. A definição de um gênero textual é feita a partir dos conteúdos temáticos que apresentam sua estrutura específica. Logo, para cada tipo de texto, existem gêneros característicos.

Como se classificam os tipos e os gêneros textuais

As classificações conforme o gênero podem sofrer mudanças e são amplamente flexíveis. Os principais gêneros são: romance, conto, fábula, lenda, notícia, carta, bula de medicamento, cardápio de restaurante, lista de compras, receita de bolo, etc.

Quanto aos tipos, as classificações são fixas, definem e distinguem o texto com base na estrutura e nos aspectos linguísticos.

Os tipos textuais são: narrativo, descritivo, dissertativo, expositivo e injuntivo. Resumindo, os gêneros textuais são a parte concreta, enquanto as tipologias integram o campo das formas, ou seja, da teoria. Acompanhe abaixo os principais gêneros textuais e como eles se inserem em cada tipo textual:

Texto narrativo: esse tipo textual se estrutura em apresentação, desenvolvimento, clímax e desfecho. Esses textos se caracterizam pela apresentação das ações de personagens em um tempo e espaço determinado. Os principais gêneros textuais que pertencem ao tipo textual narrativo são: romances, novelas, contos, crônicas e fábulas.

Texto descritivo: esse tipo compreende textos que descrevem lugares, seres ou relatam acontecimentos. Em geral, esse tipo de texto contém adjetivos que exprimem as emoções do narrador, e, em termos de gêneros, abrange diários, classificados, cardápios de restaurantes, folhetos turísticos, relatos de viagens, etc.

Texto expositivo: corresponde ao texto cuja função é transmitir ideias utilizando recursos de definição, comparação, descrição, conceituação e informação. Verbetes de dicionário, enciclopédias, jornais, resumos escolares, entre outros, fazem parte dos textos expositivos.

Texto argumentativo: os textos argumentativos têm o objetivo de apresentar um assunto recorrendo a argumentações, isto é, caracteriza-se por defender um ponto de vista. Sua estrutura é composta por introdução, desenvolvimento e conclusão. Os textos argumentativos compreendem os gêneros textuais manifesto e abaixo-assinado.

Texto injuntivo: esse tipo de texto tem como finalidade orientar o leitor, ou seja, expor instruções, de forma que o emissor procure persuadir seu interlocutor. Em razão disso,

o emprego de verbos no modo imperativo é sua característica principal. Pertencem a este tipo os gêneros bula de remédio, receitas culinárias, manuais de instruções, entre outros.

Texto prescritivo: essa tipologia textual tem a função de instruir o leitor em relação ao procedimento. Esses textos, de certa forma, impedem a liberdade de atuação do leitor, pois decretam que ele siga o que diz o texto. Os gêneros que pertencem a esse tipo de texto são: leis, cláusulas contratuais, editais de concursos públicos.

GÊNEROS TEXTUAIS**— Introdução**

Os gêneros textuais são estruturas essenciais para a comunicação eficaz. Eles organizam a linguagem de forma que atenda às necessidades específicas de diferentes contextos comunicativos. Desde a antiguidade, a humanidade tem desenvolvido e adaptado diversas formas de expressão escrita e oral para facilitar a troca de informações, ideias e emoções.

Na prática cotidiana, utilizamos gêneros textuais diversos para finalidades variadas. Quando seguimos uma receita, por exemplo, utilizamos um gênero textual específico para a instrução culinária. Ao ler um jornal, nos deparamos com gêneros como a notícia, o editorial e a reportagem, cada um com sua função e características distintas.

Esses gêneros refletem a diversidade e a complexidade das interações humanas e são moldados pelas necessidades sociais, culturais e históricas.

Compreender os gêneros textuais é fundamental para a produção e interpretação adequadas de textos. Eles fornecem uma moldura que orienta o produtor e o receptor na construção e na compreensão do discurso. A familiaridade com as características de cada gênero facilita a adequação do texto ao seu propósito comunicativo, tornando a mensagem mais clara e eficaz.

— Definição e Importância

Gêneros textuais são formas específicas de estruturação da linguagem que se adequam a diferentes situações comunicativas. Eles emergem das práticas sociais e culturais, variando conforme o contexto, o propósito e os interlocutores envolvidos. Cada gênero textual possui características próprias que determinam sua forma, conteúdo e função, facilitando a interação entre o autor e o leitor ou ouvinte.

Os gêneros textuais são fundamentais para a organização e a eficácia da comunicação. Eles ajudam a moldar a expectativa do leitor, orientando-o sobre como interpretar e interagir com o texto. Além disso, fornecem ao autor uma estrutura clara para a construção de sua mensagem, garantindo que esta seja adequada ao seu propósito e público-alvo.

Exemplos:**Receita de Culinária:**

- Estrutura: Lista de ingredientes seguida de um passo a passo.
- Finalidade: Instruir o leitor sobre como preparar um prato.
- Características: Linguagem clara e objetiva, uso de imperativos (misture, asse, sirva).

Artigo de Opinião:

- Estrutura: Introdução, desenvolvimento de argumentos, conclusão.
- Finalidade: Persuadir o leitor sobre um ponto de vista.
- Características: Linguagem formal, argumentos bem fundamentados, presença de evidências.

Notícia:

- Estrutura: Título, lead (resumo inicial), corpo do texto.
- Finalidade: Informar sobre um fato recente de interesse público.
- Características: Linguagem objetiva e clara, uso de verbos no passado, presença de dados e citações.

Importância dos Gêneros Textuais:**Facilitam a Comunicação:**

Ao seguirem estruturas padronizadas, os gêneros textuais tornam a comunicação mais previsível e compreensível. Isso é particularmente importante em contextos formais, como o acadêmico e o profissional, onde a clareza e a precisão são essenciais.

Ajudam na Organização do Pensamento:

A familiaridade com diferentes gêneros textuais auxilia na organização das ideias e na construção lógica do discurso. Isso é crucial tanto para a produção quanto para a interpretação de textos.

Promovem a Eficácia Comunicativa:

Cada gênero textual é adaptado a uma finalidade específica, o que aumenta a eficácia da comunicação. Por exemplo, uma bula de remédio deve ser clara e detalhada para garantir a correta utilização do medicamento, enquanto uma crônica pode usar uma linguagem mais poética e subjetiva para entreter e provocar reflexões.

Refletem e Moldam Práticas Sociais:

Os gêneros textuais não apenas refletem as práticas sociais e culturais, mas também ajudam a moldá-las. Eles evoluem conforme as necessidades e contextos sociais mudam, adaptando-se a novas formas de comunicação, como as mídias digitais.

Compreender os gêneros textuais é essencial para uma comunicação eficiente e eficaz. Eles fornecem estruturas que ajudam a moldar a produção e a interpretação de textos, facilitando a interação entre autor e leitor. A familiaridade com diferentes gêneros permite que se adapte a linguagem às diversas situações comunicativas, promovendo clareza e eficácia na transmissão de mensagens.

— Tipos de Gêneros Textuais

Os gêneros textuais podem ser classificados de diversas formas, considerando suas características e finalidades específicas. Abaixo, apresentamos uma visão detalhada dos principais tipos de gêneros textuais, organizados conforme suas funções predominantes.

Gêneros Narrativos

Os gêneros narrativos são caracterizados por contar uma história, real ou fictícia, através de uma sequência de eventos que envolvem personagens, cenários e enredos. Eles são amplamente utilizados tanto na literatura quanto em outras formas de comunicação, como o jornalismo e o cinema. A seguir, exploramos alguns dos principais gêneros narrativos, destacando suas características, estruturas e finalidades.

• Romance**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Longa, permitindo um desenvolvimento detalhado dos personagens e das tramas.
- **Personagens:** Complexos e multifacetados, frequentemente com um desenvolvimento psicológico profundo.
- **Enredo:** Pode incluir múltiplas subtramas e reviravoltas.
- **Cenário:** Detalhado e bem desenvolvido, proporcionando um pano de fundo rico para a narrativa.
- **Linguagem:** Variada, podendo ser mais formal ou informal dependendo do público-alvo e do estilo do autor.

Finalidade:

- Entreter e envolver o leitor em uma história extensa e complexa.
- Explorar temas profundos e variados, como questões sociais, históricas, psicológicas e filosóficas.

Exemplo:

- “Dom Casmurro” de Machado de Assis, que explora a dúvida e o ciúme através da narrativa do protagonista Bento Santiago.

• Conto**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Curta e concisa.
- **Personagens:** Menos desenvolvidos que no romance, mas ainda significativos para a trama.
- **Enredo:** Focado em um único evento ou situação.
- **Cenário:** Geralmente limitado a poucos locais.
- **Linguagem:** Direta e impactante, visando causar um efeito imediato no leitor.

Finalidade:

- Causar impacto rápido e duradouro.
- Explorar uma ideia ou emoção de maneira direta e eficaz.

Exemplo:

- “O Alienista” de Machado de Assis, que narra a história do Dr. Simão Bacamarte e sua obsessão pela cura da loucura.

• Fábula**Estrutura e Características:**

- **Extensão:** Curta.
- **Personagens:** Animais ou objetos inanimados que agem como seres humanos.
- **Enredo:** Simples e direto, culminando em uma lição de moral.
- **Cenário:** Geralmente genérico, servindo apenas de pano de fundo para a narrativa.

NOÇÕES GERAIS DE DIREITO

DIREITO: CONCEITO; FONTES DE DIREITO

Direito: Conceito e Características

O vocábulo direito aduz à noção daquilo que é justo, correto e ponderado. No entendimento do brocardo romano clássico, o Direito (*ius*) é a arte daquilo que é bom e equitativo (*ars boni et aequi*).

Denota-se que o Direito como arte ou técnica, tende a melhorar as condições sociais quando estimula e estabelece regras justas e equitativas para a conduta dos cidadãos e antes que dele dependem para a formação de uma sociedade justa e solidária. Isso ocorre pelo fato de o Direito, ao buscar o que pretende, acabar por se valer do uso de outras ciências, como é o caso da Política, da Filosofia, da Sociologia, dentre outras.

Quanto à etimologia, o termo Direito advém do latim “*Directum*” do verbo “*dirigere*”, que significa: dirigir, orientar e endireitar. De forma didática, podemos conceituar o Direito como o ramo da ciência que trabalha no estudo das regras gerais, imperativas e abstratas voltadas ao relacionamento social, criadas pela diligência do Estado e por este impostas, caso seja necessário, de forma coerciva.

Desta forma, o Direito não é apenas o conjunto de normas gerais, abstratas obrigatórias e coercitivas com o fito de regular, ordenar ou disciplinar os aspectos mais relevantes da vida em sociedade, mas é considerado também, o ramo da ciência que tem por objetivo estudar sistematicamente essas normas.

Em termos doutrinários, de acordo com RUGGIERO e MAROI, em *Istituzioni di diritto privato*, “O Direito é a norma das ações humanas na vida social, estabelecida por uma organização soberana e imposta coativamente à observância de todos”.

Já o renomado jurista MIGUEL REALE, em Lições Preliminares de Direito, leciona que “aos olhos do homem comum o Direito é a lei e ordem, isto é, um conjunto de regras obrigatórias que garante a convivência social graças ao estabelecimento de limites à ação de cada um de seus membros”.

No entanto, em se tratando de teorias, a teoria da coercibilidade afirma que o direito é a ordenação coercível da conduta humana.

Aduz-se que diferentemente de outras normas sociais, as normas jurídicas são caracterizadas por se encontrarem eivadas de carácter coercitivo, dada à existência de sanções que são impostas pela autoridade do Estado caso não ocorra a existência de observância voluntária.

O Direito pode ser:

1) Direito Natural ou Jusnaturalismo: Trata-se de uma teoria eivada da postulação de existência de determinado direito cujo conteúdo certo, é estabelecido pela natureza, bem como tem validade em qualquer lugar da Federação e, em alguns casos, até fora desta. Tal Direito não é escrito, não depende de criação da

sociedade e não é, tampouco, formulado pelo Estado. Trata-se de um Direito espontâneo originário da própria natureza social do homem. Exemplos: princípios eivados de carácter universal e imutáveis, como o direito à vida e à liberdade.

Observação importante: As principais características do Direito Natural, além da universalidade, são: a imutabilidade e o seu conhecimento por intermédio da própria razão advinda do homem. Em tempos remotos, o Direito Natural regulava o convívio social dos homens, tendo em vista que esses não necessitavam de leis escritas.

2) Direito Positivo: É o acoplado de normas jurídicas escritas e não escritas, com validade em determinado território, bem como de forma internacional, na relação existente entre os Estados. Com o advento do surgimento do direito positivo, por intermédio do Estado, sua função se tornou uma espécie de contrapeso às atividades legiferantes do Estado, produzindo subsídios para que viesse a existir a reivindicação de direitos pelos cidadãos, passando a possuir um carácter meramente subjetivo.

Observação importante: O Direito Positivo é institucionalizado pelo Estado, vindo a ser considerado como um conjunto de princípios e regras que regem a vida social da sociedade. Ex: Código tributário, Código Penal, Código Civil, dentre outros.

Poderá, ainda, o Direito ser classificado em Direito Objetivo e Direito Subjetivo da seguinte forma:

• **Direito Objetivo:** trata-se do direito normativo de organização social ou, acoplado de normas jurídicas de determinado país.

• **Direito Subjetivo:** é o Direito por meio do qual a pessoa se torna dele possuidora em decorrência do direito objetivo. Viabiliza e possibilita o agir e o exigir algo, previsto no direito objetivo.

Observação importante: é a partir do conhecimento do direito objetivo que se permite deduzir o direito subjetivo. Além disso, o direito objetivo é garantidor do exercício do direito subjetivo, que é gerador do dever jurídico.

3) Direito Internacional e Direito Nacional: Trata-se o Direito Internacional do complexo de normas aplicáveis às relações entre países concernentes ao Direito Internacional Público, bem como aos particulares que possuem interesse em mais de um país no que condiz ao Direito Internacional Privado. Exemplo: caso haja alguma divergência na exploração de uma fábrica que estiver sendo construída por dois países, a lide poderá ser resolvida através da aplicação de normas de Direito Internacional Público. Agora, em se tratando de inventário de falecido que tenha deixado bens em diversos países, cria-se demandas de Direito Internacional Privado, pelo fato de estarem em jogo interesses de

diversos particulares em mais de um país. Ressalta-se, ainda, que da mesma forma que o Internacional, o Direito Nacional pode se desdobrar em dois grandes ramos: o Direito Público e o Direito Privado. Vejamos:

4) Direito Público e Privado: Registra-se que o Direito Público coordena os interesses gerais da coletividade vindo a se caracterizar pela imperatividade de suas normas, que jamais, diga-se de passagem, poderão ser afastadas por convenção dos particulares. Em relação ao Direito Privado, denota-se que este dispõe sobre as relações dos indivíduos entre si, vigorando apenas enquanto a vontade dos interessados não disponha de modo diverso que o previsto pelo legislador.

A divisão do Direito entre Direito Público e Direito Privado é eivada de grande discussão, entretanto, admite-se que o primeiro dos ramos do Direito Público interno é o Direito Constitucional, que possui por objeto a fixação da estrutura do Estado, bem como o estabelecimento dos direitos fundamentais da pessoa humana como um todo.

Fazem parte do Direito Público interno: o Direito Administrativo que estabelece os preceitos relativos à administração da máquina pública; o Direito Penal, ramo definidor das condutas criminosas, com o fito de preveni-las e reprimi-las; o Direito Financeiro, que cuida da organização das finanças tributárias do Estado; o Direito Processual Civil e Penal, sendo que ambos tratam da realização da Justiça, vindo a regular o processamento das ações perante o Poder Judicial e o Direito do Trabalho que possui por objeto reger as relações de trabalho subordinado.

Por fim, o Direito Privado, de forma essencial, compreende: o Direito Civil, regulador dos direitos e obrigações de ordem privada relativos às pessoas, aos bens e às relações por meio dos quais as pessoas estabelecem entre si bem como a respeito dos bens e o Direito Comercial, regulador da profissão dos comerciantes, bem como de seus atos e contratos.

Observação importante: Direito Nacional é aquele existente e predominante dentro das fronteiras de um país.

Dados os retro mencionados conceitos de Direito, passemos a analisar as suas principais características:

a) Interdisciplinar: por si só, o Direito não possui valor legiferante, vindo a precisar do auxílio de outras ciências e outros ramos como a sociologia, a filosofia e a psicologia, dentre outras áreas para que tenha eficácia.

b) Valorativo: o Direito é axiomático e coloca valor em tudo vindo a ponderar normas de conduta como lícitas ou ilícitas apontando a direção a ser tomada em cada caso concreto.

c) Dogmático: o Direito impõe uma verdade e um dever ser advindo do Estado para administrar as normas de conduta advindas da sociedade como um todo.

d) Ideológico: por ser uma norma primária à lei, o direito é produto de uma ideia, de uma concepção política de determinada época.

e) Comparativo: uma vez que o Direito coloca valor em algo, ele passa a comparar e confrontar o lícito com o ilícito.

f) Teórico: o Direito é teórico pelo fato de se tornar válido por meio da prática constante dos atos que dele emanam.

g) Filosófico: o Direito advém do pensamento, da consciência humana, do certo ou errado, vindo a se desenvolver através do pensamento.

h) Estável: o Direito é estável a curto prazo para que nasça a segurança jurídica, não podendo mudar sem que haja o tempo e os meios adequados à segurança jurídica daqueles que a ele recorrerem.

i) Mutável: o Direito é mutável no condizente a longo prazo, levando em conta a evolução da sociedade como um todo.

j) Íntegro: o Direito não possui lacunas. As leis e as fontes possuem lacunas, mas o Direito acomoda suas próprias normas e regras para que não fique algo a demandar sem que seja à sua luz.

k) Dialético: o Direito advém de embate de ideias seja quando for criada a lei, ou, quando da sua aplicação em embates de teses entre autor e réu processuais.

Fontes do Direito

Fontes de Direito são as maneiras pelas quais são formadas ou reveladas as normas jurídicas. De acordo com Washington de Barros Monteiro, diversas são as classificações das fontes do Direito, sendo que a mais importante delas é dividida em fontes diretas ou imediatas e fontes indiretas ou mediatas. Vejamos:

Fontes diretas ou imediatas

Tratam-se daquelas que, por sua própria força, são plenamente suficientes para gerar a regra jurídica, sendo estas: a Lei, o Costume e o Tratado Internacional. Vejamos:

1. Lei

Em países nos quais o Direito é escrito, a lei possui um papel de grande importância, figurando como a principal fonte do Direito.

De acordo com *Jhering*, "Lei é uma regra geral, que, emanando de autoridade (estadual) competente, é imposta, coactivamente, à obediência de todos". Nos contornos do renomado jurista, a lei se caracteriza por ser um acoplado de normas dotadas de generalidade que se dirige de forma contumaz a todos os membros da coletividade. Provida de coação, a lei tem como objetivo induzir os indivíduos a não violar os seus preceitos. Regra jurídica sem coação, disse *Jhering*, "é uma contradição em si, um fogo que não queima, uma luz que não ilumina".

A Constituição é a mais importante das Leis. Composta pelas normas jurídicas superiores, que se submetem às normas contidas em leis e outros atos legislativos e normativos, a Constituição Federal se encontra em patamar hierárquico em relação às outras leis e normas.

2. Costume

Costume é uma norma não escrita advinda de prática reiterada e habitual, eivada de convicção coletiva acerca do seu caráter obrigatório.

Registra-se que na realidade, as leis escritas não compreendem todo o Direito. Existem normas costumeiras, também denominadas de normas consuetudinárias, que obrigam, da mesma forma, mesmo que não constem de preceitos votados por órgãos devidamente competentes.

Pondera-se que o Direito criado pelo costume é chamado de consuetudinário. Tal forma de direito foi de grande importância na Antiguidade, mesmo bem antes do Direito escrito. Em tempos hodiernos, esta fonte perdeu sua importância em grande parte, sendo aplicado apenas por exceção em casos específicos de omissão da lei.

As passo que o Costume é espontâneo e expresso de forma oral, a Lei emana de um órgão do Estado, por intermédio de um processo próprio de elaboração vindo a ser expressa de forma escrita. Isso é o que diferencia o Costume da Lei.

Denota-se que para que haja o reconhecimento do Costume como fonte de Direito, determinados requisitos devem estar acoplados. Para isso, são necessários os seguintes pré-requisitos:

A) Que o Costume seja contínuo, posto que fatos esporádicos, que acontecem uma vez ou outra não são considerados como costumes;

B) Que o costume seja constante, uma vez que a repetição dos fatos deve ocorrer de forma efetiva, ausente de dúvidas e sem alteração;

C) Que seja moral, tendo em vista que o costume não pode jamais vir a contrariar a moral ou os bons hábitos, e, por conseguinte, o Costume não pode ser imoral;

D) Que o costume seja obrigatório, ou seja, que não seja facultativo bem como sujeito a vontade das partes interessadas.

De acordo com a doutrina majoritária, os Costumes classificam-se da seguinte forma:

- **Secundum Legem:** segundo a lei, sendo este o costume que se encontra previsto na lei que passa a reconhecer a sua eficácia obrigatória.

- **Praeter Legem:** aquele que se encontra além da lei e que intervém na falta ou omissão desta, podendo ser invocado mesmo não mencionado pela legislação acaba por ter caráter supletivo.

- **Contra Legem:** que é contra a lei e que se forma em sentido contrário ao da lei, sendo aplicado mais aos casos de desuso ou de superação da lei.

3. Tratado Internacional

Trata-se do acordo de vontades existente entre os Estados e outros sujeitos internacionais. Registra-se que os tratados fazem parte da ordem jurídica cabo-verdiana por força constitucional, motivo pelo qual devem ser aprovados sendo a aprovação, consoante os casos da competência do Governo ou da Assembleia e ratificados pelo Presidente da República.

Existem diferentes espécies de Tratados. São eles:

A) Tratados normativos: são os que definem normas ou regras de Direito;

B) Tratados - contratos: são os que visam a realização de uma operação concreta, tendo os seus efeitos extintos com o término dessa operação;

C) Tratados coletivos: são os que envolvem dois Estados ou mais do que dois Estados e tratados particulares ou bilaterais.

Fontes indiretas ou mediatas

São as fontes que não estão dotadas da mesma virtude que as diretas, mas que, entretanto, mais cedo ou mais tarde, terão que elaborar a norma. São elas: a doutrina e a jurisprudência. Vejamos:

1. Doutrina: Cuida-se de um acoplado de ensinamentos, princípios, ideias e posicionamentos de autores e juristas que servem de base para o Direito, vindo a influenciar e fundamentar as diversas decisões judiciais. Também é muito utilizada para a interpretação das leis, vindo a fixar as diretrizes das normas jurídicas como um todo.

2. Jurisprudência: proveniente do latim *jus* (justo) e *prudencia* (prudência), trata-se a jurisprudência de termo jurídico que conceitua o acoplado de decisões sobre interpretações das leis, realizadas pelos mais diversos Tribunais de uma determinada jurisdição em todos os graus de justiça.

Em outras palavras, trata-se a Jurisprudência, de um conjunto de regras gerais e orientações que se acentuam das decisões judiciais advindas dos tribunais de hierarquia mais alta para efeitos de posterior consideração no julgamento de casos similares subjugados a outros tribunais de igual ou menor nível. Assim sendo, as sentenças ou acórdãos dos tribunais superiores sobre determinados casos passam a servir de referência no julgamento de casos idênticos, vindo a contribuir para a interpretação e a aplicação tendencialmente uniformes das normas jurídicas.

Ramos do Direito

Ramos de Direito são disciplinas de especialização do Direito, que buscam se ocupar dos modos de regulamentação de aspectos específicos da vida societária por intermédio de normas jurídicas próprias, vindo a servir-se de princípios, métodos e processos adequados.

Pondera-se que os diversos ramos de Direito surgem em decorrência da necessidade de o Direito se especializar de maneira a regular de modo eficaz os novos problemas e fenômenos da vida societária que por vezes, passam a surgir com enorme complexidade. Desta forma, os diferentes segmentos de regulamentação do Direito tendem a adquirir autonomia relativa vindo a se apresentar como disciplinas ou ramos específicos inseridos na Ciência Jurídica.

Conforme estudado, em sua evolução, o Direito veio a se especializar em vários ramos com o fito de regular e dar resposta de maneira eficaz a questões, que por sua vez tem se tornado cada vez mais complexas e afrontantes à sociedade como um todo.

Vejamos em destaque, os principais ramos de Direito:

- **Direito Constitucional** - Ramo do Direito que possui por objeto o estudo das normas constitucionais, ou seja, as normas e os princípios fundamentais da estrutura política e organizacional do Estado, as liberdades ali elencadas bem como os direitos fundamentais dos cidadãos e as diretrizes do ordenamento jurídico da sociedade como um todo. Registra-se que o Direito Constitucional é caracterizado por possuir posição normativa hierarquicamente superior aos demais ramos de Direito, devido ao fato de suas normas constituírem lei superior que é fundamentada por si própria, bem como por serem suas normas a fonte de produção jurídica de outras normas como as leis e os regulamentos, por exemplo, tendo em vista que todos os poderes públicos devem atuar em consonância com as normas constitucionais.

- **Direito Administrativo:** Trata-se do ramo do Direito que possui por objeto o estudo do sistema de normas jurídicas regulamentadoras da organização e do processo de atuação da Administração Pública. Esse ramo disciplina as relações de interesses coletivos, visando o interesse do bem público como um todo.

- **Direito Civil:** Ocupa-se dos preceitos regulamentadores das relações entre particulares bem como entre estes e o Estado ou ainda, outros entes públicos desde que estes atuem desprovidos do *ius imperium*, sob o domínio da Justiça. Pondera-se que o objeto de regulação do Direito Civil engloba não apenas as relações sociais de caráter patrimonial, mas também as relações pessoais com determinado conteúdo patrimonial, como os direi-

tos de autor, por exemplo, bem como as relações pessoais puras como os direitos ao nome e à imagem, por exemplo. O Direito Civil encontra-se dividido de sub-ramos tendentes a assumir cada vez mais autonomia. São eles:

- **Direito de Propriedade:** Ramo do Direito ocupacional das normas jurídicas que instituem, regulam e protegem as relações patrimoniais advindas dentre pessoas singulares e coletivas devido à apropriação e transformação dos bens da natureza e da produção e reprodução sociais. O Direito de Propriedade regula os direitos reais, que são aqueles por meio dos quais se atribui a um indivíduo, todas as prerrogativas que se possa possuir sobre um bem, de forma a obter desse bem, de maneira total ou parcial, as utilidades que este proporciona. O direito real mais que mais se destaca é o de propriedade, uma vez que concede ao titular as faculdades de posse, uso, desfrute, disposição e reivindicação. Esta matéria regulamenta as diversas espécies de direitos reais, sendo de forma mais contundente os de aproveitamento. Exemplos: propriedade, superfície, uso, habitação, servidão, garantia e aquisição.

- **Direito das Obrigações:** Ramo do Direito civil que estuda e regulamenta os vínculos jurídicos criados entre pessoas, por meio das quais, o patrimônio devedor poderá, nos termos da lei, responder pelo seu inadimplemento. Ressalta-se que os diferentes negócios jurídicos, tais como contratos de arrendamento, compra e venda, doação, mandato, representação, seguro, dentre outros, são regulados pelo Direito de Obrigações.

- **Direito de Família:** Regula o complexo de relações jurídicas advindos de natureza pessoal, social, material e econômica advindos do seio da família em si, bem como entre esta e terceiros ou, ainda do próprio Estado. São matérias reguladas pelo Direito de Família: o matrimônio, a união estável, o divórcio, a filiação e adoção, a tutela e curatela, dentre outras matérias pertinentes.

- **Direito das Sucessões:** Possui o condão de se ocupar das normas jurídicas regulamentadoras da transmissão do patrimônio e de outras relações de caráter não patrimonial ou de determinado conteúdo patrimonial de uma pessoa para outra. Matérias como a sucessão testamentária e o direito de herança são reguladas por esse ramo do Direito.

- **Direito Internacional Público:** Cuida-se da disciplina de Direito que se ocupa do acoplado de regras que determinam os deveres e os direitos dos sujeitos internacionais, nas suas relações particulares, normas essas que são de obrigatório cumprimento, sendo estes, os Estados, as Organizações Internacionais e outros entes nas suas relações entre si. Possuem como fontes os Tratados, os Costumes e os princípios gerais de Direito que são as fontes diretas, as decisões dos tribunais internacionais, as opiniões da doutrina internacional e as resoluções dos organismos internacionais, que são fontes indiretas, e, por fim, as fontes dos próprios estados que são as leis, a doutrina e a jurisprudência nacionais, bem como os atos diplomáticos dos estados.

- **Direito Internacional Privado:** Trata-se do conjunto de regras que podem ser aplicadas à solução de conflitos que podem ocorrer entre duas soberanias em decorrência do confronto de suas leis privadas, bem como de interesses privados de seus nacionais.

- **Direito Financeiro:** Ramo do Direito que se ocupa do acoplado de normas jurídicas que versam ou regulamentam a atividade financeira do Estado, em outras palavras, a coleta, gestão e aplicação dos recursos financeiros, buscando a satisfação das necessidades do Estado e da coletividade como um todo. Seus sub-ramos são o Direito tributário e o Direito fiscal.

- **Direito Tributário:** É o ramo de Direito que possui por objeto de estudo o conjunto de normas que regulamentam a atividade de arrecadação das receitas, efetuada de forma essencial por meio de impostos e taxas que são prestações realizadas pelos cidadãos como contrapartida de serviços que lhes são prestados pelo Estado ou, ainda pela utilização de bens do domínio público.

- **Direito Fiscal:** Se ocupa do sistema de normas jurídicas disciplinadoras das relações de imposto. Esse ramo do Direito é definidor dos meios e processos por meio dos quais se realizam os direitos emergentes daquelas relações. Nesse ramo, são incluídas normas de soberania fiscal relativas a poderes do Estado para criar impostos, normas de incidência relativas aos pressupostos e aos elementos de tributação, vindo a definir quem está sujeito a determinado imposto e sobre que rendimentos irão recair os impostos, normas de lançamento relacionadas aos processos de determinação dos elementos da relação de imposto e as normas de cobrança relativas à entrada pecuniária nos cofres do Estado dos impostos.

- **Direito Econômico:** Disciplina que estuda o conjunto de normas jurídicas reguladoras das relações de realização e de distribuição da atividade econômica, levando em conta a produção e a distribuição de bens, bem como a prestação de serviços que são suscetíveis de satisfazer as necessidades de subsistência e desenvolvimento da sociedade como um todo.

- **Direito Comercial:** Possui por objeto o estudo das normas que regulam os atos de comércio ou aqueles que dizem respeito ao seu exercício, independentemente de os entes serem ou não comerciantes. É também considerado sinônimo do Direito Empresarial.

- **Direito empresarial:** Trata-se de ramo do direito privado que se estuda de forma especial o conjunto das normas jurídicas disciplinadoras da atividade de uma pessoa física ou jurídica, como o empresário individual ou a sociedade empresarial, que se destina à prossecução habitual de fins de natureza econômica, por meio da produção de bens ou da prestação de serviços que satisfaçam necessidades humanas e que resultem, por sua vez, em benefícios ou resultados patrimoniais advindos de lucros para a empresa. Denota-se que o Direito Empresarial alcança um acoplado variado de matérias, incluindo, dentre estas, as regras de constituição das sociedades comerciais ou empresariais com suas obrigações, os contratos especiais de comércio de empresa, os títulos de crédito, dentre outras.

DIREITO CONSTITUCIONAL

CONSTITUIÇÃO: CONCEITO, OBJETO, ELEMENTOS E CLASSIFICAÇÕES

Natureza

Segundo a doutrina clássica o direito é dividido em dois grandes ramos, quais sejam: direito público e direito privado¹.

Destaque-se que, não obstante a doutrina mais moderna já tenha superado essa classificação dicotômica entre direito público e privado (vez que o direito é uno e indivisível, devendo ser entendido como um conjunto harmônico), para fins didáticos e de provas de concursos públicos continuaremos a adotá-la. Destaque-se que essa classificação, segundo a doutrina, é atribuída a Jean Domat.

Modernamente, ante o reconhecimento de novos direitos e das transformações do Estado, a doutrina percebeu uma forte influência do direito constitucional sobre o direito privado, reconhecendo, em diversas situações, a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, surgindo a denominada “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”.

Com isso, o Direito Constitucional deixa de ser reconhecido apenas e tão somente em uma relação vertical (Estado X Cidadão), passando a ser reconhecido também nas relações horizontais (cidadão X cidadão). O princípio matriz desse novo panorama é o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento (viga mestra) da República Federativa do Brasil (Art. 1.º, III, CF).

Tema de grande controvérsia diz respeito ao conceito de Constituição, haja vista que ela envolve a perspectiva histórico-universal dos intitulados ciclos constitucionais. Faz-se importante perceber que a ideia de Constituição deve ser compreendida mesmo antes do surgimento do constitucionalismo em sentido estrito.

Isso porque, toda e qualquer sociedade, independentemente da época e do lugar, sempre possuiu um conjunto de regras de organização do Estado, semelhantes ao que intitulamos de Constituição.

Conquanto exista diversos parâmetros para se conceituar o Direito Constitucional e, por consequência, a própria Constituição, partiremos do conceito cunhado pelo brilhante professor José Afonso da Silva que afirma que o direito constitucional é “Direito Público fundamental por referir-se diretamente à organização e fundamento do Estado, à articulação dos elementos primários do mesmo e ao estabelecimento das bases da estrutura política”.

A partir dessa lição do professor José Afonso, podemos conceituar a Constituição Federal como sendo a norma máxima de um Estado que estabelece sua organização e fundamentos, trazendo as regras mínimas essenciais para sua subsistência e formação.

Com isso, a Constituição Federal passa a ser a norma de validade de todo o ordenamento jurídico pátrio, sendo ela o parâmetro de validade dos demais atos normativos, haja vista o princípio da supremacia das normas constitucionais.

Em virtude do conceito transcrito acima podemos afirmar que a **natureza jurídica** do Direito Constitucional é de direito público fundamental.

O quadro abaixo sintetiza a Natureza do Direito Constitucional. Observe:

Natureza do Direito Constitucional		
Dicotomia do Direito	Uno, indivisível e indecomponível	Ramo do Direito Público

Conceito

De acordo com José Afonso da Silva, o Direito Constitucional é o ramo do Direito Público que expõe, interpreta e sistematiza os princípios e normas fundamentais do Estado².

Já para Manoel Gonçalves Ferreira Filho, o Direito Constitucional é o conhecimento sistematizado da organização jurídica fundamental do Estado. Em outras palavras, trata-se do conhecimento sistematizado das regras jurídicas relativas às formas do Estado e do Governo, ao modo de aquisição, exercício do poder, ao estabelecimento de seus órgãos e aos limites de sua ação.

Por seu turno, Uadi Lammêgo Bulos define o Direito Constitucional como a parcela da ordem jurídica que compreende a ordenação sistemática e racional de um conjunto de normas supremas encarregadas de organizar a estrutura do Estado e delimitar as relações de poder.

Para sintetizarmos o referido conceito, adequando o mesmo ao estudo direcionado à concursos públicos, podemos definir o Direito Constitucional como o ramo do Direito Positivo Público que estuda a Constituição Federal, considerada como norma jurídica suprema que organiza o Estado pelos seus elementos constitutivos (povo, território, governo, soberania e finalidade), atribuindo-lhe poder e, ao mesmo tempo, limitando o exercício deste pela previsão de direitos e garantias fundamentais e pela separação de poderes.

1 <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e-79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>

2 DUTRA, Luciano. *Direito Constitucional Essencial. Série Provas e Concursos. 2ª edição* – Rio de Janeiro: Elsevier.

O quadro abaixo sintetiza a diferença entre Direito Constitucional e Constituição. Observe:

Direito Constitucional	Constituição
Ramo do Direito Positivo Público que estuda a Constituição.	Norma jurídica suprema que cria o Estado, atribuindo-lhe poder limitado pela previsão de direitos e garantias fundamentais e pela separação de poderes.

Objeto

Podemos estabelecer seu objeto como sendo aquele que se refere à organização e fundamento do Estado, à articulação de seus elementos primários, bem como ao estabelecimento das bases da estrutura política³.

Não obstante a definição ora fornecida, existem vários sentidos (perspectivas ou critérios) adotados pela doutrina para definir o termo “Constituição”.

O quadro abaixo sintetiza o Objeto do Direito Constitucional. Observe:

Objeto do Direito Constitucional

O estudo de normas fundamentais de um ou mais Estados, quais sejam:

- a) direitos fundamentais
- b) estrutura do Estado
- c) organização dos Poderes

Perspectiva sociológica; perspectiva política; perspectiva jurídica

– Perspectiva sociológica⁴

Preceitua essa perspectiva que uma Constituição só seria legítima se representasse o efetivo poder estatal, refletindo as forças sociais que constituem o poder. Nesse sentido, Ferdinand Lassale afirma que a Constituição seria a somatória dos fatores reais do poder dentro de uma sociedade.

– Perspectiva política

Partindo-se do pensamento de Carl Schmitt, o professor José Afonso da Silva afirma que a Constituição só se refere à decisão política fundamental, ao passo que as leis constitucionais seriam os demais dispositivos inseridos no texto do documento constitucional, não contendo matéria de decisão política fundamental. Nesse diapasão, há uma distinção entre a Constituição e a Lei Constitucional.

Dentre da classificação moderna, e com base nos pensamentos de Schmitt, podemos

afirmar que a Constituição se enquadra no conceito de normas materialmente constitucionais, ao passo que a Lei Constitucional está inserida no conceito de normas formalmente constitucionais.

– Perspectiva jurídica

Segundo a perspectiva jurídica, que possui como seu representante Hans Kelsen, a Constituição foi alocada no mundo do dever ser e não no mundo do ser, caracterizando-se como fruto da vontade racional do homem e não das leis naturais.

O professor José Afonso da Silva preceitua que a Constituição significa norma fundamental hipotética, cuja função é servir de fundamento lógico transcendental da validade da Constituição jurídico-positiva, o que equivale à norma positiva suprema, conjunto de normas que regula a criação de outras normas, lei nacional no seu mais alto grau.

Fontes formais

As fontes da ciência constitucional podem ser **materiais e formais⁵**.

As **fontes materiais** são a origem e o manancial sociológico do direito constitucional, isto é, os elementos fáticos que conduzem à criação de uma Lei Fundamental.

Todo ordenamento constitucional que se preze democrático tem a aptidão para moldar um povo, muito embora seja por ele também moldado.

Por sua vez, **as fontes formais** são o manancial normativo que conduzem à criação de uma Lei Fundamental. Se costuma dividir tais fontes em **fontes formais imediatas (diretas) e fontes formais mediatas (indiretas)**:

a) Fontes formais imediatas: São as Constituições propriamente ditas. É possível acrescer aqui, ainda como fonte imediata, os costumes, graças aos países de tradição constitucional predominantemente não escrita, como é o caso da Inglaterra;

b) Fontes formais mediatas: São representadas pela jurisprudência e pela doutrina. Sua adjetivação como fontes “mediatas” decorre do desdobramento das fontes “imediatas”, das quais derivam. A jurisprudência e a doutrina constitucional buscam sustentáculo em uma matriz constitucional, bem como a ela auxiliam a desenvolver-se graças à dialeticidade que de sua atividade decorre.

- Fontes materiais: origem e manancial *sociológico* do direito constitucional.

- Fontes formais: manancial *normativo* do direito constitucional. Podem ser *imediatas* (Constituições e costumes) e *mediatas* (jurisprudência e doutrina).

https://cdnv2.moovin.com.br/livrariadplacido/imagens/files/manuais/613_manual-de-direito-constitucional-2019-3-edicao.pdf

Concepção positiva

Por fim, podemos destacar a concepção positivista, segundo a qual apresenta a ideia de Constituição exclusivamente como norma jurídica⁶. Destaque-se que a principal ruptura com as demais concepções ocorre na teoria da validade da norma, a qual divide o ser do dever ser.

3 <https://concurseria.com.br/wp-content/uploads/2017/11/Introdu%C3%A7%C3%A3o-ao-Dto-Constitucional.pdf>

4 <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e-79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>

5 https://cdnv2.moovin.com.br/livrariadplacido/imagens/files/manuais/613_manual-de-direito-constitucional-2019-3-edicao.pdf

6 <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e-79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>

De acordo com essa concepção a norma jurídica existe de forma válida quando decorrer de outra norma jurídica válida superior, até o ponto de se gerar uma premissa de validade em todo o sistema jurídico, o qual nas lições de Kelsen configuram a norma fundamental.

SUPREMACIA DA CONSTITUIÇÃO

A Constituição Federal é o instrumento normativo através do qual se disciplina a criação das denominadas regras essenciais do Estado, organiza os entes estatais, bem como elenca o procedimento legislativo⁷.

Em virtude dessas características resta cristalina a posição hierárquica preeminente das normas constitucionais → **Princípio da Supremacia da Constituição Federal**.

Destaque-se, contudo, que somente será possível se falar em controle de constitucionalidade naqueles países que adotem, quanto à estabilidade, uma constituição do tipo rígida. Isso porque, se as normas constitucionais forem flexíveis, não existirá procedimento diferenciado das demais espécies normativas, sendo que no caso seria realizado, apenas e tão somente, um controle de legalidade das normas, levando-se em conta, especialmente, o critério da temporalidade.

Segundo a clássica lição de Kelsen o ordenamento jurídico pode ser representado por uma pirâmide, sendo que no topo dela estão as normas constitucionais (Constituição Federal e demais normas materialmente constitucionais), as quais são consideradas normas de validade dos demais atos normativos do sistema, que se encontram hierarquicamente abaixo daquelas.

Para uma compreensão mais simples devemos analisar o ordenamento jurídico brasileiro de cima para baixo, sendo que no topo da pirâmide encontram-se as normas constitucionais e todos os demais atos normativos hierarquicamente abaixo daquelas. Portanto, somente podemos dizer que uma norma é constitucional se ela estiver em harmonia com as normas constitucionais.

Atualmente há uma tendência de ampliar o conteúdo do parâmetro de constitucionalidade, com aquilo que a doutrina vem chamando de bloco de constitucionalidade (ou paradigma de controle). Através desse instituto a doutrina moderna afirma que o parâmetro de constitucionalidade não se limita apenas pelas normas constantes da Constituição Federal e sim também pelas leis com valor constitucional formal, pelos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados nos termos do § 3º do art. 5º da CF, bem como pelo conjunto de preceitos e princípios, explícitos ou implícitos, decorrentes da própria Carta Magna.

Em virtude da **supremacia da Constituição** é que surge o instituto do controle de constitucionalidade o qual, de forma didática, pode ser conceituado como sendo a verificação de compatibilidade vertical entre as normas constitucionais e os demais atos normativos que se encontram hierarquicamente abaixo delas.

O controle de constitucionalidade é um instrumento de tutela e proteção do princípio da **supremacia da Constituição**, buscando manter a harmonia do ordenamento jurídico.

⁷ <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/8713b4e-79cb9270ecc075bfab3b84b2a.pdf>

Destaque-se que somente é possível falar que uma norma é constitucional ou não se ela foi editada e promulgada após a Constituição Federal em vigor à época. Se uma norma tiver sido editada sob a égide de uma Constituição Federal já revogada e estiver em consonância com o atual regramento constitucional, dizemos que ela foi recepcionada, sendo que continuará a vigor.

De outro vértice, se aquela norma estiver em desacordo com a nova Constituição Federal dizemos que ela não foi recepcionada pela nova ordem (sendo extirpada tacitamente do ordenamento jurídico), sendo incorreto dizer que ela é inconstitucional.

Portanto, tecnicamente, o parâmetro para se afirmar se a norma infraconstitucional é ou não constitucional é a Constituição Federal vigente ao tempo em que aquela entrou em vigor. Ressalte-se, contudo, que não raras vezes doutrina e jurisprudência, afastando-se do termo técnico, acabam por utilizar as expressões em questão de forma indiscriminada.

Importante consignar que em virtude da globalização e das regras de Direito Internacional, surgiu o instituto denominado controle de convencionalidade, que é a verificação de compatibilidade entre a legislação nacional e as normas de proteção internacional (tratados e convenções internacionais) ratificadas pelo Governo brasileiro e em vigor no país.

Continuando a análise do presente tópico, após o advento da EC n.º 45/04 e a inserção do § 3º ao art. 5º de nossa Constituição Federal, a doutrina e jurisprudência passaram a conceber status diferenciado para os tratados e convenções internacionais que forem integrados ao nosso ordenamento, a depender da matéria e forma de votação.

Em se tratando de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos e que foram inseridos em nosso ordenamento observando-se as regras de votação atinentes às Emendas Constitucionais (§ 3º do art. 5º, da CF), eles terão status de normas constitucionais.

De outro vértice, se os tratados e convenções internacionais forem inseridos em nosso ordenamento pátrio segundo as regras de votação comum, eles ganharão status de norma supralegal, encontrando-se acima das leis ordinárias e complementares, mas abaixo das normas de natureza constitucional.

APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS

O estudo da aplicabilidade das normas constitucionais é essencial à correta interpretação da Constituição Federal⁸. É a compreensão da aplicabilidade das normas constitucionais que nos permitirá entender exatamente o alcance e a realizabilidade dos diversos dispositivos da Constituição.

Todas as normas constitucionais apresentam juridicidade. Todas elas são imperativas e cogentes ou, em outras palavras, todas as normas constitucionais surtem efeitos jurídicos: o que varia entre elas é o grau de eficácia.

A doutrina americana (clássica) distingue duas espécies de normas constitucionais quanto à aplicabilidade: as normas auto-executáveis (*"self executing"*) e as normas não-auto-executáveis.

⁸ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3A-AnRpJ4j8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/downloadPDF/%3Faula%3D188713+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>

As normas autoexecutáveis são normas que podem ser aplicadas sem a necessidade de qualquer complementação. São normas completas, bastantes em si mesmas. Já as normas não-autoexecutáveis dependem de complementação legislativa antes de serem aplicadas: são as normas incompletas, as normas programáticas (que definem diretrizes para as políticas públicas) e as normas de estruturação (instituem órgãos, mas deixam para a lei a tarefa de organizar o seu funcionamento).

Embora a doutrina americana seja bastante didática, a classificação das normas quanto à sua aplicabilidade mais aceita no Brasil foi a proposta pelo Prof. José Afonso da Silva.

A partir da aplicabilidade das normas constitucionais, José Afonso da Silva classifica as normas constitucionais em três grupos:

- Normas de eficácia plena;
- Normas de eficácia contida;
- Normas de eficácia limitada.

1) Normas de eficácia plena

São aquelas que, desde a entrada em vigor da Constituição, produzem, ou têm possibilidade de produzir, todos os efeitos que o legislador constituinte quis regular. É o caso do art. 2º da CF/88, que diz: “são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário”.

As normas de eficácia plena possuem as seguintes características:

a) são autoaplicáveis, é dizer, elas independem de lei posterior regulamentadora que lhes complete o alcance e o sentido. Isso não quer dizer que não possa haver lei regulamentadora vendo sobre uma norma de eficácia plena; a lei regulamentadora até pode existir, mas a norma de eficácia plena já produz todos os seus efeitos de imediato, independentemente de qualquer tipo de regulamentação;

b) são não-restringíveis, ou seja, caso exista uma lei tratando de uma norma de eficácia plena, esta não poderá limitar sua aplicação;

c) possuem aplicabilidade direta (não dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos), **imediata** (estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que é promulgada a Constituição) e **integral** (não podem sofrer limitações ou restrições em sua aplicação).

2) Normas constitucionais de eficácia contida ou prospectiva

São normas que estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento da promulgação da Constituição, mas que podem ser restringidas por parte do Poder Público. Cabe destacar que a atuação do legislador, no caso das normas de eficácia contida, é discricionária: ele não precisa editar a lei, mas poderá fazê-lo.

Um exemplo clássico de norma de eficácia contida é o art. 5º, inciso XIII, da CF/88, segundo o qual “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Em razão desse dispositivo, é assegurada a liberdade profissional: desde a promulgação da Constituição, todos já podem exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão. No entanto, a lei poderá estabelecer restrições ao exercício de algumas profissões. Citamos, por exemplo, a exigência de aprovação no exame da OAB como pré-requisito para o exercício da advocacia.

As normas de eficácia contida possuem as seguintes características:

a) são autoaplicáveis, ou seja, estão aptas a produzir todos os seus efeitos, independentemente de lei regulamentadora. Em outras palavras, não precisam de lei regulamentadora que lhes complete o alcance ou sentido.

Vale destacar que, antes da lei regulamentadora ser publicada, o direito previsto em uma norma de eficácia contida pode ser exercitado de maneira ampla (plena); só depois da regulamentação é que haverá restrições ao exercício do direito;

b) são restringíveis, isto é, estão sujeitas a limitações ou restrições, que podem ser impostas por:

– **Uma lei**: o direito de greve, na iniciativa privada, é norma de eficácia contida prevista no art. 9º, da CF/88. Desde a promulgação da CF/88, o direito de greve já pode exercido pelos trabalhadores do regime celetista; no entanto, a lei poderá restringi-lo, definindo os “serviços ou atividades essenciais” e dispondo sobre “o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”.

– **Outra norma constitucional**: o art. 139, da CF/88 prevê a possibilidade de que sejam impostas restrições a certos direitos e garantias fundamentais durante o estado de sítio.

– **Conceitos ético-jurídicos indeterminados**: o art. 5º, inciso XXV, da CF/88 estabelece que, no caso de “iminente perigo público”, o Estado poderá requisitar propriedade particular. Esse é um conceito ético-jurídico que poderá, então, limitar o direito de propriedade;

c) possuem aplicabilidade direta (não dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos), **imediata** (estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que é promulgada a Constituição) e **integral** (estão sujeitas a limitações ou restrições).

3) Normas constitucionais de eficácia limitada

São aquelas que dependem de regulamentação futura para produzirem todos os seus efeitos. Um exemplo de norma de eficácia limitada é o art. 37, inciso VII, da CF/88, que trata do direito de greve dos servidores públicos (“o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”).

Ao ler o dispositivo supracitado, é possível perceber que a Constituição Federal de 1988 outorga aos servidores públicos o direito de greve; no entanto, para que este possa ser exercido, faz-se necessária a edição de lei ordinária que o regule. Assim, enquanto não editada essa norma, o direito não pode ser usufruído.

As normas constitucionais de eficácia limitada possuem as seguintes características:

a) são não-autoaplicáveis, ou seja, dependem de complementação legislativa para que possam produzir os seus efeitos;

b) possuem aplicabilidade indireta (dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos) **mediata** (a promulgação do texto constitucional não é suficiente para que possam produzir todos os seus efeitos) e **reduzida** (possuem um grau de eficácia restrito quando da promulgação da Constituição).

NOÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

TEORIA GERAL DOS DIREITOS HUMANOS; EVOLUÇÃO HISTÓRICA, CONCEITO, CLASSIFICAÇÕES E CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS HUMANOS; DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS; GERAÇÕES OU DIMENSÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS; DIREITOS HUMANOS E ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; DIREITOS HUMANOS E CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Os Direitos Humanos correspondem a uma disciplina e um ramo de extrema importância e relevância no Direito, não só pelos seus princípios e precedentes normativos, mas por sua especificidade e a aplicabilidade, sobretudo no Brasil, ante as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro no plano internacional e toda a complexidade que a temática envolve na atualidade. Ao nascer, todo ser humano é livre, mas adquire direitos e deveres para a posteridade, dentre eles, diversos intrínsecos ao exercício e manutenção de sua própria dignidade.

— O conceito de direitos humanos

“Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna” (RAMOS, 2020, p. 24).

Os Direitos Humanos são, portanto, direitos naturais de todos os homens, como aspectos essenciais da condição humana. Como normas universais de reconhecimento e proteção, a expressão “direitos humanos” indica aquilo que é inerente à própria existência do homem e não há um rol predeterminado desse conjunto mínimo de direitos essenciais.

— Princípios

Vários são os princípios que norteiam a temática dos Direitos Humanos, mas vale a pena destacar o princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais e vai além de qualquer normatização jurídica, uma vez que, como parte essencial da pessoa humana, é anterior ao Direito, diretamente ligado ao direito à vida e à igualdade ou isonomia.

Tem-se também o princípio básico da não-discriminação no Direito Internacional dos Direitos Humanos, uma vez que todos os indivíduos são iguais como seres humanos e pela dignidade de cada pessoa humana, fazem jus ao exercício de seus direitos sem discriminação de raça, cor, sexo, etnia, idade, idioma, religião, nacionalidade, preferência política, condição física e social, orientação sexual e identidade de gênero. O princípio da não-discriminação remete-se também ao princípio basilar da isonomia, ou igualdade.

E ainda, o princípio da primazia (ou prevalência) da norma mais favorável às vítimas que diz que em caso de conflito de normas de Direitos Humanos, sejam elas de direito interno ou internacional, será aplicada a norma que for mais favorável à vítima que sofrer quaisquer tipos de violações em seus direitos e garantias fundamentais. Esse princípio reduz ou minimiza divergências de aplicação de preceitos e normas de direitos humanos.

— Características

Os direitos humanos são: históricos, frutos de conquistas graduais e de um processo de evolução ao longo do tempo; universais e devem alcançar a todos os seres humanos indistintamente; relativos: não são absolutos e podem sofrer limitações; irrenunciáveis pois, inerentes à condição humana, ninguém pode abrir mão de sua própria natureza; inalienáveis, pois não podem ser transacionados ou condicionados, imprescritíveis, uma vez que não se perdem com o passar do tempo.

Os direitos humanos são ainda autônomos e interdependentes, complementares e indivisíveis, devendo ser interpretados de forma conjunta e interativa com os demais direitos e não isoladamente, sempre sujeitos à proteção jurisdicional efetiva nos níveis nacional e internacional.

— Gerações de Direitos Humanos (Teoria de Vasak):

— **Direitos Humanos de 1ª Geração:** liberdade individual – direitos civis e políticos;

— **Direitos Humanos de 2ª Geração:** igualdade – direitos sociais e econômicos;

— **Direitos Humanos de 3ª Geração:** fraternidade ou solidariedade – direitos transindividuais, difusos e coletivos.

— Estrutura Normativa

A estrutura normativa dos direitos humanos é formada por um conjunto de tratados internacionais, declarações, leis e jurisprudências que definem e regulam esses direitos. Esses documentos incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e convenções sobre temas específicos como tortura e discriminação racial. Estes instrumentos formam uma estrutura legal global que orienta os países na implementação dos direitos humanos.

— **Fundamento**

O fundamento dos direitos humanos está na dignidade inerente a cada ser humano. Esta noção é o alicerce ético e filosófico que justifica a existência e a universalidade dos direitos humanos, indicando que todos têm direitos pelo simples fato de serem humanos. Historicamente, esse conceito foi influenciado por várias tradições jurídicas e filosóficas, incluindo o iluminismo europeu e movimentos sociais ao longo dos séculos.

Especificidades

Cada categoria de direitos tem suas especificidades. Os direitos civis e políticos exigem principalmente a abstenção do Estado (não interferência), enquanto os direitos econômicos, sociais e culturais frequentemente requerem ação positiva do Estado (provisão). Os direitos de terceira geração, sendo coletivos, focam na cooperação internacional e na responsabilidade compartilhada. A especificidade também se manifesta na forma como os direitos são implementados e garantidos, variando conforme o contexto cultural, social e político de cada país.

— **Fundamentos filosóficos dos Direitos Humanos**

Filosoficamente, os direitos humanos apresentam na contemporaneidade não só fundamentos e características do naturalismo, como também do contratualismo, dado o exposto reconhecimento dos documentos internacionais que versam sobre direitos humanos – tratados, acordos, convenções etc., pelas nações.

– **Jusnaturalismo:** teoria ou corrente filosófica pautada no direito natural, no que é justo por natureza, e consubstancia-se no direito inerente à própria condição do homem nascido com vida.

– **Positivismo:** corrente filosófica consistente no Direito Positivo, juspositivismo ou contratualismo, correspondente ao direito convencional, imposto por força das leis e convenções.

O Direito Humanitário, o Direito dos Refugiados e o Direito Internacional dos Direitos Humanos formam, juntos, as três vertentes jurídicas dos Direitos Humanos no plano internacional e de proteção à pessoa humana.

O Direito Internacional dos Direitos Humanos é o ramo do Direito Internacional que tem por principal objetivo proteger e promover a dignidade humana em caráter universal e imperativo, consubstanciado no interesse da paz e do bem comum, a todos os Estados. Por sua vez, o Direito Humanitário é revelado através de um conjunto de normas internacionais pautadas nas convenções e costumes aplicados especificamente nos casos de guerra ou conflitos armados. Visam a proteção internacional das vítimas de conflitos armados, e a limitação dos meios e dos métodos de combate, nos termos da Convenção de Genebra, de 1949. E, o Direito dos refugiados, pautado no Estatuto da ONU sobre os Refugiados, de 1951 visa proteger toda pessoa ameaçada de perseguição por motivos políticos, raciais ou sociais que a coloquem em perigo iminente de vida ou fundado receio de dano à sua integridade física. Em que pesem, portanto, as particularidades, todas as vertentes convergem para a proteção Internacional da Pessoa Humana e a garantia da manutenção de sua dignidade e integridade em caráter universal.

Evolução e importância histórica dos Direitos Humanos

Apesar de sua expressão moderna, os Direitos Humanos têm raízes para além da modernidade, tendo em vista a antiga inclinação humana para o senso de justiça. A verdadeira consolidação dos Direitos Humanos se deu em meados do século XX, como um fenômeno do pós-guerra, em resposta às atrocidades e os horrores do nazismo. Diante da necessidade de resguardar e efetivar os direitos fundamentais da pessoa humana, foram surgindo normas que tutelam os bens primordiais da vida. E, dentre esses bens primordiais, a dignidade humana tornou-se princípio basilar dos Direitos Humanos, trazendo novos direitos e acepções à legislação.

Historicamente, desde a Antiguidade, na fase pré-Estado Constitucional a afirmação dos direitos humanos tem influência da Democracia Ateniense, da República Romana, do Cristianismo da Idade Média, das revoluções liberais e das ideias iluministas até a sua internacionalização e constitucionalização. Somente num momento histórico posterior ao absolutismo se permitiu algum resgate da aproximação entre a Moral e o Direito, qual seja o da Revolução Intelectual dos séculos XVII e XVIII, com o movimento do Iluminismo, que conferiu alicerce para as Revoluções Francesa e Industrial. O Iluminismo lançou base para os principais eventos que ocorreram no início da Idade Contemporânea, quais sejam as Revoluções Francesa, Americana e Industrial.

No final do século XIX e no início de século XX, o mundo passou por variadas crises de instabilidade diplomática, posto que vários países possuíam condições suficientes para se sobreporem sobre os demais, resultado dos avanços tecnológicos e das melhorias no padrão de vida da sociedade. Neste contexto, surgiram condições para a eclosão das duas Guerras Mundiais, eventos que alteraram o curso da história da civilização ocidental.

Embora o processo de internacionalização dos direitos humanos tenha antecedentes no pós-Primeira Guerra Mundial, notadamente, com a criação da Liga das Nações e da Organização Internacional do Trabalho com o Tratado de Versalhes de 1919, é no pós-Segunda Guerra Mundial que se encontram as bases do direito internacional dos direitos humanos.

Os eventos da Segunda Guerra Mundial foram marcados por retrocesso e desumanização em matéria de Direitos Humanos, com o devido respaldo jurídico do ordenamento dos países bélicos.

A perspectiva contemporânea de direitos humanos emerge no contexto do Pós-Segunda Guerra Mundial, tendo como marcos: a Carta da ONU, de 1945, que instituiu a Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que é o primeiro documento a reconhecer materialmente os direitos humanos.

— **Direitos humanos e Direitos Fundamentais**

A Constituição Federal de 1988, conhecida como “Constituição Popular”, é um documento histórico que marca o retorno do Brasil à democracia após uma era sombria de ditadura militar.

O resultado de intenso debate e reflexão não apenas lançou as bases para uma organização nacional, mas também promoveu os direitos individuais e coletivos do povo brasileiro. Os seus princípios fundamentais baseiam-se na prioridade da dignidade humana, que não só informa, mas também molda toda a estrutura normativa do Estado.

Contextualização Histórica: Compreendendo a Constituição de 1988

A promulgação da Constituição de 1988 não é apenas um momento significativo na história do Brasil, mas também um símbolo de superação da idade das trevas do autoritarismo e da afirmação dos princípios democráticos.

Depois de mais de duas décadas de um regime militar repressivo que suprimiu as liberdades individuais e coletivas, a promulgação da nova Constituição marca a concretização das aspirações de liberdade, justiça e igualdade que permearam a luta pela redemocratização do país.

A década de 1980 foi marcada por intensos movimentos de resistência civil e política, que culminaram na mobilização social e na ampla expressão política na Assembleia Constituinte. O processo democrático de elaboração desta Constituição contou com a participação ativa de representantes de vários sectores da sociedade, incluindo partidos políticos, movimentos sociais, sindicatos, organizações não governamentais e sociedade civil.

Neste contexto, a promulgação da Constituição de 1988 não significa apenas o fim do sistema autoritário, mas também o surgimento de uma nova ordem democrática baseada na soberania popular, na distribuição do poder, na garantia dos direitos individuais e de grupo e na proteção do povo.

Portanto, é mais do que um documento legal, simboliza a resiliência do povo brasileiro diante das adversidades e sua capacidade de construir um futuro baseado nos princípios de liberdade, igualdade e unidade.

A Constituição de 1988 emergiu assim como um farol de esperança para uma nação que tentava reconstruir-se numa base mais justa, mais inclusiva e democrática. Representa um compromisso com uma nação onde os direitos humanos são respeitados, a diversidade é valorizada e a justiça é fornecida a todos os cidadãos. Portanto, este é um acontecimento importante na história brasileira que deve ser lembrado e celebrado como tendo alcançado uma sociedade mais livre, igualitária e fraterna.

Prioridade à Dignidade Humana na Constituição de 1988: bases e consequências

A dignidade humana é mais do que um princípio abstrato da Constituição de 1988. Este é o alicerce sobre o qual se constrói toda a estrutura normativa da Carta Magna. Esta ideia central, derivada da filosofia do direito e dos valores humanos, reconhece que cada indivíduo possui valores únicos, indivisíveis e invioláveis que não podem ser rejeitados ou rejeitados devido às suas características pessoais, sociais, econômicas ou políticas.

No contexto da Constituição brasileira, o princípio da dignidade humana está claramente incluído no artigo 1º, inciso 3º da Constituição, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Este reconhecimento oficial não só confere à dignidade humana um status constitucional, mas também obriga o Estado brasileiro a proteger e promover a dignidade humana em todas as suas atividades e políticas públicas.

A Constituição de 1988 reconheceu a dignidade humana como um princípio básico e estabeleceu uma nova ordem de valores em que os direitos e interesses individuais são igualmente protegidos e respeitados.

Esta abordagem tem em conta não só a garantia dos direitos fundamentais como o direito à vida, à liberdade, à igualdade e à dignidade, mas também a criação de condições sociais, econômicas e culturais que garantam o pleno desenvolvimento

humano de cada indivíduo. Além disso, a dignidade humana atua como um fator limitante do poder do Estado, restringindo as ações do Estado quando o Estado infringe ou é susceptível de infringir os direitos e interesses básicos dos cidadãos.

Neste sentido, serve como princípio orientador na interpretação e aplicação da lei, orientando os juizes e outras instituições do Estado na procura de soluções que respeitem e promovam a dignidade de todos os envolvidos.

Portanto, o reconhecimento da dignidade humana como prioridade máxima na Constituição de 1988 não é uma mera formalidade legal, mas uma confirmação dos valores básicos que determinam a convivência social. Isto é uma garantia de que num Estado democrático governado pelo Estado de direito, nenhum indivíduo será tratado como um mero objeto ou meio para atingir objetivos políticos ou econômicos, mas sim como um sujeito de direitos e dignidade inalienáveis.

Direitos e garantias fundamentais: pilares da dignidade humana

A dignidade humana não é simplesmente um princípio abstrato, mas uma expressão concreta da dignidade interior de cada indivíduo, bem como uma concessão do Estado como fundamento sobre o qual se baseiam os direitos e garantias fundamentais estipulados na Constituição de 1988. Deve ser protegida e promovida em todas as esferas da vida social, política e econômica.

Os direitos humanos abrangem vários aspectos da vida humana, desde os direitos civis e políticos até aos direitos sociais, econômicos e culturais. Esses direitos incluem os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à saúde, à educação, ao emprego, à habitação, à alimentação, à cultura, à recreação, à convivência familiar e comunitária.

Cada um destes direitos desempenha um papel importante na promoção da dignidade humana e na realização do pleno potencial de cada pessoa na sociedade. Por exemplo, o direito à vida garante a existência física e a integridade de cada pessoa, enquanto o direito à liberdade garante a autonomia e a capacidade de determinar o próprio destino. A igualdade de direitos visa eliminar as diferenças e a discriminação que podem afetar a dignidade e o bem-estar das pessoas.

Além disso, é importante enfatizar que os direitos e garantias fundamentais não são absolutos e podem ser limitados em determinadas circunstâncias. No entanto, estas limitações são proporcionais e necessárias para proteger outros direitos ou interesses legais. No entanto, as restrições devem ser sempre interpretadas e aplicadas de acordo com os princípios da dignidade humana e da proporcionalidade.

Portanto, os direitos e garantias fundamentais estipulados na Constituição de 1988 não são simplesmente normas jurídicas, mas uma expressão concreta dos valores mais elevados da sociedade brasileira. Reflete o compromisso do Estado e da sociedade em garantir que todos os indivíduos sejam tratados com respeito, igualdade e dignidade, independentemente das suas circunstâncias sociais, econômicas, políticas ou culturais.

Mecanismos de proteção: garantem a efetividade dos direitos fundamentais

A Constituição de 1988 não só reconhece os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, mas também estabelece uma série de salvaguardas destinadas a garantir a sua eficiência e

proteção. Estes instrumentos jurídicos desempenham um papel importante na proteção dos direitos individuais e de grupo, na garantia do Estado de direito e na limitação do poder do Estado.

Um dos mecanismos de proteção mais conhecidos e importantes é o *habeas corpus*. Garante a liberdade de circulação e protege os cidadãos contra detenções arbitrárias ou ilegais. O *habeas corpus* pode ser utilizado sempre que uma pessoa sofra, ou seja, ameaçada de violência ou coação no que diz respeito à liberdade de circulação, seja por ilegalidade, abuso de poder ou por qualquer outro motivo.

Além da proteção do *habeas corpus*, a Constituição também prevê o mandado de segurança, cujo objetivo é proteger direitos claros e específicos contra atos ilícitos ou abusivos de autoridades públicas ou particulares. Esta ferramenta é utilizada nos casos em que não existem medidas legais específicas para proteger direitos ameaçados ou violados.

Outro mecanismo importante é a liminar, que visa corrigir omissões legislativas que impossibilitem o exercício dos direitos e liberdades constitucionais. Isso permite que as partes interessadas entrem com uma ação no sistema judicial para determinar qual agência é responsável pela emissão dos regulamentos ausentes.

A Constituição também prevê o *habeas data*, que garante o acesso às informações relativas à pessoa do peticionário nos registros ou bases de dados de órgãos estaduais ou públicos. O objetivo deste mecanismo é garantir a transparência e proteger a privacidade e a privacidade dos cidadãos.

Finalmente, o direito de petição é uma ferramenta fundamental que permite aos cidadãos apresentar pedidos, reclamações ou reclamações às autoridades públicas, garantindo-lhes o direito de receber uma resposta ou ação sobre as suas reivindicações.

Embora estes mecanismos de proteção tenham finalidades e utilizações diferentes, os seus objetivos são os mesmos: respeitar os direitos fundamentais e resolver prontamente as violações. É, portanto, um instrumento importante para proteger os direitos dos cidadãos e salvaguardar o Estado democrático de direito.

Promoção de políticas públicas: garantia da efetividade dos direitos sociais

Além de garantir os direitos básicos, o Estado tem a obrigação de agir proativamente, promovendo políticas nacionais que garantam um bom ambiente de vida para todos os cidadãos. Esta dimensão da ação nacional não se limita à redução das violações de direitos, mas também procura programar os princípios da igualdade e da justiça social, ao mesmo tempo em que combate as desigualdades estruturais prevalentes na sociedade.

Promover políticas nacionais destinadas a garantir os direitos sociais significa desenvolver programas e planos para reduzir as diferenças sociais e econômicas, promover a coesão social e melhorar as condições de vida dos grupos mais vulneráveis. Isto significa adotar medidas para garantir o acesso universal e igualitário a serviços essenciais como saúde, educação, habitação e emprego.

Por exemplo, no sector da saúde, as políticas de saúde pública devem não só garantir o acesso universal e igualitário a serviços de saúde de qualidade, mas também promover atividades de prevenção e promoção da saúde para reduzir as desigualdades na saúde e garantir o bem-estar geral da população.

As políticas nacionais de educação devem também garantir o acesso e a igualdade de oportunidades ao ensino básico e superior, bem como promover a qualidade e a igualdade na educação para garantir que todos os cidadãos, independentemente do estatuto socioeconômico, tenham acesso a uma educação de qualidade.

No que diz respeito à habitação, as políticas nacionais de habitação devem garantir o acesso a uma habitação boa e adequada a todos os cidadãos, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade social, e promover o direito à habitação como um direito fundamental. Devemos também implementar políticas de emprego e rendimento para promover o pleno emprego, a geração de rendimentos e a integração produtiva para garantir que todos os cidadãos tenham acesso a um trabalho digno e remunerado.

Em suma, a promoção de políticas públicas que visem garantir os direitos sociais é essencial para a criação de uma sociedade mais justa, igualitária e solidária. Estas políticas não só promovem a concretização dos direitos fundamentais, mas também fortalecem os valores democráticos e humanos que definem a convivência social.

Portanto, é importante que o Estado atue de forma proativa e eficaz na implementação desta política para proporcionar a todos os cidadãos as condições necessárias para desfrutarem de uma vida digna e satisfatória.

Simplificando, a primazia da dignidade humana combinada com os direitos e garantias fundamentais estipulados na Constituição de 1988 é a base do Estado democrático de direito do Brasil. Estes princípios determinam não só o comportamento das instituições estatais, mas também o comportamento da sociedade como um todo na busca de uma convivência mais justa, equitativa e solidária.

Este texto traz uma explicação mais ampla do tema, contextualizando o significado histórico da Constituição de 1988, detalhando seus princípios e direitos fundamentais e destacando as políticas públicas essenciais para sua implementação.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

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

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania
- III - a dignidade da pessoa humana;

NOÇÕES DE GOVERNANÇA PÚBLICA

TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO

Administração é uma disciplina abrangente que envolve planejamento, organização, liderança e controle de recursos para alcançar os objetivos organizacionais de forma eficiente e eficaz. São os principais componentes desse conceito:

– **Planejamento:** envolve definir metas e objetivos, identificar recursos necessários, antecipar desafios e criar estratégias para atingir os objetivos organizacionais.

– **Organização:** é a organização dos recursos, como alocação de tarefas e responsabilidades, criação de estruturas organizacionais, definição de hierarquias e criação de processos para garantir eficaz ação de metas.

– **Direção:** é relacionada à liderança e à motivação das pessoas para eficaz e eficiente execução de funções, envolvendo eficaz comunicação, decisões, resolução de conflitos e inspiração da equipe.

– **Controle:** é a processo de monitorar o desempenho em relação aos planos e objetivos estabelecidos. Se algo é mal, controle permite ajustar o curso e garantir os objetivos são alcançados.

– **Recursos:** como pessoas, dinheiro, tempo, tecnologia, informação, são fundamentais na administração.

– **Eficiência:** fazer as coisas melhor possível e minimizar recursos desperdício.

– **Eficácia:** envolve realizar as coisas de maneira certa, para atingir os objetivos da organização.

A administração é uma disciplina essencial em várias organizações, incluindo empresas, organizações sem fins lucrativos, governos e vidas pessoais. Fornece ferramentas e princípios necessários para gerir eficazmente os recursos e alcançar os objetivos, independentemente do contexto. Portanto, o estudo da administração é relevante e amplamente praticado em todo o mundo.

Algumas das teorias mais influentes da administração são:

– **Teoria da Administração Científica (Taylorismo):** uma teoria de Frederick W. Taylor, que defende que a administração deve ser tratada como uma ciência. Taylor argumenta que analisar processos mundanos de trabalho ajuda a identificar as melhores maneiras de executar tarefas, com foco na eficiência e produtividade. Isso leva à padronização das tarefas e ao foco no trabalho especializado.

Data: Final do século XIX e início do século XX.

Local: Os estudos de Frederick W. Taylor foram realizados principalmente nos Estados Unidos, onde ele desenvolveu suas ideias na virada do século XIX para o século XX.

– **Teoria Clássica da Administração:** Henri Fayol e Max Weber desenvolveram o conceito de gestão administrativa, enfatizando cinco funções básicas: planejamento, organização, comando, coordenação e controle. A teoria da burocracia de Weber enfatiza a importância de regras, hierarquias e procedimentos claros para o funcionamento organizacional eficiente.

Data: Henri Fayol publicou sua obra “Administração Industrial e Geral” em 1916, enquanto Max Weber desenvolveu sua teoria da burocracia no início do século XX.

Local: Fayol era um engenheiro de minas francês, e suas ideias foram desenvolvidas na França. Max Weber era um sociólogo alemão, e sua teoria também se originou na Alemanha.

– **Teoria das Relações Humanas:** elaborada por Elton Mayo e outros, é uma reação clássica que apresenta a importância das relações humanas no local de trabalho, argumentando que o desempenho dos funcionários é influenciado por fatores sociais e emocionais. As necessidades sociais e psicológicas de trabalhadores devem ser consideradas para melhorar a produtividade.

Data: A década de 1930 marcou o auge do movimento das Relações Humanas.

Local: Esta teoria se desenvolveu nos Estados Unidos, com pesquisas conduzidas principalmente na Western Electric’s Hawthorne Works, em Chicago.

– **Teoria da Contingência:** é a teoria de que não existe uma universalmente correta abordagem para a administração. As práticas de gestão devem ser adaptadas às circunstâncias e ambientes de cada organização, envolvendo abordagens diferentes para diferentes situações.

Data: A teoria da contingência começou a surgir nas décadas de 1950 e 1960.

Local: Não há um local específico de origem, pois a teoria da contingência foi influenciada por várias escolas de pensamento ao redor do mundo.

– **Administração por Objetivos (APO):** abordagem de administração por objetivos, é uma abordagem que enfatiza a estabelecimento de metas claras e mensuráveis para os funcionários, com a avaliação regular do progresso. O objetivo é alinhar os objetivos dos funcionários com os objetivos da organização.

Data: A APO foi popularizada por Peter Drucker na década de 1950.

Local: Peter Drucker era um escritor e consultor de gestão nascido na Áustria, mas suas ideias foram amplamente divulgadas nos Estados Unidos.

– **Teoria da Administração Participativa:** A Teoria da Administração Participativa de Douglas McGregor enfoca duas visões opostas sobre a natureza humana no trabalho. A Teoria X vê os trabalhadores como preconceituosos e motivados unicamente por recompensas financeiras, enquanto a Teoria Y os vê como intrinsecamente motivados, capazes de autocontrole e criatividade. A administração participativa, baseada na Teoria Y, promove a participação dos funcionários nas decisões e nos processos decisórios.

Data: Douglas McGregor apresentou suas ideias sobre as Teorias X e Y na década de 1960.

Local: McGregor era um professor e psicólogo social nascido nos Estados Unidos, e suas ideias tiveram um impacto significativo no pensamento gerencial global.

– **Teoria da Administração Estratégica:** A gestão estratégica se concentra na definição de metas e na formulação de estratégias de longo prazo para uma organização, analisando seu ambiente externo e interno para tomar decisões informadas sobre o alcance dos objetivos.

Data: A administração estratégica começou a ganhar destaque na década de 1960, com o desenvolvimento de modelos de planejamento estratégico.

Local: As origens da administração estratégica estão nos Estados Unidos, mas ela se tornou uma disciplina global.

Estas são algumas das teorias de gestão mais influentes, mas muitas outras existem. As organizações modernas muitas vezes incorporam várias teorias para se adaptar às suas necessidades específicas e ambientes em constante evolução. O campo da gestão continua a evoluir à medida que novas ideias e abordagens são desenvolvidas.

Lembrando de que essas datas e locais apresentados representam os momentos-chave de desenvolvimento de cada teoria, podendo assim, ter havido contribuições de outros pesquisadores e locais ao longo do tempo.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS: TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA E FINALIDADES

A estrutura organizacional de uma empresa é um componente crucial que define a hierarquia, os processos de comunicação, e a distribuição de responsabilidades dentro da organização.

Ela estabelece a forma como as atividades são coordenadas e supervisionadas, e pode impactar diretamente a eficiência, a flexibilidade e a capacidade de inovação da empresa. Compreender os diferentes tipos de estrutura organizacional é essencial para os gestores, pois a escolha adequada pode melhorar a produtividade e a eficácia organizacional.

Existem várias abordagens para estruturar uma organização, cada uma com suas características, vantagens e desvantagens. Entre as mais comuns estão a estrutura funcional, divisional, matricial, em rede e em linha. Cada uma dessas estruturas se adapta melhor a determinados contextos e necessidades empresariais.

Estrutura Funcional

A estrutura funcional é uma das formas mais tradicionais e amplamente utilizadas de organização empresarial. Nesse modelo, a empresa é dividida em departamentos ou funções específicas, como marketing, finanças, recursos humanos, produção, entre outros. Cada departamento é liderado por um gerente especializado na área, que supervisiona as atividades de sua equipe e reporta diretamente à alta administração.

Características:

– **Divisão por especialização:** Os departamentos são formados com base em funções específicas, permitindo que os funcionários desenvolvam habilidades e conhecimentos aprofundados em suas áreas de atuação.

– **Hierarquia clara:** Existe uma linha de autoridade bem definida, com cada funcionário reportando a um supervisor direto, que, por sua vez, reporta a um nível superior na hierarquia.

– **Eficiência operativa:** A especialização dos departamentos pode levar a uma maior eficiência e produtividade, pois cada unidade trabalha focada em suas responsabilidades específicas.

Vantagens:

– **Especialização e desenvolvimento de habilidades:** Funcionários se tornam especialistas em suas áreas de atuação, o que pode levar a um aumento da competência e da qualidade do trabalho.

– **Clareza de papéis e responsabilidades:** Funções e responsabilidades bem definidas facilitam a gestão de pessoal e a avaliação de desempenho.

– **Facilidade de supervisão:** Gerentes especializados supervisionam suas equipes, garantindo que o trabalho seja realizado de acordo com os padrões estabelecidos.

Desvantagens:

– **Silos organizacionais:** A comunicação entre departamentos pode ser limitada, criando “silos” que dificultam a colaboração e a coordenação de atividades interdepartamentais.

– **Rigidez:** A estrutura funcional pode ser menos flexível e adaptável a mudanças rápidas no mercado ou no ambiente externo.

– **Foco limitado:** Departamentos podem se concentrar excessivamente em seus próprios objetivos, negligenciando a visão e os objetivos globais da empresa.

Aplicabilidade

A estrutura funcional é particularmente eficaz em empresas que operam em ambientes estáveis e que podem se beneficiar da especialização. Ela é adequada para organizações que:

– **Possuem um portfólio limitado de produtos ou serviços:** Onde a complexidade do produto ou serviço permite que a especialização funcional melhore a eficiência.

– **Valorizam a expertise técnica:** Organizações que dependem de conhecimentos técnicos aprofundados em áreas específicas.

– **Buscam eficiência operacional:** Empresas onde a eficiência e a padronização de processos são cruciais para o sucesso.

Exemplo Prático

Imagine uma empresa de manufatura que produz equipamentos eletrônicos. Nesse caso, a estrutura funcional poderia incluir departamentos como:

- **Produção:** Responsável pela fabricação dos equipamentos.
- **Pesquisa e Desenvolvimento (P&D):** Encarregado de inovar e melhorar os produtos existentes.
- **Marketing e Vendas:** Focado na promoção e na venda dos produtos.
- **Finanças:** Gerenciando os aspectos financeiros da empresa.
- **Recursos Humanos:** Cuidando da gestão de pessoal e das políticas internas.

Cada um desses departamentos funcionaria de maneira independente, sob a liderança de gerentes especializados, mas todos trabalhando em prol dos objetivos gerais da empresa.

A estrutura funcional, com seu foco na especialização e na clareza de papéis, pode ser uma escolha eficaz para muitas empresas. No entanto, é fundamental estar ciente de suas limitações, especialmente em relação à comunicação e à flexibilidade.

Ao compreender profundamente suas características, vantagens e desvantagens, os gestores podem decidir se essa estrutura é a mais adequada para suas organizações, garantindo uma operação eficiente e alinhada aos objetivos estratégicos da empresa.

— Estrutura Divisional

A estrutura divisional é um modelo organizacional em que a empresa é dividida em unidades autônomas ou semi-autônomas, chamadas divisões. Cada divisão é responsável por uma linha de produtos, um serviço específico ou uma região geográfica e opera quase como uma empresa independente, com seus próprios recursos e funções. Esse tipo de estrutura é comum em grandes organizações que possuem uma vasta gama de produtos ou que operam em diferentes mercados geográficos.

Características:

- **Autonomia das divisões:** Cada divisão tem um alto grau de autonomia e pode tomar decisões rapidamente, adaptando-se melhor às necessidades de seus mercados específicos.
- **Integração de funções:** As divisões são estruturadas de forma a incluir todas as funções necessárias para operar de forma independente, como marketing, vendas, produção e finanças.
- **Foco no produto ou mercado:** Cada divisão é centrada em um produto específico, serviço ou região, permitindo um foco mais direcionado e especializado.

Vantagens:

- **Flexibilidade e adaptabilidade:** As divisões podem responder rapidamente às mudanças no mercado, ajustando suas estratégias e operações conforme necessário.
- **Responsabilidade e accountability:** Com divisões separadas, é mais fácil atribuir responsabilidades claras e medir o desempenho de cada unidade, o que pode levar a uma maior accountability.
- **Foco no cliente:** Cada divisão pode concentrar-se melhor nas necessidades de seus clientes específicos, melhorando a satisfação e o atendimento ao cliente.

Desvantagens:

- **Duplicação de esforços:** Recursos e funções podem ser duplicados em diferentes divisões, levando a ineficiências e aumento de custos operacionais.
- **Conflitos internos:** Pode haver competição entre divisões pelos mesmos recursos organizacionais, o que pode gerar conflitos e rivalidades.
- **Complexidade administrativa:** A gestão de múltiplas divisões requer um sistema de controle e coordenação mais complexo, o que pode aumentar a carga administrativa.

Aplicabilidade:

A estrutura divisional é particularmente eficaz em empresas que:

- **Possuem uma ampla gama de produtos ou serviços:** Onde a diversidade dos produtos ou serviços justifica a criação de divisões específicas para cada linha.
- **Operam em diferentes regiões geográficas:** Empresas multinacionais que precisam adaptar suas operações e estratégias para diferentes mercados locais.
- **Buscam flexibilidade e foco:** Organizações que necessitam de uma estrutura que permita uma rápida adaptação às mudanças de mercado e um foco direcionado nas necessidades dos clientes.

Exemplo Prático:

Vamos considerar uma grande empresa de alimentos e bebidas que opera globalmente. A estrutura divisional dessa empresa pode ser organizada da seguinte forma:

- **Divisão de Bebidas:** Responsável pela produção e comercialização de refrigerantes, sucos e outras bebidas. Inclui departamentos de marketing, produção, vendas e finanças dedicados a essa linha de produtos.
- **Divisão de Alimentos:** Focada na produção e comercialização de alimentos processados, como lanches e refeições prontas. Também possui seus próprios departamentos funcionais.
- **Divisão Internacional:** Responsável pelas operações fora do país de origem, adaptando os produtos e estratégias às necessidades e preferências dos mercados estrangeiros.

— Estrutura Matricial

A estrutura matricial é um modelo organizacional que combina elementos das estruturas funcional e divisional. Nessa configuração, os funcionários têm dois ou mais gerentes: geralmente um gerente funcional (responsável pela área de especialização do funcionário) e um gerente de projeto ou produto (responsável por um projeto específico ou linha de produtos).

Isso cria uma matriz de responsabilidade e autoridade, proporcionando maior flexibilidade e eficiência no uso dos recursos organizacionais.

Características:

- **Dualidade de chefias:** Funcionários reportam a múltiplos gerentes, o que pode incluir um gerente funcional e um gerente de projeto.
- **Integração de funções e projetos:** A matriz permite que recursos sejam compartilhados entre diferentes projetos e funções, facilitando a colaboração interdepartamental.
- **Foco simultâneo em funções e produtos:** Permite um equilíbrio entre a especialização funcional e o foco em produtos ou projetos específicos.

Vantagens:

- **Flexibilidade e adaptabilidade:** A estrutura matricial permite uma rápida adaptação a mudanças no mercado ou no ambiente interno, facilitando a reconfiguração de equipes e recursos conforme necessário.
- **Eficiência de recursos:** Os recursos humanos e materiais podem ser usados de forma mais eficiente, sendo alocados onde são mais necessários em qualquer momento.
- **Melhoria na comunicação e colaboração:** Promove a integração e colaboração entre diferentes áreas da empresa, melhorando a troca de informações e a resolução de problemas.
- **Foco em múltiplos objetivos:** Permite que a organização mantenha o foco em suas metas funcionais e de projetos simultaneamente, sem sacrificar um em detrimento do outro.

Desvantagens:

- **Conflitos de autoridade:** Funcionários podem receber instruções conflitantes de diferentes gerentes, o que pode gerar confusão e diminuir a eficácia.
- **Complexidade de gestão:** A gestão de uma estrutura matricial é mais complexa, exigindo habilidades avançadas de coordenação e comunicação.
- **Demandas de habilidades:** Requer que os funcionários possuam alta capacidade de comunicação, gerenciamento de tempo e habilidades para lidar com múltiplas responsabilidades.

Aplicabilidade:

A estrutura matricial é particularmente eficaz em empresas que:

- **Têm múltiplos projetos ou linhas de produtos:** Onde a integração de funções e projetos é essencial para o sucesso.
- **Operam em ambientes dinâmicos e competitivos:** Onde a flexibilidade e a capacidade de resposta rápida são cruciais.
- **Valorizam a colaboração interdepartamental:** Organizações que buscam melhorar a comunicação e a cooperação entre diferentes áreas funcionais.

Exemplo Prático:

Vamos considerar uma empresa de desenvolvimento de software que opera em um ambiente dinâmico e inovador. A estrutura matricial dessa empresa pode ser organizada da seguinte forma:

- **Gerentes Funcionais:** Responsáveis por áreas como desenvolvimento de software, design, marketing, e suporte ao cliente.
- **Gerentes de Projetos:** Responsáveis por projetos específicos, como o desenvolvimento de um novo aplicativo móvel ou a atualização de um sistema existente.

Um desenvolvedor de software nesta empresa pode reportar ao gerente de desenvolvimento (para questões técnicas e de desenvolvimento de carreira) e ao gerente de projeto (para tarefas específicas do projeto em andamento).

Essa configuração permite que o desenvolvedor contribua para múltiplos projetos enquanto ainda se especializa em sua área funcional.

Exemplo Visual

	Gerente de Projeto A	Gerente de Projeto B	Gerente de Projeto C
Gerente Funcional de Desenvolvimento	Desenvolvedor 1	Desenvolvedor 2	Desenvolvedor 3
Gerente Funcional de Design	Designer 1	Designer 2	Designer 3
Gerente Funcional de Marketing	Especialista de Marketing 1	Especialista de Marketing 2	Especialista de Marketing 3

A estrutura matricial é uma abordagem poderosa para organizações que necessitam equilibrar a especialização funcional com a flexibilidade e a colaboração de projetos. Embora traga desafios em termos de complexidade e potencial para conflitos de autoridade, suas vantagens em termos de adaptabilidade e eficiência de recursos podem ser substanciais.

Compreender essa estrutura e suas implicações permite que os gestores implementem uma configuração organizacional que maximize a eficiência operacional e o alcance dos objetivos estratégicos da empresa.

— **Estrutura em Rede**

A estrutura em rede é um modelo organizacional caracterizado pela flexibilidade e pela ênfase em parcerias e alianças externas. Em vez de manter todas as funções internamente, as empresas com estrutura em rede terceirizam muitas de suas operações a outras organizações, criando uma rede de parceiros e fornecedores que colaboram para alcançar objetivos comuns.

Esse tipo de estrutura é comum em empresas que valorizam a inovação, a adaptabilidade e a eficiência de custos.

DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO; HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios estão ligados aos valores que o Direito visa realizar. Servem como fundamento e são responsáveis pela gênese de grande parte das regras que, por consequência, deverão ter sua interpretação e aplicação condicionadas por aqueles princípios, dos quais se originaram.

Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira.

Nas relações de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana, encontra assento na Constituição Federal brasileira, que, no artigo 1º, estabelece que são fundamentos da República e do Estado democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Assim, no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio.

Princípio Da Boa-Fé

A Boa-fé, é uma das condições essenciais da atividade ética, nela incluída a jurídica, caracterizando-se pela sinceridade e probidade dos que dela participam, em virtude do que se pode esperar que será cumprido o pactuado sem distorções tendo-se sempre em vista o adimplemento do fim visado ou declarado como tal pelas partes.

Princípio Da Proteção

Concluiu-se pela extrema utilidade do instituto da responsabilidade civil objetiva ao Direito do Trabalho, além da sua consonância com o princípio da proteção ao trabalhador serve principalmente para que a parte hipossuficiente na relação trabalhista tenha garantias de que juridicamente terá um suporte caso seus direitos não sejam respeitados. É uma forma de proteger o trabalhador, que é hipossuficiente e, na maioria dos casos, vê-se impossibilitado de provar a culpa ou o dolo do empregador.

O princípio da proteção, que visa à proteção da parte mais fraca da relação empregatícia (o empregado), pelo fato de ser impossível separar o trabalho prestado do homem que o presta. Ademais, chega-se à mesma conclusão pela noção de empreendedorismo, segundo a qual o empreendedor assume todos os riscos da atividade.

Ademais, não se pode olvidar que o princípio norteador do Direito do Trabalho, a saber, o princípio da proteção, traz como subprincípio a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ainda que hierarquicamente inferior. Assim, também por esse meio, chega-se à conclusão de que, no caso em tela, entre a Constituição Federal e o Código Civil, é o último que deve ser aplicado, pois traz norma que favorece o empregado, visto que não exige a prova da culpa do empregador. Deste princípio, destacam-se três subprincípios:

▪ In dubio pro operário:

Esse subprincípio diz que: caso o legislador tenha dúvidas quanto a determinada situação e interpretação de alguma norma trabalhista, a decisão deve sempre pender para o lado do trabalhador. Lembrando que esse princípio não se aplica quando houver provas no processo.

▪ Norma mais favorável:

Esse outro subprincípio também leva os trabalhadores em consideração, e indica que sempre deve ser considerada a norma mais favorável a eles.

Diferentemente do que prevê o Direito em outros casos, dizendo que a “lei específica sobrepõe a lei geral”, no caso deste princípio, a lei específica não se sobrepõe àquela que for benéfica ao empregado.

▪ Condição mais benéfica:

A condição mais benéfica se baseia na Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho e prevê que as cláusulas regulares que a empresa alterar internamente só serão válidas para trabalhadores admitidos posteriormente. Além disso, o colaborador terá direito de optar pelo melhor regulamento se houver dois vigentes.

Princípio Da Razoabilidade

Contudo, não se pode admitir, inclusive por conta do princípio da razoabilidade, que o empregador seja responsabilizado inclusive nos casos de exclusão denexo causal. O referido princípio busca o alcance da finalidade da norma, sendo esta a melhor forma de interpretação do dispositivo, pois assim será possível encontrar a razoabilidade na interpretação.

Princípio Da Prevenção

O princípio da prevenção é tomado como aquele que impõe a adoção das medidas mitigatórias de danos ambientais passíveis de precisa previsão. Como bem define Antunes :

“O princípio da prevenção aplica-se a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente para identificação de impactos futuros. Com base no princípio da prevenção, o licenciamento ambiental e, além mesmo, os estudos de impacto ambiental podem ser realizados e são solicitados pelas

autoridades públicas. (...) O licenciamento ambiental, na qualidade de principal instrumento apto a prevenir danos ambientais, age de forma a evitar e, especialmente, minimizar e mitigar os danos que uma determinada atividade causaria ao meio ambiente, caso não fosse submetida ao licenciamento ambiental."

Princípio Da Precaução

Consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento cuidadoso, marcado pelo bom senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança. Assim, enquanto o princípio da prevenção tem o escopo de evitar determinados riscos, o princípio da precaução aponta para a adoção de condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial.¹

O critério geral de hierarquia das normas jurídicas sempre considera que uma norma encontra seu fundamento de validade em outra hierarquicamente superior, sendo a Constituição o vértice da pirâmide hierárquica.

Assim, consoante o critério do direito comum, a hierarquia seria a seguinte:

- Constituição;
- Emendas Constitucionais;
- Leis Complementares, Leis Ordinárias, Leis Delegadas, Medidas Provisórias;
- Decretos;
- Outros atos normativos.

Não obstante, no Direito do Trabalho estabeleceu-se um critério hierárquico próprio, tendo em vista as especificidades do ramo juslaboral. Com efeito, o critério de hierarquia trabalhista forma-se a partir de dois eixos centrais, quais sejam:

- No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);

- O critério informador da pirâmide hierárquica justabalhista não é rígido como ocorre no direito comum.

Isto porque o princípio da norma mais favorável, decorrência direta do princípio protetor, que orienta todo o Direito do Trabalho, não se compatibiliza com a inflexibilidade da pirâmide hierárquica do direito comum.

Assim, o critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo variável, elegendo para seu vértice dominante, em regra, a norma que mais se aproxime do objetivo maior do Direito do Trabalho, que é o reequilíbrio das relações sociais (norma mais favorável).

O vértice da pirâmide não será, portanto, necessariamente a CRFB ou a lei, e sim a norma mais favorável ao empregado.

Neste diapasão, há imensa cizânia no tocante ao critério a utilizar para determinação da norma mais benéfica, quando duas forem igualmente aplicáveis ao caso concreto. Surgem então as teorias da acumulação e do conglobamento, oferecendo soluções distintas para a questão. Tais teorias serão tratadas no próximo capítulo, quando do estudo do princípio da norma mais favorável.

Entretanto, a hierarquia plástica e flexível das normas trabalhistas, e, conseqüentemente, o princípio da norma mais favorável, encontra limites:

a) nas normas proibitivas oriundas do Estado, assim consideradas aquelas normas imperativas, cogentes, que não deixam margem à atuação da vontade individual de seus destinatários. Neste sentido, o critério justabalhista não prevalecerá diante de normas heterônomas estatais proibitivas, as quais sempre deverão preponderar. Mencione-se, como exemplo, a previsão legal da prescrição trabalhista (art. 7º, XXIX, CRFB/88), que, por constituir norma proibitiva estatal (visando alcançar o interesse coletivo de pacificação social e segurança jurídica), não admite norma coletiva em sentido contrário, ainda que mais benéfica ao trabalhador.

b) na prevalência do negociado sobre o legislado, na forma dos artigos 611-A e 611-B da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/2017. De fato, naquelas hipóteses em que a Lei autorizou a flexibilização das normas trabalhistas mediante negociação coletiva (art. 611-A da CLT), não será aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, e sim, necessariamente, a norma coletiva.

c) na hipótese de sobreposição de normas coletivas (conflito entre ACT e CCT), em que será aplicável, por força do disposto na nova redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, o critério da especialidade, segundo o qual norma específica prevalece sobre norma geral. Em outras palavras, ao contrário do que constava na redação anterior do referido dispositivo (que previa a aplicação da convenção coletiva, se mais favorável que o acordo coletivo), a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 o acordo coletivo de trabalho passou a prevalecer sobre a convenção coletiva de trabalho.

Como se percebe, a reforma trabalhista mitigou, de forma bastante substancial, o princípio da norma mais favorável. Todavia, tal princípio continua informando o Direito do Trabalho, valendo, por exemplo, para a aplicação de normas coletivas que estabeleçam melhor condição social ao trabalhador, para a definição da norma aplicável ante o conflito entre norma interna e tratado internacional ratificado etc.

Fontes Do Direito Do Trabalho

Fontes do direito => origem das normas jurídicas.

Classificação das fontes:

- Materiais;
- Formais;
- Autônomas;
- Heterônomas.

– Fontes materiais: referem-se ao fato social que dá origem à criação jurídica.

– Fontes formais: constituem a exteriorização da norma jurídica, consubstanciada no chamado ato-regra (geral, abstrato, impessoal e imperativo).

– Fontes formais autônomas: emanam da vontade dos próprios interessados (ex.: convenção coletiva de trabalho).

– Fontes formais heterônomas: têm origem a partir de terceiro, não destinatário da norma jurídica (ex.: lei).

Fontes formais em espécie:

- Leis;
- Decretos;

¹Hierarquia das fontes [RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023*. 9th ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.12.]

- Portarias, nos casos em que criam obrigações, mediante previsão legal (ex.: Normas Regulamentadoras, cujo poder regulamentador está expressamente previsto na CLT);
- Tratados e convenções internacionais, desde que ratificados;
- Sentenças normativas;
- Convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho;
- Usos e costumes;
- Laudo arbitral coletivo (fonte formal heterônoma, para a corrente majoritária);
- Regulamento de empresa (para a doutrina e jurisprudência majoritárias, não seria fonte formal, sempre que unilateral; para as bancas, entretanto, tem sido considerado como fonte formal, especialmente pelo Cespe).

Não são fontes formais:

- Jurisprudência (salvo as Súmulas Vinculantes);
- Doutrina;
- Equidade;
- Analogia;
- Cláusulas contratuais;
- Laudo arbitral individual.

Hierarquia das fontes trabalhistas:

- Não há critério hierárquico rígido, em homenagem ao princípio da norma mais favorável. Deve-se buscar, como regra, a norma mais favorável ao trabalhador, de forma a cumprir a finalidade do Direito do Trabalho. Este critério plástico é limitado, entretanto, pelas normas proibitivas estatais, pelas hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado e pela prevalência, em caso de sobreposição de normas coletivas, do ACT sobre a CCT.
- A apuração da norma mais favorável é feita a partir do critério da acumulação ou do critério do conglomamento.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF/1988)

Os direitos sociais, consagrados na Constituição Federal de 1988, configuram-se como direitos fundamentais que visam garantir a dignidade, o bem-estar e a inclusão social dos indivíduos. No Brasil, a tutela dos direitos sociais reflete um compromisso estatal com a promoção de condições de vida dignas e a proteção das necessidades básicas da população, abrangendo áreas como educação, saúde, moradia e trabalho. Entre esses direitos, o direito ao trabalho digno destaca-se por seu papel fundamental na estruturação das relações sociais e econômicas.

O trabalho é uma das formas mais essenciais de participação do indivíduo na sociedade, pois permite a inserção social, a promoção da autonomia pessoal e o alcance de um nível mínimo de segurança econômica. Para a Constituição brasileira, a dignidade humana – princípio fundante da República, segundo o artigo 1º, inciso III – é um valor inegociável que deve ser assegurado e protegido nas relações de trabalho. Assim, os direitos sociais garantem aos trabalhadores condições mínimas de vida, assegurando-lhes uma existência digna, livre de abusos e exploração.

O artigo 7º da Constituição Federal, ao listar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelece um conjunto de normas voltadas para a proteção e a valorização do trabalhador, promovendo um equilíbrio nas relações de trabalho e assegurando que o ambiente laboral respeite a dignidade humana. Tais direitos incluem a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso remunerado, a garantia de um salário mínimo capaz de sustentar as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, além da proteção contra demissões arbitrárias ou sem justa causa.

Dessa forma, a proteção constitucional ao trabalho busca não apenas garantir a subsistência material dos trabalhadores, mas também promover um ambiente laboral que respeite os valores de justiça, igualdade e liberdade. A relação entre os direitos sociais e a dignidade do trabalhador reflete, portanto, o compromisso do Estado brasileiro com a construção de uma sociedade mais justa e solidária, na qual o trabalho seja uma fonte de realização pessoal e de integração social, e não um espaço de exploração ou degradação humana.

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Federal de 1988 estabelece o trabalho como um dos pilares da ordem social brasileira, atribuindo-lhe o papel de instrumento para a realização da dignidade da pessoa humana. No artigo 1º, inciso III, a dignidade é definida como um dos fundamentos da República, e, no inciso IV, o valor social do trabalho é consagrado ao lado da livre iniciativa. Isso significa que o Estado brasileiro compromete-se em criar condições para que o trabalho não seja apenas um meio de subsistência, mas também uma fonte de dignidade e realização pessoal para o trabalhador.

O reconhecimento do trabalho digno é essencial para garantir ao indivíduo o direito à sua própria valorização, à sua autonomia e ao desenvolvimento social. A proteção ao trabalho, portanto, envolve uma série de garantias previstas no artigo 7º da Constituição, voltadas para preservar a dignidade do trabalhador frente à exploração, abusos e condições de trabalho que possam comprometer sua integridade física e moral. Entre essas garantias estão a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal remunerado, a proteção contra a despedida arbitrária, o salário mínimo, a proteção da saúde no trabalho, o FGTS, entre outros direitos que buscam assegurar uma vida digna e segura ao trabalhador.

► A Dignidade do Trabalhador no Âmbito das Relações de Trabalho

No contexto das relações de trabalho, a dignidade do trabalhador está diretamente ligada ao respeito aos seus direitos sociais, que garantem um mínimo de segurança e conforto para o exercício de suas atividades. Quando a Constituição assegura um salário mínimo (art. 7º, IV) que atenda às necessidades básicas de uma família, ou estabelece uma jornada de trabalho que respeite os limites físicos e psíquicos do trabalhador (art. 7º, XIII), ela está criando condições para que o trabalhador viva de maneira digna e participe da sociedade de forma plena.

Esses direitos, além de garantir a dignidade do trabalhador, são um reflexo do compromisso do Estado com a justiça social e com a promoção do bem comum. A proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I), por exemplo, busca impedir que o trabalhador seja demitido sem justa causa, garantindo uma estabilidade

que é essencial para seu desenvolvimento e para sua segurança familiar. Além disso, o direito ao FGTS proporciona ao trabalhador uma reserva financeira em situações de emergência, como uma dispensa sem justa causa.

► O Trabalho como Instrumento de Inclusão e Dignidade

A Constituição Federal concebe o trabalho como uma ferramenta fundamental para a inclusão social e a superação da desigualdade. O trabalho digno promove o desenvolvimento pessoal e social do trabalhador, integrando-o na sociedade e proporcionando-lhe meios para satisfazer suas necessidades e as de sua família. A dignidade da pessoa humana, nesse contexto, é preservada não apenas pelo direito ao trabalho em si, mas pela garantia de condições justas e respeitadas no exercício desse trabalho.

Assim, o valor social do trabalho reflete-se na construção de uma sociedade que reconhece o trabalho como algo mais amplo do que um meio de sobrevivência: ele é um vetor de justiça social e um caminho para a realização dos direitos fundamentais. Ao instituir esses direitos, a Constituição busca promover uma ordem social que proteja a dignidade humana contra práticas abusivas e assegure que todos os indivíduos possam ter um padrão mínimo de vida.

► A Relevância da Proteção ao Trabalho para a Promoção dos Direitos Fundamentais

A proteção constitucional ao trabalho é, portanto, um mecanismo essencial para a realização de diversos direitos fundamentais, incluindo o direito à vida, à saúde e à segurança. Ao estabelecer direitos mínimos para os trabalhadores, o Estado brasileiro garante a esses indivíduos a possibilidade de viver com dignidade, de construir uma trajetória profissional e de participar efetivamente da sociedade. A valorização do trabalho dignifica o trabalhador e promove a harmonia social, uma vez que impede que indivíduos sejam submetidos a situações de exploração ou degradação.

Nesse sentido, o papel do Estado é também assegurar que essas garantias sejam cumpridas, por meio de políticas públicas que fiscalizem e promovam a proteção dos direitos trabalhistas, incluindo o combate à informalidade e à exploração. A dignidade da pessoa humana é um direito que transcende o indivíduo e se reflete no bem-estar coletivo, razão pela qual a proteção constitucional ao trabalho é um elemento crucial para a promoção da justiça social no Brasil.

Em suma, a proteção constitucional ao trabalho e a dignidade da pessoa humana são fundamentos interdependentes, que estabelecem um patamar mínimo de respeito e consideração pela condição do trabalhador. A efetividade desses direitos depende, por um lado, do compromisso estatal em assegurar as normas estabelecidas e, por outro, da conscientização da sociedade sobre a importância de um ambiente de trabalho que respeite e valorize o ser humano em todas as suas dimensões.

DIREITOS SOCIAIS E PRINCÍPIO DA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR VULNERÁVEL

A Constituição Federal de 1988, ao adotar o princípio da igualdade como um dos alicerces dos direitos fundamentais, compromete-se com a criação de uma sociedade em que todos os indivíduos sejam tratados com equidade e justiça. No campo dos direitos sociais, especialmente nas relações de trabalho, esse princípio adquire uma dimensão fundamental ao estabelecer

que trabalhadores em situação de vulnerabilidade necessitam de proteção específica para que possam usufruir de direitos em condições iguais às dos demais. O artigo 5º da Constituição, em seu caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, mas reconhece que a igualdade real só é alcançada quando o Estado intervém para proteger aqueles que se encontram em posições de desvantagem ou de maior fragilidade.

Assim, o princípio da igualdade na seara trabalhista orienta a criação de medidas específicas para assegurar que trabalhadores com necessidades especiais, gestantes, menores de idade, idosos e outros grupos vulneráveis possam exercer seus direitos em pé de igualdade com os demais. A proteção a esses trabalhadores busca corrigir as disparidades naturais ou impostas pelo contexto social, proporcionando-lhes um ambiente de trabalho que respeite suas particularidades e que assegure a realização de sua dignidade e autonomia.

► A Proteção Constitucional e o Combate à Discriminação no Trabalho

A Constituição Federal proíbe expressamente qualquer forma de discriminação que possa prejudicar o trabalhador em função de características pessoais, como sexo, idade, cor, estado civil, orientação sexual ou condição de saúde. Essa proibição se reflete, por exemplo, no artigo 7º, inciso XXX, que veta a diferença salarial para cargos e funções idênticas, motivada por critério de gênero, idade, cor ou estado civil. Além disso, o inciso XXXI impede a discriminação contra pessoas portadoras de deficiência, garantindo-lhes o direito ao trabalho em igualdade de condições.

Essas disposições expressam a intenção do legislador constituinte de garantir que trabalhadores em situação de vulnerabilidade possam exercer suas funções sem sofrer com preconceitos ou condições desiguais. A igualdade material – que é a aplicação do princípio da igualdade com vistas a tratar desigualmente os desiguais para alcançar a justiça – é essencial para assegurar que todos os trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho dignas e justas.

► Proteção a Grupos Específicos: Medidas de Salvaguarda para Trabalhadores Vulneráveis

Para promover a igualdade no ambiente de trabalho, a legislação brasileira estabelece normas específicas de proteção para determinados grupos vulneráveis, que demandam atenção diferenciada em razão de suas particularidades.

▪ **Trabalhadoras Gestantes e Mães:** A Constituição prevê a licença-maternidade de 120 dias, garantida no artigo 7º, inciso XVIII, para assegurar que a gestante possa se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido sem prejuízo ao seu emprego e salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estende essa proteção com a estabilidade provisória no emprego, que vai do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, o ambiente de trabalho deve ser adequado para atender às necessidades da gestante, garantindo, por exemplo, pausas para amamentação, nos termos do artigo 396 da CLT.

▪ **Trabalhadores Menores de Idade:** A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho de menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Para menores de idade, o trabalho não deve interferir em seu desenvolvimento educacional, sendo vedadas atividades noturnas,

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

SOLUÇÕES AUTOCOMPOSITIVAS

As soluções autocompositivas no Direito do Trabalho são métodos de resolução de conflitos em que as próprias partes envolvidas tomam a iniciativa de solucionar suas divergências, com ou sem o auxílio de um terceiro.

Essas formas buscam preservar a autonomia das partes, promover o diálogo e evitar a judicialização. São amplamente incentivadas pela legislação trabalhista, pois privilegiam a celeridade e o consenso nas relações entre empregadores e empregados.

► Negociação Coletiva

Conceito:

A negociação coletiva é o principal instrumento autocompositivo nas relações coletivas de trabalho. Trata-se de um processo em que sindicatos de trabalhadores e representantes de empregadores discutem condições de trabalho, salários e outros direitos, estabelecendo normas aplicáveis aos contratos de trabalho em determinada categoria ou empresa.

Base Legal:

Prevista nos arts. 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os resultados da negociação coletiva podem ser formalizados por:

- **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT):** Acordo entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais.
- **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):** Acordo entre sindicatos de trabalhadores e uma empresa específica.

Vantagens

- Possibilidade de regulamentação de condições específicas de trabalho adaptadas às particularidades de uma categoria ou empresa.
- Fortalecimento da representatividade sindical.
- Redução de litígios individuais ao antecipar soluções para possíveis conflitos.

Exemplo Prático:

Uma negociação coletiva pode estabelecer, por exemplo, um reajuste salarial de 5%, benefícios como vale-alimentação, plano de saúde, e condições especiais para concessão de férias.

► Conciliação

Conceito:

A conciliação é uma tentativa de acordo realizada diretamente entre as partes envolvidas no conflito trabalhista. Esse método pode ocorrer de forma extrajudicial ou judicial, sendo especialmente relevante durante o trâmite de uma reclamação trabalhista, quando o juiz ou um conciliador atua para estimular o entendimento entre as partes.

Base Legal:

Art. 764 da CLT, que determina que os dissídios individuais e coletivos sejam sempre submetidos à tentativa de conciliação antes de qualquer decisão.

Nos tribunais trabalhistas, a conciliação é estimulada em todas as fases do processo.

Características:

- **Extrajudicial:** Realizada diretamente entre empregado e empregador, podendo contar com auxílio de advogados ou sindicatos.
- **Judicial:** Realizada perante um juiz ou conciliador, que conduz as partes para um possível acordo.

Exemplo Prático:

Um trabalhador que reclama o pagamento de horas extras pode aceitar, na audiência de conciliação, um valor menor, mas pago de forma imediata, ao invés de aguardar o término do processo judicial.

► Mediação

Conceito:

A mediação consiste na intervenção de um terceiro neutro e imparcial, o mediador, que auxilia as partes a dialogarem e alcançarem um acordo. Diferentemente da conciliação, o mediador não propõe soluções, mas apenas facilita a comunicação entre as partes.

Base Legal:

- Regulada pela Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação).
- No Direito do Trabalho, é comum em conflitos coletivos, sendo frequentemente conduzida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou por órgãos sindicais.

Características:

- **Voluntariedade:** As partes devem concordar em participar da mediação.
- **Neutralidade do Mediador:** O mediador não toma decisões, apenas promove o diálogo.

▪ **Flexibilidade:** O processo é informal e adaptável às necessidades do conflito.

Exemplo Prático:

Durante uma greve, o mediador pode atuar para que os sindicatos e empregadores cheguem a um acordo sobre o aumento salarial ou a retomada de condições de trabalho, evitando maiores prejuízos às partes e à sociedade.

SOLUÇÕES HETEROCOMPOSITIVAS

As soluções heterocompositivas no Direito do Trabalho são aquelas em que um terceiro imparcial intervém no conflito e decide a questão de forma vinculante para as partes. Esses mecanismos são amplamente utilizados para resolver tanto conflitos individuais quanto coletivos, sendo essenciais em um sistema jurídico que busca equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a segurança jurídica para os empregadores.

► Arbitragem

Conceito:

A arbitragem é um método em que as partes envolvidas em um conflito elegem um árbitro ou tribunal arbitral para resolver a questão. A decisão do árbitro, chamada sentença arbitral, tem força vinculante, equiparando-se a uma decisão judicial.

Base Legal

- Regulada pela Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).
- Na seara trabalhista, é restrita a casos específicos, especialmente envolvendo trabalhadores hipersuficientes, conforme disposto no art. 507-A da CLT.

Aplicação no Direito do Trabalho

- Permitida em conflitos individuais quando o empregado possui nível superior e remuneração superior a duas vezes o teto do INSS (hipersuficiência).
- Comum em contratos de executivos ou altos cargos, onde as partes estabelecem previamente cláusula compromissória de arbitragem.

Vantagens

- Maior celeridade em comparação ao processo judicial.
- Especialização do árbitro em matérias complexas.
- Sigilo do procedimento, preservando a confidencialidade das partes.

Exemplo Prático:

Um diretor de empresa que não recebe uma parcela variável do salário prevista em contrato pode optar pela arbitragem para solucionar o impasse, conforme previsto em cláusula arbitral no contrato de trabalho.

► Judicialização

Conceito:

A judicialização é o método heterocompositivo mais comum no Direito do Trabalho, em que o conflito é levado à Justiça do Trabalho para decisão de um juiz ou tribunal. A atuação judicial é regida por princípios próprios, como o da proteção ao hipossuficiente e o da celeridade processual.

Estrutura da Justiça do Trabalho:

Organização:

- Primeira instância: Varas do Trabalho.
- Segunda instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).
- Instância superior: Tribunal Superior do Trabalho (TST).
- **Competência:** Regulada pelo art. 114 da Constituição Federal, abrangendo conflitos individuais e coletivos, relações de emprego e, em alguns casos, relações de trabalho em sentido amplo.

Princípios Norteadores

- **Conciliação:** Prioridade na tentativa de acordo em qualquer fase processual (art. 764 da CLT).
- **Proteção ao trabalhador:** Interpretação das normas em favor da parte mais vulnerável.
- **Celeridade:** Procedimentos simplificados e audiências concentradas para evitar morosidade.

Procedimento Judicial

1. Protocolo da reclamação trabalhista.
2. Audiência inaugural com tentativa de conciliação.
3. Produção de provas (documentais, testemunhais, periciais).
4. Sentença judicial.
5. Eventual recurso às instâncias superiores.

Exemplo Prático:

Um trabalhador que não recebeu verbas rescisórias pode ajuizar reclamação trabalhista na Vara do Trabalho, pleiteando os valores devidos. Caso não haja acordo, o juiz decidirá com base nas provas apresentadas.

► Dissídios Coletivos

Conceito:

Os dissídios coletivos são ações judiciais que tratam de conflitos envolvendo categorias profissionais e econômicas, como greves ou condições gerais de trabalho.

Tipos:

- **Dissídio de natureza econômica:** Busca a fixação de novas condições de trabalho, como aumento salarial ou benefícios.
- **Dissídio de natureza jurídica:** Visa interpretar cláusulas de convenções ou acordos coletivos, ou resolver controvérsias relacionadas à sua aplicação.

Base Legal:

Regulados pelo art. 114, §§2º e 3º, da Constituição Federal e pelos arts. 856 a 874 da CLT.

Características

- O Ministério Público do Trabalho (MPT) pode atuar como fiscal da lei.
- As decisões têm caráter normativo, criando ou alterando normas aplicáveis às partes envolvidas.

Exemplo Prático

Durante uma greve em uma empresa de transporte público, o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal recorrem ao Tribunal Regional do Trabalho para resolver o impasse sobre reajuste salarial.

MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (ADR - ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION)

Os métodos alternativos de solução de conflitos, conhecidos como ADR (Alternative Dispute Resolution), representam uma abordagem moderna para resolver disputas trabalhistas de forma mais ágil, econômica e colaborativa. Esses mecanismos têm sido incentivados no Direito do Trabalho, especialmente em um contexto de sobrecarga do sistema judicial e da busca por maior celeridade na resolução de conflitos.

► Comissões de Conciliação Prévia (CCP)**Conceito:**

As Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) são organismos extrajudiciais criados para resolver conflitos trabalhistas antes que sejam levados ao Judiciário. Compostas por representantes de empregados e empregadores, as CCPs buscam facilitar acordos diretamente entre as partes envolvidas.

Base Legal:

- Reguladas pelos arts. 625-A a 625-H da CLT.
- A submissão à CCP é obrigatória antes da judicialização, mas sua utilização é facultativa para as partes.

Funcionamento

1. O trabalhador apresenta a demanda à CCP.
2. É realizada uma tentativa de acordo entre empregado e empregador.
3. Caso não haja consenso, a tentativa de conciliação é registrada em ata, e a parte interessada pode prosseguir com a ação judicial.

Vantagens

- Redução de custos e do tempo para solução do conflito.
- Preservação da relação entre as partes, evitando desgastes.
- Contribuição para o desafogamento do Judiciário.

Exemplo Prático

Um empregado busca resolver uma questão sobre o não pagamento de verbas rescisórias diretamente na CCP da empresa, evitando a necessidade de ajuizar uma reclamação trabalhista.

► Mediação pelo Ministério Público do Trabalho (MPT)**Conceito:**

A mediação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) é um método utilizado, principalmente, para resolver conflitos coletivos de trabalho. Nesse caso, o MPT atua como mediador imparcial, promovendo o diálogo entre as partes envolvidas e buscando soluções consensuais.

Base Legal:

Prevista na Lei Complementar nº 75/1993, que estabelece as atribuições do MPT.

Características:

- Aplicada especialmente em situações de grande impacto social, como greves em serviços essenciais.
- O MPT exerce um papel ativo, sugerindo alternativas que respeitem os direitos coletivos e garantam a continuidade do serviço público ou da atividade econômica.

Exemplo Prático:

Durante uma greve de trabalhadores em um hospital público, o MPT convoca uma mediação para que os sindicatos e os representantes do governo estadual cheguem a um acordo sobre reajustes salariais e condições de trabalho.

► Núcleos de Conciliação nos Tribunais do Trabalho**Conceito:**

Os Núcleos de Conciliação são unidades organizadas dentro dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) com o objetivo de promover acordos em conflitos trabalhistas. Esses núcleos atuam tanto em processos ainda não judicializados quanto em demandas em fase de recurso.

Base Legal:

Regulados pela Resolução nº 174/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Funcionamento:

Em processos judiciais, as partes podem ser convidadas a participar de audiências de conciliação conduzidas por conciliadores treinados.

- Nos casos pré-processuais, os núcleos oferecem um ambiente neutro e técnico para que as partes dialoguem e negociem.

Benefícios

- Redução do tempo de tramitação processual.
- Diminuição dos custos com litígios.
- Soluções mais personalizadas e alinhadas aos interesses das partes.

Exemplo Prático:

Um trabalhador ajuíza uma ação pleiteando indenização por danos morais. Antes de o processo avançar para a fase instrutória, o núcleo de conciliação do TRT promove uma audiência entre as partes, resultando em um acordo que encerra o processo.

► Arbitragem Trabalhista**Aplicação Restrita:**

Embora a arbitragem seja tradicionalmente considerada um método heterocompositivo, em algumas situações específicas ela pode ser vista como um mecanismo alternativo. No Direito do Trabalho brasileiro, a arbitragem é permitida apenas para trabalhadores hipersuficientes, conforme o art. 507-A da CLT.

► Outros Métodos Alternativos

Comitês de Resolução de Disputas (CRDs):

▪ **Conceito:** Grupos formados por representantes das partes para resolver conflitos em projetos específicos, como grandes obras.

▪ **Utilização no Trabalho:** Mais comum em contratos de prestação de serviços ou projetos de grande porte.

Negociação Facilitada por Terceiros:

▪ **Conceito:** Envolve um facilitador que auxilia as partes a dialogarem, mas sem propor soluções, diferindo da mediação.

FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

— Fontes De Direito Processual Do Trabalho¹²

As fontes são divididas em:

a) materiais: dizem respeito a um momento pré-jurídico, que antecede a criação da fonte formal. São todas as influências (sociais, econômicas etc.) que conduzem à elaboração das normas jurídicas. Elas não são obrigatórias.

b) formais: exteriorizam o direito, expõem a norma jurídica. A lei, no sentido lato, é uma fonte formal do direito. É a fonte por excelência.

O costume também é uma fonte formal do direito processual trabalhista, pois relaciona-se com o comportamento. Em audiência inicial e audiência de instrução, é fruto de norma costumeira, já que a CLT prevê a realização de audiência contínua, indivisível. Em algumas regiões, é previsto o fracionamento da audiência no rito ordinário, como se a norma costumeira tivesse revogado a norma legal.

Além dessas, as súmulas, as orientações jurisprudenciais, os precedentes normativos, as instruções normativas e as resoluções do TST, do CNJ, do STJ e do STF típicas fontes formais do processo laboral

— **Importante:** não confunda, as fontes do Direito do Trabalho não devem ser confundidas com o Processo do Trabalho. As fontes formais do Direito Processual do Trabalho são normas que disciplinam o processo do trabalho e a Justiça do Trabalho, enquanto as normas de Direito do Trabalho são aquelas relativas à relação jurídica de direito material.

Vamos analisar algumas dessas fontes formais:

a) Lei em sentido amplo:

– **Constituição Federal:** é a norma fundamental do processo do trabalho. Nela estão as regras e os princípios fundamentais do processo (art. 5º); a estrutura do Poder Judiciário (art. 93 e ss.); e toda a estrutura do Judiciário trabalhista (arts. 111 a 116);

– **leis processuais trabalhistas:** estão reguladas na CLT (art. 643 e ss.); Lei 5.584/1970 (disciplina as regras do processo do trabalho); a Lei 7.701/1988 (dispõe sobre a competência do TST) e a Lei Complementar 75/1993 (dispõe sobre a organização e as atribuições do MPU);

– **CPC e leis processuais civis:** são as fontes subsidiárias do Direito Processual do Trabalho para o preenchimento das “lacunas normativas”. Trata-se de toda a legislação processual compatível com os princípios do processo do trabalho; nesse sentido, realizam tal função o CPC, o CDC, a Lei de ACP (Lei 7.347/1985) e até mesmo o CPP.

b) Regimentos internos de tribunais: o art. 96, I, a, da CRFB prevê que compete aos tribunais elaborar seus regimentos com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes.

c) Normas dos tribunais: os tribunais, muitas vezes, aprovam normas internas, instruções normativas, resoluções, que disciplinam o procedimento trabalhista e buscam uniformizar as práticas processuais.

d) Usos e costumes: os costumes podem ser contra legem (contrários à norma legal e, por isso, inválidos), secundum legem (previstos na própria lei) e praeter legem (aplicados em razão da omissão da lei).

e) Normas internacionais: as convenções internacionais também podem ser fonte do direito processual. Exemplificativamente, o Pacto de São José da Costa Rica proíbe a prisão do depositário infiel.

f) Princípios: principalmente os princípios constitucionais do processo e do Direito Processual do Trabalho, que norteiam a atividade do intérprete, servindo para preencher lacunas (art. 8º da CLT).

g) Jurisprudência: é o entendimento reiterado e uniforme dos tribunais. Não há consenso, na doutrina, de ser, efetivamente, a jurisprudência fonte de direito processual, pois o Brasil tem a tradição romano-germânica que prioriza o direito positivado na lei. No processo do trabalho, a própria CLT reconhece a jurisprudência como fonte, tanto do Direito do Trabalho quanto do Direito Processual do Trabalho (art. 8º).

h) Equidade: é fonte subsidiária tanto do Direito Processual Civil (art. 140, parágrafo único, do CPC) quanto do Direito Processual do Trabalho (art. 8º da CLT).

1 Adaptado de: Cisneiros, Gustavo. *Processo do trabalho sintetizado / Gustavo Cisneiros*. – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

2 Adaptado de: Cardoso, Breno Lenza. *Direito do trabalho e processo do trabalho facilitado / Breno Lenza Cardoso*. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Método, 2024.

SEGURIDADE SOCIAL; ORIGEM E EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL; CONCEITO; ORGANIZAÇÃO E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

ORIGEM E EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

De antemão, ressalta-se que o direito à proteção social do ser humano advinda do Estado, possui sua origem relacionada ao desenvolvimento da sua estrutura, bem como acerca da discussão histórica sobre quais deveriam ser as suas funções.

Na seara histórica, infere-se que a seguridade social teve início na Inglaterra no ano de 1.601, com a denominada *Poor Law*, que significava a “Lei dos Pobres”, ou seja, tratava-se de uma lei que buscava amparar de forma contundente aos menos favorecidos.

Naquele período, a Inglaterra passava por uma grande transformação na sociedade, uma vez que ela se encontrava em plena revolução industrial, por meio da qual, os trabalhadores migravam da zona rural, vindo a habitar nas cidades com o fito de trabalhar nas indústrias.

Tendo em vista que as condições de trabalho desses trabalhadores não eram boas, muitos se tornavam incapazes e inválidos para o trabalho, ficando à mercê da própria sorte em decorrência do desamparo total do Estado, fatos que lhes acarretava a ausência de condições para prover o próprio sustento, bem como de suas famílias, e fez com que muitos passassem a ter óbito prematuro, vindo os seus dependentes também a ficar sem qualquer recurso para sobreviver.

Em virtude da intensa pressão social, no ano de 1.601, a Inglaterra editou a *Poor Law*, ou, “Lei dos Pobres”, legislação eivada de normas e direitos que possuíam como objetivo, fornecer, de modo geral, um seguro ao trabalhador, momento histórico por meio do qual, a doutrina considera que se iniciou a criação da Seguridade Social, nascendo com ela, os indícios primordiais de preocupação do Estado para com o trabalhador. Naquele período, a maior e mais marcante preocupação era com os trabalhadores, bem como com os infortúnios sociais que estes sofriam.

Ressalta-se que no Estado contemporâneo, a maior função da Previdência Social era a de dar amparo e apoio ao trabalhador em situações de infortúnios sociais, como por exemplo, a incapacidade laborativa, a idade avançada, bem como a ocorrência de óbito ou morte, deixando pensão para a sobrevivência de seus dependentes.

A doutrina majoritária afirma que a Inglaterra e a Alemanha são os países pioneiros da Previdência Social, posto que por intermédio de *Otto Von Bismarck*, foi criado um seguro de assistência social.

Em relação ao Brasil, no ano de 1.824, a Primeira Constituição do Império, buscou tratar desse assunto por meio dos denominados “Socorros Públicos”, por intermédio dos quais, o Sistema Estatal ainda não se comprometia e nem se preocupava com o trabalhador de forma eficaz e contundente, embora mencionasse em seu texto alguma espécie de proteção.

Já em 1.891, a Constituição da República trouxe em seu bojo a inovação da possibilidade da concessão da aposentadoria por invalidez aos servidores públicos como um todo, fato que demonstrava que o Brasil, apesar de se encontrar como principiante em tal tarefa, estaria começando a se preocupar com os infortúnios sociais dos trabalhadores que se encontravam sob sua proteção.

Registra-se que sob a suprema égide da Constituição de 1.891, foi editada a Lei Eloy Chaves por meio do Decreto-Legislativo nº 4.682, de 24/01/1923, que criou importantes caixas de aposentadorias e pensões para os trabalhadores ferroviários que concediam aos empregados a aposentadoria por invalidez, a validade da pensão por morte e, ainda, a aposentadoria ordinária. Entretanto, o Estado não custeava e nem tampouco administrava essas caixas, uma vez que eram as empresas que administravam e os trabalhadores que contribuía.

No decorrer do tempo, outras empresas passaram a criar suas próprias caixas de aposentadoria, fato que definiu e marcou a década de 20 pela criação de caixas de aposentadoria e pensão, mesmo sem a intervenção do Estado, situação por intermédio da qual, as caixas continuaram sendo administradas pelas empresas.

Pondera-se que a Lei Eloy Chaves, embora não seja considerada o primeiro diploma legal em vigor sobre o assunto securitário, uma vez que já existia o Decreto-Legislativo nº 3.724/19, dispendo a respeito do seguro obrigatório de acidentes do trabalho com vínculo ao Ministério do Trabalho, em razão do desenvolvimento ulterior da previdência, bem como da estrutura interna da Lei Eloy Chaves, esta Lei ficou conhecida como o marco inicial da Previdência Social no Brasil.

Desde o período do Império, no Brasil, já se encontravam em vigor alguns mecanismos de propensão previdenciária. No entanto, registra-se que apenas a partir de 1923, com a aprovação da Lei Eloy Chaves por meio do Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, o Brasil passou a obter um marco jurídico competente para a aplicação e a atuação do Sistema Previdenciário, que à época se compunha das Caixas de Aposentadorias e Pensões, as chamadas CAPs.

– **Importante:** A Lei Eloy Chaves tratava de forma exclusiva e específica das CAPs das empresas ferroviárias. Isso ocorria pelo fato de seus sindicatos serem eivados de maior organização, além de possuírem maior poder de pressão política. As CAPs possuíam como objetivo inicial, o apoio aos trabalhadores ferroviários durante o período de inatividade (INSS 2.017).

Extremamente marcada pela criação dos IAPs (Instituto de Aposentadoria e Pensão), ressalta-se que na década de 30, estas classes atendiam categorias de trabalhadores, como por exemplo, o IAP dos marítimos por meio do Decreto nº 22.872 de 29.06.1933 (IAPM). Assim sendo, os IAPs permaneceram no cenário nacional até a metade da década de 50.

Destaque-se com grande importância, o fato da Constituição de 1934 ter sido a primeira a estabelecer a forma tríplice da fonte de custeio do Sistema Previdenciária àquele período com contribuições do Estado, do empregador e do empregado.

Em síntese temos:



– **Importante:** No Brasil, a Constituição de 1.946, foi a primeira Carta Magna a valer-se do uso da expressão “Previdência Social”, que veio em substituição à expressão “Seguridade Social”.

Reproduzida e aprovada no ano de 1.960, a Lei nº 3.807/1.960 unificou toda a legislação securitária e por esse motivo acabou sendo taxada e reconhecida como a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS).

Três anos após, em 1.963, criou-se o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural, o denominado FUNRURAL com suas normas estabelecidas e determinadas pelo diploma legal da Lei nº 4.214/1.963.

Já em 1.966, os já retro mencionados Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), por intermédio do Decreto-Lei nº 72/1.966, foram declarados unificados ao Instituto Nacional da Previdência Social (INPS).

Criada no ano de 1.967, a Lei nº 5.316, passou a integrar de forma contundente o seguro de acidentes de trabalho à previdência social, vindo, desta forma, fazer com que desaparecesse este seguro como ramo à parte.

Em evolução histórica, partindo para a década de 1.970, a cobertura previdenciária sofreu grande expansão com a concentração de recursos no Governo Federal, principalmente em razão da aprovação das seguintes medidas:

- a) No ano de 1.972, a inclusão dos empregados domésticos;
- b) No ano de 1.973, houve a regulamentação da inscrição de autônomos em regime de compulsoriedade;
- c) No ano de 1.974, ocorreu a instituição do amparo previdenciário aos maiores de 70 anos de idade, bem como aos inválidos não-segurados, (idade que posteriormente foi significativamente alterada); e
- d) No ano de 1.976, ocorreu a extensão dos benefícios de previdência e assistência social destinada aos empregadores rurais e aos seus dependentes.

Destaca-se que na década de 1.970, ocorreram importantes inovações na legislação previdenciária brasileira que foram legalmente disciplinadas por diversos diplomas legais, fato que fez surgir a necessidade de unificação que ocorreu com a CLPS (Consolidação das Leis da Previdência Social), no período de 24/01/1976 através do Decreto nº 77.077/1.976, vindo a ser criado no ano posterior, o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS).

Com o advento histórico da criação e aprovação da Constituição Federal Brasileira de 1.988, foi criado o conceito de “Seguridade Social”. A seguridade social se encontrava composta pelas áreas da Saúde, Assistência e Previdência Social. Assim sendo, é no contexto desse importante momento que se estabelece a previdência como conhecemos atualmente, que mantém sua compleição de arrecadação entre empregadores e empregados, porém, sempre delegando ao Estado o papel de organizar e distribuir os recursos de acordo com a legislação vigente como um todo.

Devido ao fato de incluir pontos importantes para a garantia da proteção social, a Previdência descrita na Constituição Federal Brasileira de 1.988 se destaca por ter conseguido incluir importantes pontos para a garantia da proteção social, além de ser vista como uma ação eivada de progresso quando comparada às medidas de liberalização que vinham sendo tomadas em outros países nesse período. Entretanto, a Carta Magna passou por algumas reformas que mudaram os detalhes do seu funcionamento. É o que veremos no deslindar desse estudo.

Em evolução histórica, na data de 27 de junho de 1.990 foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, durante a gestão do presidente Fernando Collor de Melo, por intermédio do Decreto nº 99.350, isso, a partir da incorporação do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS com o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, como autarquia dotada de vínculo ao Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS. (INSS, 2017).

Ainda na vigência do governo Collor de Melo, em 1991, ocorreu a primeira mudança no INSS. Trata-se de medida com a previsão de que os benefícios levassem em conta a correção monetária, uma vez que naquele momento, a economia brasileira sofria com a inflação.

Em 1.998, com a vigência do governo Fernando Henrique, ocorreram maiores mudanças, posto que foi a partir daquele momento que não seria mais considerado o tempo de serviço do trabalhador, mas, sim, o de contribuição para o INSS que foi definido como 30 anos para mulheres e 35 para homens. Ademais, a reforma também criou a implantação do fator previdenciário, cálculo que seria usado para definir o valor do benefício recebido após a aposentadoria do trabalhador.

Em 2.003, com o governo Lula, as mudanças tiveram como foco o funcionalismo público. Assim, a reforma criou um teto para os servidores federais e passou a instituir a cobrança da contribuição para pensionistas e inativos, bem como também, alterou o valor do benefício para estes servidores.

Ocorre que em meados do ano de 2.010, houve uma crescente preocupação com a necessidade preeminente de uma Reforma da Previdência Brasileira. Isso ocorreu pelo fato de haver crise na seguridade social, tendo naquele momento como argumento principal, a razão de não existirem mais recursos totalmente suficientes para sustentar as despesas futuras, caso não houvessem significativas regras de aposentadoria e pensão.

Na gestão da Presidente Dilma Rousseff, em 2015, o congresso aprovou uma mudança que buscava alterar a idade de acesso à aposentadoria integral. Isso acarretou a criação da “regra de pontos”, conhecida como 85/95, que levava em consideração a soma da idade acoplada ao tempo de contribuição. Desta forma, para as mulheres, esta soma deveria resultar em 85 anos, e, para os homens, em 95 anos de idade, para que os trabalhadores passassem a ter o direito de receber o benefício integral como um todo.

Entre os anos de 2.016 e 2.018, sob a gestão do Governo Temer, prevaleceu a tentativa de aprovação de uma reforma da Previdência mais radical. Entretanto, a conjuntura nacional colocou inúmeras dificuldades à tramitação da proposta na Câmara dos Deputados, motivo pelo qual, em 2.019, o governo do Presidente Jair Bolsonaro decidiu ter como prioridade, levar adiante a Reforma da Previdência no país.

Aprovada na data de 23 de outubro de 2.019 pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, de forma separada, aprovada em dois turnos de votação em cada Casa, a Emenda Constitucional número 103, conhecida como Nova Previdência, trouxe consigo inúmeras e significativas modificações ao Sistema Previdenciário Brasileiro.

Vejamos a respeito desta importante Emenda e suas inovações:

— A Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019

Breve histórico

Tramitando no Congresso Nacional no ano de 2.019, a PEC nº. 6/2019, alterou novamente e de forma significativa tanto o RGPS (Regime Geral de Previdência Social), quanto o RPPS (Regime Próprio de Previdência Social) da União. Pondera-se que os regimes dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não foram tão afetados, uma vez que foram criados tratamentos diferenciados para servidores federais, quando comparados com os demais ocupantes de cargos efetivos dos outros entes Federativos.

Por meio da mencionada PEC, pode-se destacar com ênfase, a criação de idade mínima para as aposentadorias voluntárias do RGPS, inclusive a aposentadoria “especial”; a alteração do critério de carência para novos filiados ao RGPS do sexo masculino, de 15 para 20 anos; a mudança na apuração do salário de benefício, que passa a ser igual à média de todos os salários de contribuição desde julho de 1994; o critério de cálculo da renda mensal inicial das aposentadorias, inclusive a por invalidez, salvo a acidentária; a alteração no direito à pensão por morte, auxílio-reclusão e

salário-família; a previsão de aposentadoria de empregados públicos com cessação do vínculo de emprego, inclusive por atingimento da idade “compulsória” aplicada a ocupantes de cargos; e regras mais restritivas de acumulação de benefícios, especialmente de aposentadoria e pensão, entre outras regras incluídas.

Registra-se que a Reforma da Previdência Social, por meio da Emenda Constitucional 103/2.019 trouxe diversas mudanças relativas à concessão dos benefícios, no tempo de contribuição, no período básico de cálculo (PBC), nas alíquotas de contribuição, na pensão por morte, na idade mínima mesmo para aqueles que adquirissem o direito à aposentar-se por tempo de contribuição, dentre outras significativas alterações, dentre as quais podem-se destacar:

Sobre a idade mínima para aposentadoria: Com a aprovação da Emenda Constitucional 103/2019 da Reforma da Previdência, que alterou de forma significativa o art. 201, § 7º da CFB, a aposentadoria por idade aos segurados do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), será devida ao segurado ao cumprir o tempo de carência, quando este completar: 65 anos de idade, se homem; e 62 anos de idade, se mulher.

Desse modo, de acordo com o art. 40, III da EC nº 103/2019, temos:

Art. 40. *O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.*

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo.

— **Importante:** Os servidores públicos segurados pertencentes ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), via de regra, também se aposentarão com a mesma idade dos servidores do RGPS.

— **Quanto ao tempo de Contribuição:** Com a promulgação da EC 103/2019, o tempo mínimo de contribuição para requerer a aposentadoria por idade, passou a ser de 15 anos para mulheres e 20 anos para homens, desde que tenham começado a contribuir para a Previdência Social após a promulgação da Emenda Constitucional 103/2.019.

É o que determina o art. 19 da EC/2019:

Art. 19. *Até que lei disponha sobre o tempo de contribuição a que se refere o inciso I do § 7º do art. 201 da Constituição Federal, o segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social após a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional será aposentado aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, com 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, se mulher, e 20 (vinte) anos de tempo de contribuição, se homem.*

– **Importante:** Antes da Reforma, o tempo mínimo de contribuição tanto para a mulher quanto para o homem, era de 15 anos. Entretanto, para os homens que já estão no mercado antes da emenda começar a vigorar, o tempo de contribuição permanece sendo de 15 anos.

Sobre o valor do salário-de-benefício: Nos trâmites do art. 26, § 2º da Reforma da Previdência (RPREV), o valor do benefício de aposentadoria corresponderá a: 60% da média aritmética correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 em diante; e acréscimo de 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos de contribuição, se homem; e, acréscimo de 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 15 anos de contribuição, se mulher.

Sobre o período básico de cálculo (PBC): Nos trâmites do art. 26 da Reforma, para o cálculo dos benefícios, será utilizada a média aritmética de forma simples dos salários de contribuição e das remunerações adotadas como base para contribuições ao RPPS e ao RGPS, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo, desde a competência de julho de 1.994, ou, ainda, desde o início da contribuição, caso seja posterior a julho de 1.994, até a última contribuição efetuada.

Assim sendo, temos:

Art. 26. *Até que lei discipline o cálculo dos benefícios do regime próprio de previdência social da União e do Regime Geral de Previdência Social, será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição e das remunerações adotados como base para contribuições a regime próprio de previdência social e ao Regime Geral de Previdência Social, ou como base para contribuições decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal, atualizados monetariamente, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência.*

§ 1º *A média a que se refere o caput será limitada ao valor máximo do salário de contribuição do Regime Geral de Previdência Social para os segurados desse regime e para o servidor que ingressou no serviço público em cargo efetivo após a implantação do regime de previdência complementar ou que tenha exercido a opção correspondente, nos termos do disposto nos §§ 14 a 16 do art. 40 da Constituição Federal.*

§ 2º *O valor do benefício de aposentadoria corresponderá a 60% (sessenta por cento) da média aritmética definida na forma prevista no caput e no § 1º, com acréscimo de 2 (dois) pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 (vinte) anos de contribuição nos casos:*

I - *do inciso II do § 6º do art. 4º, do § 4º do art. 15, do § 3º do art. 16 e do § 2º do art. 18;*

II - *do § 4º do art. 10, ressalvado o disposto no inciso II do § 3º e no § 4º deste artigo;*

III - *de aposentadoria por incapacidade permanente aos segurados do Regime Geral de Previdência Social, ressalvado o disposto no inciso II do § 3º deste artigo; e*

IV - *do § 2º do art. 19 e do § 2º do art. 21, ressalvado o disposto no § 5º deste artigo.*

– **Importante:** Antes da Reforma, utilizava-se a média dos 80% maiores salários de contribuição desde 1994, e, eram dispensados os outros 20% menores.

– **Da pensão por morte:** Foram feitas alterações estabelecendo-se percentuais de cota familiar para o recebimento da pensão por morte a partir da entrada em vigor da Emenda 103, resguardado, desta forma, o direito adquirido aos segurados antes da entrada em vigor dos termos determinados pelo art. 24, §4º da Emenda Constitucional 103/2019. Assim, a partir da reforma, a pensionista irá receber somente 50% do valor da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor, ou, ainda, daquela a que teria direito, caso fosse aposentado por incapacidade permanente, que era a antiga aposentadoria por invalidez na data do óbito, com o acréscimo de 10% por dependente, até o máximo de 100%.

É o que determina o art. 23 da EC/2019:

Art. 23. *A pensão por morte concedida a dependente de segurado do Regime Geral de Previdência Social ou de servidor público federal será equivalente a uma cota familiar de 50% (cinquenta por cento) do valor da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento).*

§ 1º *As cotas por dependente cessarão com a perda dessa qualidade e não serão reversíveis aos demais dependentes, preservado o valor de 100% (cem por cento) da pensão por morte quando o número de dependentes remanescente for igual ou superior a 5 (cinco).*

§ 2º *Na hipótese de existir dependente inválido ou com deficiência intelectual, mental ou grave, o valor da pensão por morte de que trata o caput será equivalente a:*

I - *100% (cem por cento) da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, até o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social; e*

II - *uma cota familiar de 50% (cinquenta por cento) acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento), para o valor que supere o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

– **Importante:** Antes da Reforma, a Lei 13.135/2.015 havia estabelecido dentre seus pré-requisitos, condições diferenciadas aos cônjuges beneficiários da pensão por morte a partir de 2015. Com isso, a partir desta data, o cônjuge beneficiário terá direito a um período de forma parcial para o recebimento da pensão, isso, dependendo do tempo de contribuição do segurado que faleceu, do tempo de casamento ou do tempo de convivência conjugal, bem como da idade do beneficiário.

– **Dos professores:** Nos trâmites do art. 19, §1º, II da Emenda Constitucional 103/2019, a carência para a aposentadoria por idade para o professor que comprove 25 anos de exclusiva contribuição em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio será de **57 anos de idade, se mulher; e 60 anos de idade, se homem.**