

# TRT 11

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11<sup>ª</sup>  
REGIÃO (AMAZONAS E RORAIMA)

Técnico Judiciário  
Área Administrativa

**EDITAL Nº 01/2023 DE ABERTURA  
DE INSCRIÇÕES**

CÓD: SL-1150T-23  
7908433244066

## Língua Portuguesa

1. Domínio da ortografia oficial .....	9
2. Emprego da acentuação gráfica .....	12
3. Emprego dos sinais de pontuação .....	13
4. Emprego do sinal indicativo de crase .....	16
5. Flexão nominal e verbal .....	16
6. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação .....	21
7. Domínio dos mecanismos de coesão textual .....	24
8. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo .....	25
9. Concordância nominal e verbal .....	25
10. Regência nominal e verbal .....	26
11. Morfossintaxe .....	29
12. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas) .....	31
13. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais .....	33
14. Figuras de linguagem .....	35
15. Discurso direto, indireto e indireto livre .....	37
16. Adequação da linguagem ao tipo de documento .....	39

## Aspectos Históricos da Região Amazônica

1. Amazônia pré-colombiana: ocupação, vestígios arqueológicos e traços culturais. ....	53
2. O sistema de exploração colonial e a organização político-administrativa e militar na América Portuguesa .....	53
3. A presença da Igreja católica na região amazônica no período colonial. ....	54
4. O Grão-Pará no processo de independência e formação nacional do Brasil. ....	55
5. Conflitos fronteiriços e tratados envolvendo a região Norte. ....	55
6. Revoltas sociais na Amazônia durante o século XIX .....	56
7. A cultura da borracha e suas implicações econômicas. ....	56
8. A II Guerra Mundial e as consequências para a região amazônica. ....	57
9. O desenvolvimento econômico na Amazônia: histórico de projetos estatais e políticas desenvolvimentistas no século XX. .	57
10. A Amazônia durante o Regime militar: questões políticas, econômicas e sociais. ....	57
11. A Constituição de 1988 e suas implicações na Amazônia. ....	59
12. Movimentos sociais na Amazônia pós-1988. ....	59
13. Populações indígenas na Amazônia atual. ....	60
14. Patrimônio histórico e tradições culturais na Amazônia .....	61

## Regimento Interno do TRT da 11ª Região

1. Regimento Interno do TRT da 11ª Região. Versão ER011-2023. Publicado em: 18 set. 2023 .....	65
--	----

## Noções de Direito Constitucional

1. Constituição: princípios fundamentais .....	93
2. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos .....	94
3. Da organização do Estado: Da organização político-administrativa; da União; dos Estados; dos Municípios .....	102
4. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos .....	108
5. Da organização dos Poderes: .....	114
6. Do Poder Legislativo: do Congresso Nacional; das atribuições do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados; do Senado Federal; dos Deputados e Senadores; da fiscalização contábil, financeira e orçamentária .....	114
7. Do Poder Executivo: Do Presidente e do Vice-Presidente da República; das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	120
8. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Superior Tribunal de Justiça; do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho; do Conselho Superior da Justiça do Trabalho .....	121
9. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública .....	131

## Noções de Direito Administrativo

1. Administração pública; Regime jurídico administrativo; Princípios constitucionais e legais da Administração Pública; Princípios administrativos implícitos.....	139
2. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942) e sua aplicação na Administração Pública .....	148
3. Poderes da Administração Pública: Poderes e deveres dos administradores públicos; Uso e abuso do poder .....	151
4. Lei de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019) .....	159
5. Órgãos públicos; Aspectos gerais da Administração Direta; Autarquias; Empresas públicas e sociedades de economia mista; Fundações públicas; Consórcios públicos; Agências; Organização da Administração Direta e Indireta .....	162
6. Entes de colaboração e entidades paraestatais .....	166
7. Ato administrativo: Conceito, características e atributos; Elementos e requisitos de validade; Classificação dos atos administrativos; Formação e efeitos; Extinção, revogação, invalidação e convalidação; Cassação e caducidade .....	167
8. Processo administrativo: Lei nº 9.784/1999 .....	178
9. controle da administração pública: Classificações relativas ao controle da Administração Pública .....	188
10. Controle externo e procedimentos de tomadas de contas.....	192
11. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021) .....	194
12. Procedimento licitatório: Anulação, revogação e recursos administrativos; Sanções e procedimento sancionatório .....	203
13. Licitação: Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade; Princípios básicos e correlatos; Modalidades; Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade; Crimes em licitações e contratos administrativos: Lei nº 14.133/2021 .....	208
14. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112/1990 atualizada) .....	258

## Noções de Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização .....	287
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada .....	289
3. Governança, governabilidade e accountability na gestão pública.....	290
4. Princípios básicos da Administração Pública .....	294

5. Gestão de resultados na produção de serviços públicos.....	294
6. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais.....	295
7. Gestão e avaliação de desempenho.....	298
8. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação.....	299
9. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional.....	301
10. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.....	303
11. Gestão por Processos.....	305
12. Gestão por Projetos.....	306
13. Gestão de contratos.....	309
14. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos.....	312
15. Motivação.....	315
16. Liderança.....	315
17. Tipos de decisão e processo decisório.....	316

## Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.....	325
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).....	330
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção.....	331
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho.....	332
5. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.....	332
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.....	334
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	336
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.....	337
9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização.....	339
10. Do aviso prévio.....	340
11. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; Horas in itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário.....	341
12. Do salário mínimo; irredutibilidade e garantia.....	348
13. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias.....	351
14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário.....	351
15. Do FGTS.....	353
16. Da prescrição e decadência.....	375
17. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres.....	377
18. Da proteção ao trabalho do menor.....	378
19. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.....	380
20. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	382
21. Da renúncia e transação.....	383
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017); Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 de 2017.....	385
23. Dano moral nas relações de trabalho.....	397

24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho .....	399
25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho .....	399
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho.....	402

## Noções de Direitos Humanos

1. Fundamentos, evolução e importância histórica dos Direitos Humanos.....	407
2. Conceitos, princípios, características e gerações de direitos humanos .....	407
3. Histórico e conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais .....	408
4. Convenção Americana sobre Direitos Humanos.....	409
5. Direitos Humanos em espécie e grupos vulneráveis .....	419
6. Direitos Humanos das minorias e de vítimas de injustiças históricas: Mulher, Negro, Criança e Adolescente, Idoso, Pessoa com Deficiência, Pessoas em situação de rua, Povos Indígenas, LGBT, Quilombolas, Sem-teto, Sem-terra, Imigrantes e Refugiados.....	422
7. Mecanismos de proteção aos direitos humanos na ordem jurídica nacional e internacional.....	423

Parônimos: Registramos alguns parônimos que se diferenciam pela oposição das vogais /e/ e /i/, /o/ e /u/. Fixemos a grafia e o significado dos seguintes:

área = superfície  
 ária = melodia, cantiga  
 arrear = pôr arreios, enfeitar  
 arriar = abaixar, pôr no chão, cair  
 comprido = longo  
 cumprido = participio de cumprir  
 comprimento = extensão  
 cumprimento = saudação, ato de cumprir  
 costear = navegar ou passar junto à costa  
 custear = pagar as custas, financiar  
 deferir = conceder, atender  
 diferir = ser diferente, divergir  
 delatar = denunciar  
 dilatar = distender, aumentar  
 descrição = ato de descrever  
 discricção = qualidade de quem é discreto  
 emergir = vir à tona  
 imergir = mergulhar  
 emigrar = sair do país  
 imigrar = entrar num país estrangeiro  
 emigrante = que ou quem emigra  
 imigrante = que ou quem imigra  
 eminente = elevado, ilustre  
 iminente = que ameaça acontecer  
 recrear = divertir  
 recriar = criar novamente  
 soar = emitir som, ecoar, repercutir  
 suar = expelir suor pelos poros, transpirar  
 sortir = abastecer  
 surtir = produzir (efeito ou resultado)  
 sortido = abastecido, bem provido, variado  
 surtido = produzido, causado  
 vadear = atravessar (rio) por onde dá pé, passar a vau  
 vadiar = viver na vadiagem, vagabundear, levar vida de vadio

#### Emprego das letras G e J

Para representar o fonema /j/ existem duas letras; g e j. Grafa-se este ou aquele signo não de modo arbitrário, mas de acordo com a origem da palavra. Exemplos: gesso (do grego *gypsos*), jeito (do latim *jactu*) e jipe (do inglês *jeep*).

#### Escrevem-se com G:

- Os substantivos terminados em -agem, -igem, -ugem: garagem, massagem, viagem, origem, vertigem, ferrugem, lanugem. Exceção: pajem  
 - As palavras terminadas em -ágio, -égio, -ígio, -ógio, -úgio: contágio, estágio, egrégio, prodígio, relógio, refúgio.  
 - Palavras derivadas de outras que se grafam com g: massagista (de massagem), vertiginoso (de vertigem), ferruginoso (de ferrugem), engessar (de gesso), faringite (de faringe), selvageria (de selvagem), etc.  
 - Os seguintes vocábulos: algema, angico, apogeu, auge, estrangeiro, gengiva, gesto, gíbi, gilete, ginete, gíria, giz, hegemonia, herege, megera, monge, rabugento, sugestão, tangerina, tigela.

#### Escrevem-se com J:

- Palavras derivadas de outras terminadas em -já: laranja (laranjeira), loja (lojista, lojeca), granja (granjeiro, granjense), gorja (gorjeta, gorjeio), lisonja (lisonjear, lisonjeiro), sarja (sarjeta), cereja (cerejeira).  
 - Todas as formas da conjugação dos verbos terminados em -jar ou -jear: arranjar (arranje), despejar (despejei), gorjear (gorjeia), viajar (viajei, viagem) – (viagem é substantivo).  
 - Vocábulos cognatos ou derivados de outros que têm j: laje (lajedo), nojo (nojento), jeito (jeitoso, enjeitar, projeção, rejeitar, sujeito, trajeto, trejeito).  
 - Palavras de origem ameríndia (principalmente tupi-guarani) ou africana: canjerê, canjica, jenipapo, jequitibá, jerimum, jiboia, jiló, jirau, pajé, etc.  
 - As seguintes palavras: alfanje, alforje, berinjala, cafajeste, cerejeira, intrujice, jeca, jegue, Jeremias, Jericó, Jerônimo, jérsei, jiu-jítsu, majestade, majestoso, manjedoura, manjerição, ojeriza, pegajento, rijeza, sabujice, sujeira, traje, ultraje, varejista.

Atenção: Moji, palavra de origem indígena, deve ser escrita com J. Por tradição algumas cidades de São Paulo adotam a grafia com G, como as cidades de Mogi das Cruzes e Mogi-Mirim.

#### Representação do fonema /S/

O fonema /s/, conforme o caso, representa-se por:

- C, Ç: acetinado, açafreão, almoço, anoitecer, censura, cimento, dança, contorção, exceção, endereço, lguauçu, maçarico, maço, maçoço, miçanga, muçulmano, muçurana, paçoça, pança, pinça, Suíça, vicissitude.  
 - S: ansioso, cansar, diversão, excursão, farsa, ganso, hortênsia, pretensão, propensão, remorso, sebo, tenso, utensílio.  
 - SS: acesso, assar, asseio, assinar, carrossel, cassino, concessão, discussão, escassez, essencial, expressão, fracasso, impressão, massa, massagista, missão, necessário, obsessão, opressão, pêssego, procissão, profissão, ressurreição, sessenta, sossegar, submissão, sucessivo.  
 Grafa-se com SS a correlação CED - CESS: cessão, intercessão, acessível, concessão.  
 - SC, SÇ: acréscimo, adolescente, ascensão, consciência, crescer, cresço, descer, desço, disciplina, discípulo, discente, discernir, fascinar, florescer, imprescindível, néscio, oscilar, piscina, ressuscitar, seiscentos, suscetível, víscera.  
 - X: aproximar, auxiliar, máximo, próximo, trouxe.  
 - XC: exceção, excedente, excelência, excelso, excêntrico, excepcional, excesso, exceto, excitar.

#### Homônimos

São palavras que têm a mesma pronúncia, e às vezes a mesma grafia, mas significação diferente.

acento = inflexão da voz, sinal gráfico  
 assento = lugar para sentar-se  
 acético = referente ao ácido acético (vinagre)  
 ascético = referente ao ascetismo, místico  
 cesta = utensílio de vime ou outro material  
 sexta = ordinal referente a seis  
 círio = grande vela de cera  
 sírio = natural da Síria  
 cismo = pensão

los bens expropriados, inclusive de custos correlatos;

IV - a distribuição objetiva de riscos entre as partes, incluído o risco pela diferença entre o custo da desapropriação e a estimativa de valor e pelos eventuais danos e prejuízos ocasionados por atraso na disponibilização dos bens expropriados;

V - em nome de quem deverá ser promovido o registro de imissão provisória na posse e o registro de propriedade dos bens a serem desapropriados.

§5º Na contratação semi-integrada, mediante prévia autorização da Administração, o projeto básico poderá ser alterado, desde que demonstrada a superioridade das inovações propostas pelo contratado em termos de redução de custos, de aumento da qualidade, de redução do prazo de execução ou de facilidade de manutenção ou operação, assumindo o contratado a responsabilidade integral pelos riscos associados à alteração do projeto básico.

§6º A execução de cada etapa será obrigatoriamente precedida da conclusão e da aprovação, pela autoridade competente, dos trabalhos relativos às etapas anteriores.

§7º (VETADO).

§8º (VETADO).

§9º Os regimes de execução a que se referem os incisos II, III, IV, V e VI do caput deste artigo serão licitados por preço global e adotarão sistemática de medição e pagamento associada à execução de etapas do cronograma físico-financeiro vinculadas ao cumprimento de metas de resultado, vedada a adoção de sistemática de remuneração orientada por preços unitários ou referenciada pela execução de quantidades de itens unitários.

### SUBSEÇÃO III DOS SERVIÇOS EM GERAL

Art. 47. As licitações de serviços atenderão aos princípios:

I - da padronização, considerada a compatibilidade de especificações estéticas, técnicas ou de desempenho;

II - do parcelamento, quando for tecnicamente viável e economicamente vantajoso.

§1º Na aplicação do princípio do parcelamento deverão ser considerados:

I - a responsabilidade técnica;

II - o custo para a Administração de vários contratos frente às vantagens da redução de custos, com divisão do objeto em itens;

III - o dever de buscar a ampliação da competição e de evitar a concentração de mercado.

§2º Na licitação de serviços de manutenção e assistência técnica, o edital deverá definir o local de realização dos serviços, admitida a exigência de deslocamento de técnico ao local da repartição ou a exigência de que o contratado tenha unidade de prestação de serviços em distância compatível com as necessidades da Administração.

Art. 48. Poderão ser objeto de execução por terceiros as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituam área de competência legal do órgão ou da entidade, vedado à Administração ou a seus agentes, na contratação do serviço terceirizado:

I - indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado;

II - fixar salário inferior ao definido em lei ou em ato normativo a ser pago pelo contratado;

III - estabelecer vínculo de subordinação com funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado;

IV - definir forma de pagamento mediante exclusivo reembolso dos salários pagos;

V - demandar a funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado a execução de tarefas fora do escopo do objeto da contratação;

VI - prever em edital exigências que constituam intervenção indevida da Administração na gestão interna do contratado.

Parágrafo único. Durante a vigência do contrato, é vedado ao contratado contratar cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de dirigente do órgão ou entidade contratante ou de agente público que desempenhe função na licitação ou atue na fiscalização ou na gestão do contrato, devendo essa proibição constar expressamente do edital de licitação.

Art. 49. A Administração poderá, mediante justificativa expressa, contratar mais de uma empresa ou instituição para executar o mesmo serviço, desde que essa contratação não implique perda de economia de escala, quando:

I - o objeto da contratação puder ser executado de forma concorrente e simultânea por mais de um contratado; e

II - a múltipla execução for conveniente para atender à Administração.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput deste artigo, a Administração deverá manter o controle individualizado da execução do objeto contratual relativamente a cada um dos contratados.

Art. 50. Nas contratações de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o contratado deverá apresentar, quando solicitado pela Administração, sob pena de multa, comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em relação aos empregados diretamente envolvidos na execução do contrato, em especial quanto ao:

I - registro de ponto;

II - recibo de pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

III - comprovante de depósito do FGTS;

IV - recibo de concessão e pagamento de férias e do respectivo adicional;

V - recibo de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato;

VI - recibo de pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, na forma prevista em norma coletiva.

### SUBSEÇÃO IV DA LOCAÇÃO DE IMÓVEIS

Art. 51. Ressalvado o disposto no inciso V do caput do art. 74 desta Lei, a locação de imóveis deverá ser precedida de licitação e avaliação prévia do bem, do seu estado de conservação, dos custos de adaptações e do prazo de amortização dos investimentos necessários.

### SUBSEÇÃO V DAS LICITAÇÕES INTERNACIONAIS

Art. 52. Nas licitações de âmbito internacional, o edital deverá ajustar-se às diretrizes da política monetária e do comércio exterior e atender às exigências dos órgãos competentes.

§1º Quando for permitido ao licitante estrangeiro cotar preço em moeda estrangeira, o licitante brasileiro igualmente poderá fa-

São estruturas organizacionais modernas:

**a) Estrutura Divisional:** é caracterizada pela criação de unidades denominadas centros de resultados, que operam com relativa autonomia, inclusive apurando lucros ou prejuízos para cada uma delas. Os departamentos prestam informações e se responsabilizam pela execução integral dos serviços prestados, mediados por um sistema de gestão eficaz;

**b) Estrutura Matricial:** combina as vantagens da especialização funcional com o foco e responsabilidades da departamentalização do produto, ou divisional. Suas aplicações acontecem, em hospitais, laboratórios governamentais, instituições financeiras etc.

O que a difere das outras formas de estrutura organizacional, é que características de mais de uma estrutura atuam ao mesmo tempo sobre os empregados. Além disso, existe múltipla subordinação, ou seja, os empregados se reportam a mais de um chefe, o que pode gerar confusão nos subordinados e se tornar uma desvantagem desse tipo de estrutura.

É uma ótima alternativa para empresas que trabalham desenvolvendo projetos e ações temporárias. Nesse tipo de estrutura o processo de decisão é descentralizado, com existência de centros de resultados de duração limitada a determinados projetos;

**c) Estrutura em Rede:** competitividade global, a flexibilidade da força de trabalho e a sua estrutura enxuta. As redes organizacionais se caracterizam por constituir unidades interdependentes orientadas para identificar e solucionar problemas;

**d) Estrutura por Projeto:** manutenção dos recursos necessários sob o controle de um único indivíduo.

#### — Natureza

Estão entre os fatores internos que influenciam a natureza da estrutura organizacional da empresa:

- a natureza dos objetivos estabelecidos para a empresa e seus membros;
- as atividades operantes exigidas para realizar esses objetivos;
- a sequência de passos necessária para proporcionar os bens ou serviços que os membros e clientes desejam ou necessitam;
- as funções administrativas a desempenhar;
- as limitações da habilidade de cada pessoa na empresa, além das limitações tecnológicas;
- as necessidades sociais dos membros da empresa;
- o tamanho da empresa.

Da mesma forma consideram-se os elementos e as mudanças no ambiente externo que são também forças poderosas que dão forma à natureza das relações externas. Mas para o estabelecimento de uma estrutura organizacional, considera-se como mais adequada a análise de seus componentes, condicionantes e níveis de influência.

#### — Finalidades

A estrutura formal tem como finalidade o sistema de autoridade, responsabilidade, divisão de trabalho, comunicação e processo decisório. São princípios fundamentais da organização formal:

**a) Divisão do trabalho:** é a decomposição de um processo complexo em pequenas tarefas, proporcionando maior produtividade, melhorando a eficiência organizacional e o desempenho dos envolvidos e reduzindo custos de produção;

**b) Especialização:** considerada uma consequência da divisão do trabalho. Cada cargo passa a ter funções específicas, assim como cada tarefa;

**c) Hierarquia:** divisão da empresa e, camadas hierárquicas. A hierarquia visa assegurar que os subordinados aceitem e executem rigorosamente as ordens e orientações dadas pelos seus superiores;

**d) Amplitude administrativa:** também chamada de amplitude de controle ou amplitude de comando, determina o número de funcionários que um administrador consegue dirigir com eficiência e eficácia. A estrutura organizacional que apresenta pequena amplitude de controle é a aguda ou vertical.

#### — Critérios de departamentalização

Departamentalização é o nome dado à especialização horizontal na organização por meio da criação de departamentos para cuidar das atividades organizacionais. É decorrente da divisão do trabalho e da homogeneização das atividades. É o agrupamento adequado das atividades em departamentos específicos.

São critérios de departamentalização:

**a) Departamentalização Funcional:** representa o agrupamento por atividades ou funções principais. A divisão do trabalho ocorre internamente, por especialidade. Abordagem indicada para circunstâncias estáveis, de poucas mudanças e que requeiram desempenho continuado de tarefas rotineiras;

**b) Departamentalização por Produtos ou Serviços:** representa o agrupamento por resultados quanto a produtos ou serviços. A divisão do trabalho ocorre por linhas de produtos/serviços. A orientação é para o alcance de resultados, por meio da ênfase nos produtos/serviços;

**c) Departamentalização Geográfica:** também chamada de Departamentalização Territorial, representa o agrupamento conforme localização geográfica ou territorial. Caso uma organização, para estabelecer seus departamentos, deseje considerar a distribuição territorial de suas atividades, ela deverá observar as técnicas de departamentalização geográfica;

**d) Departamentalização por Clientela:** representa o agrupamento conforme o tipo ou tamanho do cliente ou comprador. Possui ênfase e direcionamento para o cliente;

**e) Departamentalização por Processos:** representa o agrupamento por etapas do processo, do produto ou da operação. Possui ênfase na tecnologia utilizada;

**f) Departamentalização por Projetos:** representa o agrupamento em função de entregas (saídas) ou resultados quanto a um ou mais projetos. É necessária uma estrutura flexível e adaptável às circunstâncias do projeto, pois o mesmo pode ser encerrado antes do prazo previsto. Dessa forma, os recursos envolvidos, ao término do projeto, são liberados;

**g) Departamentalização Matricial:** também chamada de organização em grade, combina duas formas de departamentalização, a funcional com a departamentalização de produto ou projeto, na mesma estrutura organizacional. Representa uma estrutura mista ou híbrida.

O desenho matricial apresenta duas dimensões: gerentes funcionais e gerentes de produtos ou de projeto. Logo, não há unidade de comando. É criada uma balança de duplo poder e, por consequência, dupla subordinação.

**Possíveis Fatores Críticos de Sucesso:**

- Administrar conflitos;
- Aprimorar as habilidades comportamentais;
- Concentrar-se em garantir adequada comunicação entre as interfaces;
- Continuidade do pessoal do projeto (baixa rotatividade);
- Controlar e avaliar resultados;
- Dar respostas rápidas aos clientes;
- Elaborar planos de contingências;
- Estabelecer metas claras para atingimento;
- Garantir gerente de projeto competente;
- Garantir mecanismos de ataque de problemas;
- Garantir mecanismos de controle;
- Garantir membros do grupo de projeto competentes;
- Manter canais de comunicação adequados;
- Planejar e definir marcos intermediários;
- Preocupar-se em montar a melhor equipe possível;
- Preparar-se para o inesperado;
- Ter adequado apoio da alta administração;
- Ter capacidade de realimentação;
- Ter suficiente alocação de recursos.

Opostamente aos FCS existem também os possíveis motivos para o insucesso de projetos. Da mesma forma é apresentada uma lista base, em ordem alfabética, dos mais relevantes motivos:

- Ampliação em demasia do escopo;
- Conflitos mal resolvidos (interna e externamente);
- Excesso de dificuldades previsíveis e também imprevisíveis;
- Existência de aspectos burocráticos exagerados;
- Falta de experiência dos envolvidos;
- Falta ou má distribuição de recursos;
- Incompetência dos envolvidos;
- Insatisfação ou desistência dos clientes.

**GESTÃO DE CONTRATOS.**

— **A gestão dos contratos administrativos**

Os contratos administrativos necessitam de um acompanhamento diário e, diante disso, é preciso que os gestores públicos/ordenadores de despesas atentem para a necessidade de nomearem fiscais e gestores de contratos devidamente qualificados para a missão, além de propiciarem reais condições para uma fiscalização e acompanhamento eficientes ao longo da realização de cada contrato em particular. Somente assim procedendo o gestor público/ordenador de despesas estará resguardando o interesse público e a si próprio<sup>17</sup>.

É importante esclarecer, entretanto, que o gestor público/ordenador de despesas precisa estar atento aos requisitos na escolha de seus prepostos, pois uma incorreta indicação pode gerar responsabilidade. É a figura da *culpa in elegendo*, ou seja, a culpa pela má eleição dos funcionários.

**Gestão de contratos**

A gestão de contratos refere-se ao acompanhamento e a fiscalização, pela Administração, da execução de todos seus contratos e deve ser promovida por todos os órgãos públicos.

17 <http://www4.fe.usp.br/wp-content/uploads/feusp/manual-gestao-de-contratos.pdf>

A gestão do contrato é realizada por um representante da Administração, conforme exigência do artigo 67 da Lei nº8.666/93<sup>18</sup>. Este representante é denominado gestor do contrato:

*Artigo 67 – A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um responsável da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.*

**Competência da Gestão**

A gestão de contratos abrange uma série de condutas e procedimentos a serem aplicados pelo agente público e por seus representantes desde o planejamento da contratação, a seleção do fornecedor, e a fiscalização da execução contratual, que contribuem para o bom uso do dinheiro público, e, para que as necessidades da Administração e da população sejam atendidas da melhor forma possível.

**Finalidade da gestão de contratos**

A gestão de contratos deve garantir que os contratados pela Administração forneçam os bens ou prestem os serviços pactuados, e que tais bens e serviços sejam da melhor qualidade possível. Deve atuar na tentativa de aliar a busca pelo bem ou serviço de menor preço e o atendimento ao princípio constitucional da eficiência, evitando desperdícios e oferecendo bens e serviços públicos de qualidade à população.

Outra finalidade da gestão de contratos é a de evitar prejuízos aos cofres públicos ocasionados pela necessidade de novas contratações para substituir ou concluir obras e serviços não prestados ou insatisfatórios, e pela condenação da Administração, nas esferas trabalhista e previdenciária, ao pagamento de encargos devidos aos empregados e fornecedores inadimplentes.

A gestão dos contratos abrange duas esferas de trabalho a serem desenvolvidas, sendo uma de perfil administrativo, cujo foco é a relação jurídica com a contratada, efetuada pelo Gestor de Contratos; e outra, de perfil técnico, que tem como foco o próprio objeto, sua execução, que é a fiscalização.

O Fiscal de Contratos necessita ter conhecimento técnico e domínio do objeto para que possa avaliá-lo.

**Diferença entre Gestão e Fiscalização**

Não podemos, entretanto, confundir gestão com fiscalização. A Gestão é o serviço geral de gerenciamento dos contratos; a fiscalização é pontual.

É necessário diferenciarmos estas duas funções, tão comumente confundidas, visto que possuem atribuições semelhantes, não esquecendo que os responsáveis pelas mesmas, ou seja, gestor de contrato e fiscal, devem atuar em perfeita sintonia, pois objetivam, cada um a seu tempo e modo, a perfeita execução do contrato.

Na gestão do contrato cuida-se, por exemplo, do equilíbrio econômico-financeiro, de incidentes relativos a pagamentos, de questões ligadas à documentação, ao controle dos prazos de vencimento, de prorrogações, etc. É um serviço administrativo propriamente dito, que pode ser exercido por uma pessoa ou um setor.

18 Lembrando que de acordo com o Art. 193 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), **REVOGA-SE** a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, após decorridos 2 (dois) anos da publicação oficial desta Lei.

São chamados princípios descritivos ou informativos, na medida em que asseguram uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada. Os princípios informativos ou descritivos não atuam, pois, como fonte formal do Direito, mas como instrumental de auxílio à interpretação jurídica.

**B) Princípios Normativos Subsidiários:** Podem os princípios, entretanto, em segundo lugar, cumprir o papel de fontes formais supletivas do Direito. Atuam como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto.

A proposição ideal consubstanciada no princípio incide sobre o caso concreto, como se fosse regra jurídica específica. É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto das fontes normativas principais existentes.

Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica. A função normativa subsidiária dos princípios, embora mais rara do que sua função interpretativa, corresponde, curiosamente, àquela especialmente citada por texto expresso da legislação.

É o que se passa quando a lei autoriza o recurso, pelo juiz, à integração jurídica (art. 8º, CLT; art. 4º, Lei de Introdução ao Código Civil; art. 126 do antigo CPC).

**C) Princípios Normativos Próprios ou Concorrentes:** Parte importante da doutrina jurídica ocidental mais notável agrega outra função às duas tradicionais já amplamente reconhecidas: trata-se da função normativa própria dos princípios. Ou seja, os princípios atuam também como norma jurídica própria, ostentando, desse modo, natureza de efetivas normas jurídicas.

Esta mais recente compreensão sedimentou-se, em distintas vertentes, dimensões e abrangência, na segunda metade do século XX, na obra de célebres juristas, principalmente autores de Filosofia do Direito e do Direito Constitucional.

Dessa maneira, a clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito.

#### Princípios constitucionais do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil se caracteriza por uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Para tanto, a Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os princípios constitucionais do trabalho. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito.

Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a

profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.

Arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios constitucionais do trabalho:

- a) princípio da dignidade da pessoa humana;
- b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica;
- c) princípio da valorização do trabalho e do emprego;
- d) princípio da inviolabilidade do direito à vida;
- e) princípio do bem-estar individual e social;
- f) princípio da justiça social;
- g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental;
- h) princípio da não discriminação;
- i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material;
- j) princípio da segurança;
- k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade;
- l) princípio da vedação do retrocesso social.

Estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho.

#### Princípios jurídicos gerais aplicáveis ao direito do trabalho – adequações

A par dos princípios constitucionais do trabalho, supra indicados, existem princípios gerais de todo o Direito que têm inquestionável aplicação no âmbito especializado do Direito do Trabalho. São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos).

Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas.

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo trabalhista.

Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral.

#### Princípios Gerais – adequações

Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo trabalhista seria o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa no conhecido aforismo *pacta sunt servanda*. Informa tal princípio que os ajustes contratuais firmados pelas partes não

II - não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, §2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do caput, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;

c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII - pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.977, de 2009)

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;

b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos fora do regime do FGTS; (Redação dada pela Lei nº 13.932, de 2019)

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. (Incluído pela Lei nº 8.922, de 1994)

XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Decreto nº 2.430, 1997)

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004) Regulamento Regulamento

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea i do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção. (Redação dada pela Lei nº 12.087, de 2009)

XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

XIX - pagamento total ou parcial do preço de aquisição de imóveis da União inscritos em regime de ocupação ou aforamento, a que se referem o art. 4º da Lei nº 13.240, de 30 de dezembro de

IV - aprovar as demonstrações financeiras do FGTS, com base em parecer de auditoria externa independente, antes de sua publicação e encaminhamento aos órgãos de controle, bem como da distribuição de resultados; (Redação dada pela Lei nº 13.932, de 2019)

V - adotar as providências cabíveis para a correção de atos e fatos do gestor da aplicação e da CEF que prejudiquem o desempenho e o cumprimento das finalidades no que concerne aos recursos do FGTS; (Redação dada pela Lei nº 13.932, de 2019)

VI - dirimir dúvidas quanto à aplicação das normas regulamentares, relativas ao FGTS, nas matérias de sua competência;

VII - aprovar seu regimento interno;

VIII - fixar as normas e valores de remuneração do agente operador e dos agentes financeiros;

IX - fixar critérios para parcelamento de recolhimentos em atraso;

X - fixar critério e valor de remuneração para o exercício da fiscalização;

XI - divulgar, no Diário Oficial da União, todas as decisões proferidas pelo Conselho, bem como as contas do FGTS e os respectivos pareceres emitidos.

XII - fixar critérios e condições para compensação entre créditos do empregador, decorrentes de depósitos relativos a trabalhadores não optantes, com contratos extintos, e débitos resultantes de competências em atraso, inclusive aqueles que forem objeto de composição de dívida com o FGTS. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

XIII - em relação ao Fundo de Investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FI-FGTS: (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

a) aprovar a política de investimento do FI-FGTS por proposta do Comitê de Investimento; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

b) decidir sobre o reinvestimento ou distribuição dos resultados positivos aos cotistas do FI-FGTS, em cada exercício; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

c) definir a forma de deliberação, de funcionamento e a composição do Comitê de Investimento; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

d) estabelecer o valor da remuneração da Caixa Econômica Federal pela administração e gestão do FI-FGTS, inclusive a taxa de risco; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

e) definir a exposição máxima de risco dos investimentos do FI-FGTS; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

f) estabelecer o limite máximo de participação dos recursos do FI-FGTS por setor, por empreendimento e por classe de ativo, observados os requisitos técnicos aplicáveis (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

g) estabelecer o prazo mínimo de resgate das cotas e de retorno dos recursos à conta vinculada, observado o disposto no §19 do art. 20 desta Lei; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

h) aprovar o regulamento do FI-FGTS, elaborado pela Caixa Econômica Federal; e (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

i) autorizar a integralização de cotas do FI-FGTS pelos trabalhadores, estabelecendo previamente os limites globais e individuais, parâmetros e condições de aplicação e resgate. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

XIV - (revogado); (Redação dada pela Lei nº 13.932, de 2019)

XV - autorizar a aplicação de recursos do FGTS em outros fundos de investimento, no mercado de capitais e em títulos públicos e privados, com base em proposta elaborada pelo agente operador,

devendo o Conselho Curador regulamentar as formas e condições do investimento, vedado o aporte em fundos nos quais o FGTS seja o único cotista; (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

XVI - estipular limites às tarifas cobradas pelo agente operador ou pelos agentes financeiros na intermediação da movimentação dos recursos da conta vinculada do FGTS, inclusive nas hipóteses de que tratam os incisos V, VI e VII do caput do art. 20 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

XVII - estabelecer, em relação à autorização de aplicação de recursos do FGTS em fundos garantidores de crédito e sua regulamentação quanto às formas e condições: (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

a) o valor da aplicação com fundamento em proposta elaborada pelo gestor da aplicação; e (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

b) a cada 3 (três) anos, percentual mínimo do valor proposto para aplicação na política setorial do microcrédito, respeitado o piso de 30% (trinta por cento). (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

§1º O Conselho Curador será assistido por um Comitê de Auditoria e Riscos, constituído na forma do Regimento Interno, cujas atribuições e condições abrangerão, no mínimo, aquelas estipuladas nos arts. 24 e 25, §§1º a 3º, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, ao Comitê de Auditoria Estatutário das empresas públicas e sociedades de economia mista que forem aplicáveis, ainda que por similaridade, ao FGTS, e cujas despesas serão custeadas pelo Fundo, por meio de sua Secretaria Executiva, observado o disposto no §3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

§2º O Conselho Curador poderá ser assistido regularmente por pessoas naturais ou jurídicas especializadas em planejamento, em gestão de investimentos, em avaliação de programas e políticas, em tecnologia da informação ou em qualquer outra especialização julgada necessária para subsidiá-lo no exercício de suas atribuições, e as despesas decorrentes ficarão a cargo do FGTS, observado o disposto no §3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

§3º Os custos e despesas incorridos pelo FGTS não poderão superar limite a ser estabelecido pelo Conselho Curador, o qual observará, no mínimo, os custos por atividades, os ganhos de escala e produtividade, os avanços tecnológicos e a remuneração praticada por outros fundos no mercado de capitais, excluídos da base de cálculo aqueles cuja administradora receba remuneração específica, e incluirão: (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

I - os serviços de fiscalização, as atividades de arrecadação, de cobrança administrativa e de emissão de certidões; (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

II - os serviços de cobrança judicial dos créditos inscritos em dívida ativa; (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

III - os serviços contratados pela Secretaria Executiva para suporte às ações e decisões do Conselho Curador e do Comitê de Auditoria e Riscos, bem como os valores despendidos com terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

IV - a capacitação dos gestores. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

§4º O Conselho Curador especificará os serviços de suporte à gestão e à operação que poderão ser contratados pela Secretaria Executiva com recursos do FGTS, cabendo-lhe aprovar o montante destinado a tal finalidade no orçamento anual. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

§5º As auditorias externas contratadas pelo Comitê a que se refere o §1º deste artigo não poderão prestar serviços ao agente operador durante a execução dos contratos de auditoria com o FGTS. (Incluído pela Lei nº 13.932, de 2019)

É importante ressaltar ainda a Lei n. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), que tem um objetivo claro de proteger a criança em todos os aspectos e, nesse sentido, também estipula a proibição do trabalho infantil (art. 60) e prevê punições para os infratores da norma.

Portanto, não é por falta de normatização que ainda nos encontramos como um dos países do mundo com alto índice de exploração de trabalho infantil.

É necessário ter presente que o menor é uma pessoa em desenvolvimento físico, psicológico, emocional, cultural e educacional. Em razão disso, devemos sempre lembrar que o lugar dessa “pessoa em desenvolvimento” é na escola, na família, no grupo social, e não em minas de carvão ou em canaviais.

#### — Trabalho do menor

No âmbito internacional, busca-se instituir um sistema de proteção em relação ao trabalho do menor, sendo certo que, nesse sentido, a Convenção n. 138 e a Recomendação n. 146 da OIT tratam da idade mínima para a admissão em qualquer emprego, e a Convenção n. 182 e a Recomendação n. 190 da OIT estabelecem regras com o intuito de eliminar as piores formas de trabalho infantil.

As referidas Convenções da OIT foram ratificadas pelo Brasil, que também adotou as determinações das Recomendações respectivas.

O fundamento de todo o sistema de proteção ao trabalho do menor reside na “necessidade do Estado em resguardar a integridade física e psíquica do ser humano que está em fase de desenvolvimento”, sendo certo que referida proteção “está balizada em motivos de ordem fisiológica; de segurança pessoal; de salubridade; de moralidade; e de cultura”.

Nesse sentido, o art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal estabelece que é proibido o trabalho de menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz.

Assim, considera-se menor, para fins de trabalho, aquele que tenha idade inferior a 14 anos, sendo que o menor entre 14 e 16 anos somente pode ser aprendiz, uma vez que a condição de empregado só é admitida pelo legislador constituinte aos maiores de 16 anos.

Importante ressaltar que não se aplicam no campo do Direito do Trabalho as disposições do parágrafo único do art. 5º do Código Civil que tratam da emancipação. Isto porque, apesar da emancipação produzir efeitos na órbita da capacidade jurídica para firmar contratos, os emancipados continuam a ser “pessoas em desenvolvimento”, nos termos do art. 6º do Estatuto da Criança e do Adolescente, merecendo toda a proteção prevista pelo ordenamento jurídico em razão desta situação.

Assim, não deixam de ser aplicáveis, ao menor entre dezesseis e dezoito anos, todas as proteções previstas na legislação do trabalho, não sendo legal, portanto, que deles se exija trabalho em horário noturno ou em ambientes insalubres ou perigosos.

Nos termos do art. 440 da CLT, contra o trabalhador menor de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição. A contagem do prazo prescricional somente começa a fluir quando o trabalhador alcançar a maioridade, ou seja, aos 18 (dezoito) anos.

Na defesa dos interesses do menor, o Conselho Tutelar é órgão permanente e autônomo, não jurisdicional, encarregado pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente, definidos na Lei n. 8.069/90 (art. 131).

Em cada Município haverá, no mínimo, um Conselho Tutelar, composto de cinco membros, escolhidos pela comunidade local para mandato de três anos, permitida uma recondução (art. 132, Lei n. 8.069/90).

#### — Restrições ao trabalho do menor

Para a proteção do menor que trabalha, o ordenamento jurídico estabelece uma série de regras e restrições que visam preservar sua saúde e sua integridade física, bem como permitir e promover o seu desenvolvimento intelectual, psicológico e moral.

Entre todas essas regras, destacam-se:

#### Proibição do trabalho insalubre, perigoso

Com o intuito de preservar a saúde e a integridade física do menor, a Constituição Federal proíbe o trabalho em condições insalubres e perigosas aos menores de 18 (dezoito) anos (art. 7º, XXXIII).

Nesse sentido, o art. 405, I, da CLT prevê que ao menor de 18 (dezoito) anos não será permitido o trabalho em locais e serviços perigosos e insalubres.

#### Proibição do trabalho penoso

Considerando como penoso o trabalho exercido em condições que geram mais desgaste físico e que exigem um esforço do trabalhador acima do normal para ser executado, resta evidente que é proibido aos menores de 18 (dezoito) anos.

#### Proibição do trabalho noturno

A Constituição Federal proíbe o trabalho noturno aos menores de 18 (dezoito) anos (art. 7º, XXXIII).

#### Proibição do trabalho em condições prejudiciais à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social

O trabalho do menor não pode ser desenvolvido em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social (parágrafo único, art. 403, CLT).

#### Proibição do trabalho que impeça a frequência à escola

O trabalho do menor não pode ser realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola (art. 403, parágrafo único, CLT).

O empregador, cuja empresa ou estabelecimento empregar menores de 18 (dezoito) anos, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas (art. 427, CLT).

#### Proibição de diferença de salário

O art. 7º, IV, da Constituição Federal garante a todos os trabalhadores, inclusive aos menores de 18 (dezoito) anos, o direito ao recebimento de um salário mínimo. Ao menor aprendiz também é assegurado o recebimento do salário mínimo (art. 428, §2º, CLT).

Além disso, o art. 7º, XXX, da Constituição Federal veda a diferença de salário por motivo de idade (não discriminação por motivo de idade).

**Transação** é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (*res dubia*).

Composição, por sua vez, é ato bilateral ou plurilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante o reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes. Na composição reconhece-se a titularidade de um direito, assumindo-se a respectiva obrigação, ao passo que na transação produzem-se concessões recíprocas sobre situações fático-jurídicas duvidosas, com o objetivo de se conferir solução à divergência.

Conciliação, finalmente, é ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. A conciliação, embora próxima às figuras anteriores, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.

#### Extensão da Indisponibilidade

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do País, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: artigos 9º, 444, caput, e 468, caput, CLT. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento.

Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho. A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justralhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão.

Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico.

É o que ocorre com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria.

Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador.

As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT). O ônus da prova do prejuízo, entretanto, caberá a quem alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo.

#### Requisitos da Renúncia e Transação

Os requisitos jurídico-formais da renúncia e transação, no Direito Individual do Trabalho, são os clássicos a essas figuras já no Direito Civil e próprios a qualquer ato jurídico em geral: capacidade do agente, higidez da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida por lei.

**A) Renúncia:** No tocante à renúncia, o operador jurídico em geral até mesmo pode dispensar o exame de seus requisitos, uma vez que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado. Desse modo, independentemente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justralhista imperativa (artigos 9º e 444, caput, CLT) e pelo princípio da indisponibilidade.

Quer isso dizer que apenas em raríssimas situações, inquestionavelmente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma estatal, é que a renúncia será passível de validade. É o que ocorre, por exemplo, com a renúncia à velha estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do FGTS (períodos contratuais anteriores à Constituição de 1988). Ou a renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que solicitar ou livremente acolher transferência para fora da base territorial (art. 543, caput, e §1º, CLT).

Evidentemente que se verificando uma de tais raras situações de renúncia legalmente admitidas pelo Direito do Trabalho, caberá ao operador jurídico passar ao exame dos clássicos requisitos jurídico-formais do ato de renúncia: capacidade do sujeito renunciante; higidez em sua manifestação de vontade; objeto (somente aquelas parcelas expressamente ressalvadas pela ordem jurídica); forma (ou procedimento) legalmente especificado.

**B) Transação:** No que concerne à transação, o operador jurídico, por economia analítica, também pode se direcionar, de imediato, ao exame do requisito jurídico-formal do objeto da transação. Somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta, independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato.

– **Igualdade e não discriminação:** cada pessoa tem o direito de gozar de seus Direitos Humanos sem discriminação de qualquer tipo.

– **Participação e inclusão:** todos têm o direito de participar e ser incluídos nas decisões que afetam suas vidas.

– **Responsabilidade:** estados e atores têm a responsabilidade de proteger e promover Direitos Humanos.

#### Características Principais

– **Inatos:** são inerentes à condição humana.

– **Universais:** pertencem a todos, independentemente de qualquer distinção.

– **Inalienáveis:** não podem ser retirados.

– **Imprescritíveis:** não expiram ou desaparecem com o tempo.

– **Irrenunciáveis:** indivíduos não podem abrir mão voluntariamente deles.

#### Gerações de Direitos Humanos

Os Direitos Humanos evoluíram ao longo do tempo e, frequentemente, são categorizados em “gerações” para refletir essa evolução.

**1. Primeira Geração - Direitos Civis e Políticos:** estes são os direitos do indivíduo frente ao Estado. Incluem o direito à vida, à liberdade, à igualdade perante a lei, liberdade de expressão e direito a um julgamento justo.

**2. Segunda Geração - Direitos Econômicos, Sociais e Culturais:** relacionados com as condições necessárias para viver uma vida digna. Incluem o direito ao trabalho, à educação, à saúde, à cultura e à proteção social.

**3. Terceira Geração - Direitos de Solidariedade ou Coletivos:** estes refletem preocupações mais amplas, como o direito a um desenvolvimento sustentável, à paz, à autodeterminação dos povos e a um ambiente saudável.

**4. Quarta e Quinta Gerações:** estas são categorias em evolução e incluem questões como direitos digitais, genéticos e de grupos específicos, como indígenas e minorias.

Os Direitos Humanos, com suas características, princípios e gerações distintas, formam um corpo robusto de direitos que buscam proteger e promover a dignidade humana em todas as suas facetas. À medida que a sociedade evolui, também evoluem os Direitos Humanos, refletindo as necessidades e desafios emergentes de nosso tempo. É crucial entender esses conceitos, pois eles formam a base para um mundo mais justo e equitativo, onde cada indivíduo é valorizado e protegido.

### HISTÓRICO E CONTEÚDO DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, DO PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS E DO PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

#### Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

– **Histórico:** adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a DUDH foi uma resposta direta às atrocidades da Segunda Guerra Mundial. Este documento histórico foi o primeiro a articular os direitos e liberdades fundamentais que deveriam ser protegidos para todas as pessoas em todo o mundo.

– **Conteúdo:** a DUDH é composta por um preâmbulo e 30 artigos, detalhando os direitos humanos básicos. Estes incluem direitos civis e políticos, como o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, assim como direitos econômicos, sociais e culturais, como o direito ao trabalho, à educação e à liberdade de expressão.

#### Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)

– **Histórico:** junto com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o PIDCP foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 e entrou em vigor em 1976. Estes dois tratados, juntamente com a DUDH, formam a chamada Carta Internacional dos Direitos Humanos.

– **Conteúdo:** o PIDCP, com um preâmbulo e 53 artigos, enfatiza os direitos civis e políticos dos indivíduos, incluindo, entre outros, o direito à vida, à liberdade de tortura, à liberdade de expressão, à privacidade, à liberdade religiosa e de consciência, e o direito a eleições justas e livres.

#### Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

– **Histórico:** adotado pela Assembleia Geral da ONU no mesmo dia que o PIDCP em 1966, o PIDESC entrou em vigor em 1976 e destaca a importância dos direitos econômicos, sociais e culturais para a dignidade e o desenvolvimento do indivíduo.

– **Conteúdo:** com um preâmbulo e 31 artigos, o PIDESC se concentra em garantir a dignidade através da satisfação de necessidades econômicas, sociais e culturais. Isso inclui direitos como trabalho digno, padrão de vida adequado, saúde, educação, e participação na vida cultural.

Os três documentos, a DUDH, o PIDCP e o PIDESC, formam a base do direito internacional dos direitos humanos. Juntos, eles estabelecem os princípios universais que os Estados devem seguir para garantir a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os seres humanos. Ao longo das décadas, esses tratados têm servido como uma bússola moral para nações e comunidades em todo o mundo, guiando-as na proteção e promoção dos direitos humanos fundamentais.

### **O Sistema Especial de Direitos Humanos**

O sistema especial de direitos humanos consiste em uma série de convenções internacionais elaboradas em prol de grupos de indivíduos que, por peculiaridades específicas, se encontram em estado de vulnerabilidade, seja ele provisório ou permanente.

O estado de vulnerabilidade é medido de acordo com as circunstâncias em que este grupo se encontra, como discriminação de cor, raça e etnia, alcançadas por construções históricas; discriminação e vulnerabilidade em razão de condições físicas, como a mulher, os deficientes, os idosos, as crianças; estado de vulnerabilidade em razão de situação premente de tortura, como os presos; entre outros.

#### **O princípio da igualdade**

Teoricamente a igualdade foi discutida por diversos filósofos, sociólogos, antropólogos. Na verdade, a base de estudo é a origem da desigualdade entre os homens ou a discussão entre a igualdade teórica e a prática.

Rousseau (1999) já realizava essa análise do início da desigualdade entre os homens. O filósofo determinava que existem dois tipos de desigualdades na espécie humana: uma chamada de natural ou física, estabelecida pelas leis naturais, que remonta às diferenças de idade, saúde, forças do corpo, e a outra, que é a desigualdade moral ou política, posto que dependente da convenção e autorização pelo consentimento dos homens (ou seja, desigualdades formadas pelos próprios homens que detém o poder).

A desigualdade é uma realidade certa pelos critérios de análise natural, moral ou política. No entanto, a busca pelos bens da vida ou por oportunidades que tornem os seres humanos mais próximos é uma constante batalha vivida.

Miranda (2002) também corrobora a desigualdade dos homens quando explica que não há como determinar uma igualdade aritmética entre eles, vislumbrando o critério lógico, posto que uns são baixos, outros altos; uns magros, outros gordos; no critério psicológico há uma evolução histórica do homem que os tenta igualar independente de quaisquer circunstâncias, e bem assim no conceito jurídico que resvala na igualdade sobreposta por meio das leis.

Não se pode falar em igualdade absoluta entre os homens, pois esta nunca será alcançada. Por isso, o princípio da igualdade, em sua visão contemporânea, aborda essa igualdade sobreposta por meio das leis, a fim de que sejam analisadas as situações e as pessoas que as envolvem, para que se possa determinar a forma de tratamento. Bem assim entende Atchabahian:

O princípio da igualdade não afirma que todos os homens são iguais em sua essência. Pretende realmente expressar a igualdade de tratamento na lei e perante a lei, aplicando-se esta na forma do pensamento externado por ARISTÓTELES, para quem méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente. (ATCHABAHIAN, 2006, p. 78-79, grifos do autor)

Observando a proporcionalidade da igualdade, e a não existência da igualdade absoluta, Atchabahian (2006) pondera que há uma variação do princípio de acordo com as exigências do ser humano, levando em conta suas peculiaridades.

Na análise do caso concreto, mesmo que as circunstâncias atinjam um contingente de determinadas pessoas e situações específicas, verificando as peculiaridades postas em questão é que se dará, via análise reflexiva, direitos (bens da vida e oportunidades) suficientes para a concretização dessa “igualdade”.

É por isso que Mello (2009, p.23) preleciona que o princípio da igualdade tem um duplo objetivo: de propiciar garantias individuais contra perseguições e de tolher favoritismos. Observa, ainda, que só haverá uma agressão à igualdade se o fator escolhido para diferenciar os que serão atingidos pela “regra” não impor nenhuma relação de “pertinência lógica” incluindo ou excluindo o benefício deferido, com a “inserção ou arredamento” do ônus imposto.

A igualdade pode ser entendida sobre um aspecto formal e material, os quais Piovesan divide em três vertentes:

a) a igualdade formal, reduzida à fórmula ‘todos são iguais perante a lei’ (que ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e outros). (PIOVESAN, 2010, p. 252)

Pode-se assim observar que a igualdade formal é aquela que se deseja e é estabelecida em texto legal e a igualdade material é a da realidade – a perseguida por questões socioeconômicas ou por critérios identitários. Essa é uma visão trazida pelo pós-positivismo, tais conceitos do princípio da igualdade, quando do positivismo, não permitiam privilégios para pessoas que possuíssem alguma espécie de necessidade mais especial em relação às outras.

Há que se pesar, que só se pode falar em igualdade quando se tem o critério de relação. A comparação de uma situação ou pessoa existe em relação a uma outra. Quem é igual é igual ou desigual em relação a outro. Não se pode afirmar que possa existir uma igualdade de maioria, e sim uma padronização de situações em que se encontram as pessoas.

Desta feita, a atual leitura do princípio da igualdade revela que o tratamento isonômico almejado pela lei não se atém a um tratamento uniforme a todos, dada a necessidade de se observar as singularidades de cada pessoa diante das desigualdades concretas, dando passagem ao direito à diferença.

#### **O direito à diferença**

Pelo princípio da igualdade, as diferenças servem como parâmetro para busca de mecanismos de proteção que pretendem inserir alguns grupos em um patamar equiparado àqueles que não necessitam do mesmo protecionismo. Certos setores, particularmente consideradas vulneráveis, merecem tutela especial.

De acordo com Santos (2003) o direito de ser igual se dá quando as diferenças existentes inferiorizam as pessoas, e o direito à diferença se dá quando a igualdade existente as descaracterizam. Portanto, há uma necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças entre os seres humanos (adotando assim medidas que estabeleçam igualdade pelos bens da vida) e também de uma diferença que não instigue desigualdades.

Por uma consequência lógica da observação do princípio da igualdade, à luz das novas perspectivas interpretativas, o ser humano tem direito à diferença, contudo com a garantia de viver uma vida digna por meio de ações que os protejam.

Neste sentido, Atchabahian (2006) afirma que o princípio da igualdade é um direito fundamental, não podendo ser abolido de qualquer pessoa, fazendo-se necessário uma justificativa do tratamento desigual, sendo certo que este traduza garantia de sobrevivência e convivência digna.