



TRT 15

Técnico Judiciário – Área Administrativa

LÍNGUA PORTUGUESA

Ortografia.....	1
Acentuação.....	2
Emprego do sinal indicativo de crase.....	4
Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.....	6
Relação do texto com seu contexto histórico.....	7
Denotação e conotação. Sinonímia e antonímia.....	9
Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre.....	14
Intertextualidade.....	18
Figuras de linguagem.....	21
Morfossintaxe. Coordenação e subordinação. organização e reorganização de ora- ções e períodos.....	26
Elementos estruturais e processos de formação de palavras.....	31
Pontuação.....	33
Pronomes.....	38
Concordância nominal e concordância verbal.....	40
Flexão nominal e flexão verbal. Vozes do verbo. Correlação de tempos e modos ver- bais.....	43
Regência nominal e regência verbal.....	47
Conectivos.....	49
Redação. confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas.....	51
Equivalência e transformação de estruturas.....	52
Questões.....	54
Gabarito.....	75

RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO

Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão do processo ló- gico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas. formação de conceitos, discriminação de elementos.....	1
Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal	23
raciocínio matemático.....	28

SUMÁRIO



raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal	44
Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos.....	49
Noções de Estatística: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão); leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas	53
Questões	67
Gabarito.....	77

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CSJT Nº 386/2024 - ART. 6º)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal)	1
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000 e Decreto 5.296/2004)	33
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).....	55
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994 e Decreto 3.691/2000) ..	57
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991)	57
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999).....	58
Questões	70
Gabarito.....	77

CÓDIGO DE ÉTICA

Código de ética dos servidores do tribunal regional do trabalho da 15ª região	1
Questões	2
Gabarito.....	4

REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 15ª REGIÃO

Do Tribunal: Disposições Preliminares; Organização do Tribunal; Tribunal Pleno; Órgão Especial; Presidência do Tribunal; Corregedoria; Seções Especializadas; Turmas e Câmaras; Escola Judicial; Serviços Administrativos: Pessoal Administrativo; Gabinete dos Desembargadores do Trabalho	1
Questões	90
Gabarito.....	94



NOÇÕES DE INFORMÁTICA

Noções de sistema operacional (Windows 10 ou superior). Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas.....	1
Email, Edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (google workspace), compartilhamento de arquivos (google workspace).....	25
Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e Intranet; Programas de navegação (Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome); Sítios de busca e pesquisa na Internet.....	33
Grupos de discussão.....	40
Redes sociais.....	42
Segurança da informação: Procedimentos de segurança.....	46
Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.).....	50
Questões.....	54
Gabarito.....	62

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Da aplicabilidade e interpretação das normas constitucionais; vigência e eficácia das normas constitucionais.....	1
Controle de constitucionalidade: sistemas difuso e concentrado; ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental.....	4
Princípios fundamentais constitucionais.....	9
Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos.....	10
Dos partidos políticos. Da organização do Estado: da organização político administrativa: da União. Das competências da União, dos Estados e dos Municípios.....	27
Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos.....	42
Da Organização dos Poderes; Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.....	53
Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	71
Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho; do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.....	76
Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública da Advocacia e da Defensoria Pública.....	98
Questões.....	105
Gabarito.....	112



NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Princípios constitucionais e legais da Administração Pública	1
Princípios administrativos implícitos; Regime jurídico administrativo.....	7
Administração Pública	23
Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Uso e abuso do poder.....	24
Poderes e deveres dos administradores públicos.....	35
lei de abuso de autoridade; Lei nº 13.869/2019 e alterações	36
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	43
Processo administrativo; Lei nº 9.784/1999 e alterações.....	64
Controle da Administração Pública: Classificações relativas ao controle da Administração Pública; Controle interno e controle externo; Controle exercido pelo Poder Judiciário, pelo Poder Legislativo e pelos Tribunais de Contas	75
Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021)	87
Licitações e Contratos administrativos. Lei nº 14.133/2021 e alterações; Licitação: Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade; Princípios básicos e correlatos; Modalidades; Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade; Procedimento licitatório; Anulação, revogação e recursos administrativos; Sanções e procedimento sancionatório; Crimes em licitações e contratos administrativos; Contrato administrativo: Conceito, principais características e espécies; Formalização, execução e inexecução; Duração, prorrogação, renovação e extinção; Revisão e rescisão. Reajustament; Convênios	115
Pregão Eletrônico (Decreto nº 10.024/2019).....	235
Parcerias entre a Administração Pública e o terceiro setor; Lei nº 13.019/2014 e alterações.....	251
Parcerias público-privadas. Lei nº 11.079/2004 e alterações.....	277
Serviço público: Conceito; Classificação; Princípios; Formas de delegação de serviço público; Regime jurídico da concessão e da permissão de serviço público; Lei nº 8.987/1995 e alterações; Extinção, reversão dos bens; Direitos dos usuários de serviço público	288
Agentes públicos: Classificação; Cargo, emprego e função pública; Provimento e investidura; Exercício e afastamentos; Direito de Greve; Regime e Processo administrativo disciplinar; Lei nº 8.112/1990 e alterações; Regime constitucional dos servidores públicos na Constituição Federal; Regime de emprego público e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aplicáveis; Responsabilidade civil, administrativa e penal dos agentes públicos	335
Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública.....	415
Lei de acesso à informação; Lei nº 12.527/2011 e alterações	438
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 e alterações)	450
Questões	473
Gabarito.....	483

SUMÁRIO



NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização	1
Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	4
Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	6
Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas	10
Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	14
Gestão de resultados na produção de serviços públicos	18
Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação	20
Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional	24
Negócio, missão, visão de futuro, valores	27
Diagnóstico organizacional	30
Análise dos ambientes interno e externo	33
Tipos de decisão e processo decisório	35
Gestão de risco	38
Gestão por Processos	41
Gestão por Projetos	43
Gestão de contratos	47
Noções de Orçamento Público: Orçamento na Constituição Federal de 1988; Princípios Orçamentários; Lei nº/1964 e alterações	48
Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000 e alterações)	74
Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público	102
Questões	102
Gabarito	108

NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

Modelos de Gestão de Pessoas - Evolução dos modelos de gestão de pessoas; Fatores condicionantes de cada modelo	1
Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio	3
Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público	5
Gestão Estratégica de Pessoas	7
Comportamento organizacional	9
Gestão de clima e cultura organizacional	10
Gestão e avaliação de desempenho	16
Motivação	18

SUMÁRIO



Liderança.....	19
Qualidade de vida no trabalho.....	21
Planejamento de Recursos Humanos.....	22
Educação, Treinamento e Desenvolvimento.....	25
Educação corporativa.....	26
Educação à distância.....	26
Indicadores de desempenho; Tipos de indicadores; Variáveis componentes dos indicadores.....	30
Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança.....	33
Mudança e inovação organizacional.....	38
Gestão de conflitos.....	44
Avaliação da Gestão Pública - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização.....	48
Critérios de avaliação da gestão pública.....	51
Gestão por competências e gestão do conhecimento.....	53
Questões.....	59
Gabarito.....	64

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho; Hierarquia das fontes.....	1
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988).....	4
Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção.....	15
Trabalho intermitente: regramento legal; características; peculiaridades.....	16
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária e subsidiária; Terceirização e flexibilização.....	18
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.....	28
Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	30
Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.....	33
Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da dispensa indireta; da dispensa sem justa causa; da dispensa arbitrária; da rescisão por acordo mútuo; da dispensa coletiva; da culpa recíproca; da indenização.....	35
Do aviso prévio: cabimento, duração, valor, peculiaridades.....	52
Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade.....	59
Da duração do trabalho: da jornada de trabalho; turno ininterrupto de revezamento; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas.....	62
Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração das férias.....	87

SUMÁRIO



Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; adicionais de remuneração; 13º salário	95
Da equiparação salarial: hipóteses ensejadoras e forma de aferição.....	98
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos	105
FGTS	111
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas.....	147
Da proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n° 8.069/90)	149
Da proteção ao trabalho da mulher; Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.....	156
Do direito coletivo do trabalho: da organização sindical; entidades sindicais; Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT e art. 8º da CF/88); Da negociação coletiva: conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e dos acordos coletivos de trabalho; Das comissões de Conciliação Prévia	161
Do teletrabalho (Lei n° 13.467/2017 e alterações).....	177
Da representação dos empregados	179
Da renúncia e transação	182
Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	183
Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho....	196
Reforma Trabalhista (Lei n° 13.467/2017 e alterações).....	203
Questões	224
Gabarito.....	231

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Fontes de Direito Processual do Trabalho	1
Da Justiça do Trabalho: Estrutura, organização e competência	2
Das Varas do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência.....	6
Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho; dos distribuidores; oficiais de justiça avaliadores.....	10
Do Ministério Público do Trabalho: organização e função	13
Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária e supletiva do CPC)	15
Prescrição intercorrente	21
Dos atos, termos e prazos processuais	22
Das nulidades: hipóteses ensejadoras, extensão, arguição, declaração, efeitos e preclusão	24
Das custas e emolumentos	33

SUMÁRIO



Das partes e procuradores; do jus postulandi; Gratuidade da justiça; Dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados	37
Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; do arquivamento do processo; da revelia e confissão	43
Das provas; Da distribuição dinâmica do ônus da prova	47
Honorários periciais	48
Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal	51
Do procedimento ordinário e sumaríssimo	53
Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos; Dos recursos no processo do trabalho: pressupostos recursais, recursos em espécie, transcendência	55
Da execução: execução provisória e execução definitiva	67
Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica	68
Execução contra a Fazenda Pública; execução contra a massa falida	69
Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens	70
Do mandado e da penhora; dos bens penhoráveis e impenhoráveis; da impenhorabilidade do bem de família (Lei nº 8.009/1990 e alterações)	72
Dos embargos à execução; da impugnação à sentença de liquidação; Embargos de terceiro	73
Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico	75
Lei nº 13.467/2017 e alterações (Reforma Trabalhista)	77
Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	77
Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	95
Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho	114
Questões	115
Gabarito	122

SUMÁRIO



Definições

Com origem no idioma grego, no qual *orto* significa “direito”, “exato”, e *grafia* quer dizer “ação de escrever”, ortografia é o nome dado ao sistema de regras definido pela gramática normativa que indica a escrita correta das palavras.

Já a Ortografia Oficial se refere às práticas ortográficas que são consideradas oficialmente como adequadas no Brasil. Os principais tópicos abordados pela ortografia são: o emprego de acentos gráficos que sinalizam vogais tônicas, abertas ou fechadas; os processos fonológicos (crase/acentos graves); os sinais de pontuação elucidativos de funções sintáticas da língua e decorrentes dessas funções, entre outros.

– **Os acentos:** esses sinais modificam o som da letra sobre a qual recaem, para que palavras com grafia similar possam ter leituras diferentes, e, por conseguinte, tenham significados distintos. Resumidamente, os acentos são agudo (deixa o som da vogal mais aberto), circunflexo (deixa o som fechado), til (que faz com que o som fique nasalado) e acento grave (para indicar crase).

– **O alfabeto:** é a base de diversos sistemas de escrita. Nele, estão estabelecidos os sinais gráficos e os sons representados por cada um dos sinais; os sinais, por sua vez, são as vogais e as consoantes.

– **As letras K, Y e W:** antes consideradas estrangeiras, essas letras foram integradas oficialmente ao alfabeto do idioma português brasileiro em 2009, com a instauração do Novo Acordo Ortográfico.

As possibilidades da vogal Y e das consoantes K e W são, basicamente, para nomes próprios e abreviaturas, como abaixo:

– Para grafar símbolos internacionais e abreviações, como *Km* (quilômetro), *W* (watt) e *Kg* (quilograma).

– Para transcrever nomes próprios estrangeiros ou seus derivados na língua portuguesa, como Britney, Washington, Nova York etc.

– **Relação som X grafia:** confira abaixo os casos mais complexos do emprego da ortografia correta das palavras e suas principais regras:

– **«ch» ou «x»?:** deve-se empregar o X nos seguintes casos:

a) Em palavras de origem africana ou indígena.

Exemplo: oxum, abacaxi.

b) Após ditongos.

Exemplo: abaixar, faixa.

c) Após a sílaba inicial “en”.

Exemplo: enxada, enxergar.

d) Após a sílaba inicial “me”.

Exemplo: mexilhão, mexer, mexerica.

– **«s» ou «x»?:** utiliza-se o S nos seguintes casos:

a) Nos sufixos “ese”, “isa”, “ose”.

Exemplo: síntese, avisa, verminose.

b) Nos sufixos “ense”, “osa” e “oso”, quando formarem adjetivos.

Exemplo: amazonense, formosa, jocoso.

c) Nos sufixos “ês” e “esa”, quando designarem origem, título ou nacionalidade.

Exemplo: marquês/marquesa, holandês/holandesa, burguês/burguesa.



Raciocínio Lógico-Matemático

A habilidade de discernir e construir relações lógicas entre entidades diversas é uma competência fundamental no pensamento analítico. Ela permite que um indivíduo percorra informações e estabeleça conexões significativas, mesmo quando os elementos envolvidos são abstratos ou hipotéticos. Ao explorar este domínio, desenvolve-se a capacidade de extrair conclusões válidas e verificar a solidez das premissas subjacentes. Tal habilidade é crucial para a resolução de problemas complexos e para a tomada de decisões informadas em uma variedade de contextos.

Agora, veremos os conteúdos necessários para aprimorar essa habilidade:

ESTRUTURAS LÓGICAS

Antes de tudo, é essencial compreender o conceito de proposições. Uma proposição é um conjunto de palavras ou símbolos que expressa um pensamento ou uma ideia completa, transmitindo um juízo sobre algo. Uma proposição afirma fatos ou ideias que podemos classificar como verdadeiros ou falsos. Esse é o ponto central do estudo lógico, onde analisamos e manipulamos proposições para extrair conclusões.

Valores Lógicos

Os valores lógicos possíveis para uma proposição são:

- **Verdadeiro (V)**, caso a proposição seja verdadeira.
- **Falso (F)**, caso a proposição seja falsa.

Os valores lógicos seguem três axiomas fundamentais:

- **Princípio da Identidade:** uma proposição é idêntica a si mesma. Em termos simples: $p \equiv p$

Exemplo: “Hoje é segunda-feira” é a mesma proposição em qualquer contexto lógico.

- **Princípio da Não Contradição:** uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

Exemplo: “O céu é azul e não azul” é uma contradição.

- **Princípio do Terceiro Excluído:** toda proposição é ou verdadeira ou falsa, não existindo um terceiro caso possível. Ou seja: “Toda proposição tem um, e somente um, dos valores lógicos: V ou F.”

Exemplo: “Está chovendo ou não está chovendo” é sempre verdadeiro, sem meio-termo.

Classificação das Proposições

Para entender melhor as proposições, é útil classificá-las em dois tipos principais:

- **Sentenças Abertas**

São sentenças para as quais não se pode atribuir um valor lógico verdadeiro ou falso, pois elas não exprimem um fato completo ou específico. São exemplos de sentenças abertas:

- Frases interrogativas: “Quando será a prova?”
- Frases exclamativas: “Que maravilhoso!”
- Frases imperativas: “Desligue a televisão.”
- Frases sem sentido lógico: “Esta frase é falsa.”

- **Sentenças Fechadas**

Quando a proposição admite um único valor lógico, verdadeiro ou falso, ela é chamada de sentença fechada. Exemplos:



Noções Sobre Direitos Das Pessoas Com Deficiência (Resolução Csjt Nº 386/2024 - Art. 6º)

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I PARTE GERAL

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência) (Vide Decreto nº 11.063, de 2022)

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência. (Vide Lei nº 13.846, de 2019) (Vide Lei nº 14.126, de 2021) (Vide Lei nº 14.768, de 2023)

§ 3º O exame médico-pericial componente da avaliação biopsicossocial da deficiência de que trata o § 1º deste artigo poderá ser realizado com o uso de tecnologia de telemedicina ou por análise documental conforme situações e requisitos definidos em regulamento. (Incluído pela Lei nº 14.724, de 2023)

Art. 2º-A. É instituído o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)

§ 1º O uso do símbolo de que trata o caput deste artigo é opcional, e sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)



Código de Ética

O Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, consolidado na Cartilha de Ética, destaca-se como um instrumento fundamental para assegurar a conformidade das práticas institucionais aos mais elevados padrões de integridade, transparência e responsabilidade. Instituído pela Resolução Administrativa nº 007/2020, o Código visa fortalecer a confiança pública, estabelecendo normas claras que orientam o comportamento dos servidores, em consonância com princípios éticos e os objetivos institucionais do Tribunal.

A ética, concebida como um valor central, está integrada ao Planejamento Estratégico do Tribunal, permeando todas as suas ações. O Código reafirma o compromisso com os pilares da administração pública – legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência – e amplia seu alcance ao incorporar valores como dignidade, respeito, inovação e responsabilidade social e ambiental. Esses princípios não apenas orientam a conduta dos servidores, mas também guiam o Tribunal na busca pela excelência na prestação de serviços, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza a colaboração, o desenvolvimento profissional e o bem-estar coletivo.

A estrutura normativa do Código é fortalecida por um conjunto robusto de bases legais, como a Resolução nº 240 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Lei nº 8.112/1990 e a Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº 12.846/2013), além de estar alinhada às recomendações internacionais, como a Convenção da ONU contra a Corrupção e a Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública. Essa fundamentação ressalta o compromisso do Tribunal com o combate à corrupção, a promoção da integridade e a adoção de práticas de governança que estejam à altura das demandas contemporâneas.

A Cartilha não se limita a estabelecer regras. Ela desempenha um papel educacional e formativo, ao proporcionar aos servidores uma compreensão clara dos valores e deveres institucionais. O Código assegura que as decisões e ações sejam pautadas pela urbanidade, transparência e interesse público. Ademais, promove a inclusão de ferramentas práticas, como a Comissão de Ética, responsável por dirimir dúvidas, instaurar processos investigativos, orientar condutas e monitorar o cumprimento das normas éticas. Essa estrutura é um reflexo do comprometimento do Tribunal com a criação de um ambiente de trabalho harmônico, justo e eficiente.

Um diferencial significativo da Cartilha é sua preocupação com o equilíbrio entre a ética e a inovação. Ela incentiva o desenvolvimento de soluções criativas para problemas institucionais, buscando a modernização de processos e o aperfeiçoamento contínuo dos serviços oferecidos à sociedade. Além disso, o Código estabelece diretrizes específicas para a preservação do patrimônio público, a confidencialidade das informações e a gestão sustentável de recursos, assegurando que as práticas do Tribunal estejam alinhadas às expectativas sociais e ambientais do século XXI.

Por fim, a Cartilha de Ética dos Servidores do TRT-15 reafirma o papel do Tribunal como uma instituição de referência no âmbito do Judiciário. Ao consolidar valores como justiça, equidade, responsabilidade social e transparência, ela fortalece o vínculo entre o Tribunal e a sociedade, promovendo um serviço público de excelência. Assim, o Código de Ética transcende sua função normativa, tornando-se um guia para a construção de uma cultura organizacional ética, comprometida e orientada ao interesse público.

Prezado(a),

Para estudo do tópico solicitado pelo edital, indicamos que verifique o material complementar, que pode ser encontrado em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/gestao-estrategica/CARTILHA%20DE%20%C3%89TICA%20\(2\)_compressed.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/gestao-estrategica/CARTILHA%20DE%20%C3%89TICA%20(2)_compressed.pdf)

A indicação se dá devido ao formato e extensão do material em questão, que não cabe na estrutura de nossas apostilas. Por isso, e para manter protegido os direitos de autor do conteúdo, sugerimos acesso direto na fonte oficial e estudo do documento tal como solicitado pelo edital.

Bons estudos!

**REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO****TÍTULO I
DO TRIBUNAL****CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º São órgãos da Justiça do Trabalho da 15ª Região:

- I- o Tribunal Regional do Trabalho;
- II- os Juízes do Trabalho.

Art. 2º O Tribunal Regional do Trabalho, com sede em Campinas, Estado de São Paulo, tem sua jurisdição fixada no art. 1º, § 2º, da Lei n. 7.520, de 15 de julho de 1986.

Art. 3º As Varas do Trabalho têm sede e jurisdição fixadas em lei e estão administrativamente subordinadas ao Tribunal.

Parágrafo único. Após instalada a Vara, o Tribunal poderá alterar e estabelecer nova jurisdição, bem como transferir a sede de um Município para outro, de acordo com a necessidade de agilização da prestação jurisdicional, conforme previsto no art. 28 da Lei n. 10.770/2003. (Acrescido pelo Assento Regimental n. 2, de 3 de junho de 2015)

**CAPÍTULO II
DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL**

Art. 4º O Tribunal é composto por 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores do Trabalho, nomeados pelo Presidente da República, com atribuições e competência definidas na Constituição Federal, nas leis da República e neste Regimento. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

Art. 5º São órgãos do Tribunal:

- I- o Tribunal Pleno;
- II- o Órgão Especial; (Inserido pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- III- a Presidência; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- IV- a Corregedoria; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- V- as Seções Especializadas; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- VI- as Turmas e respectivas Câmaras; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- VII- a Escola Judicial. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)
- VIII- a Ouvidoria. (Acrescido pelo Assento Regimental n. 7, de 2 de setembro de 2014)

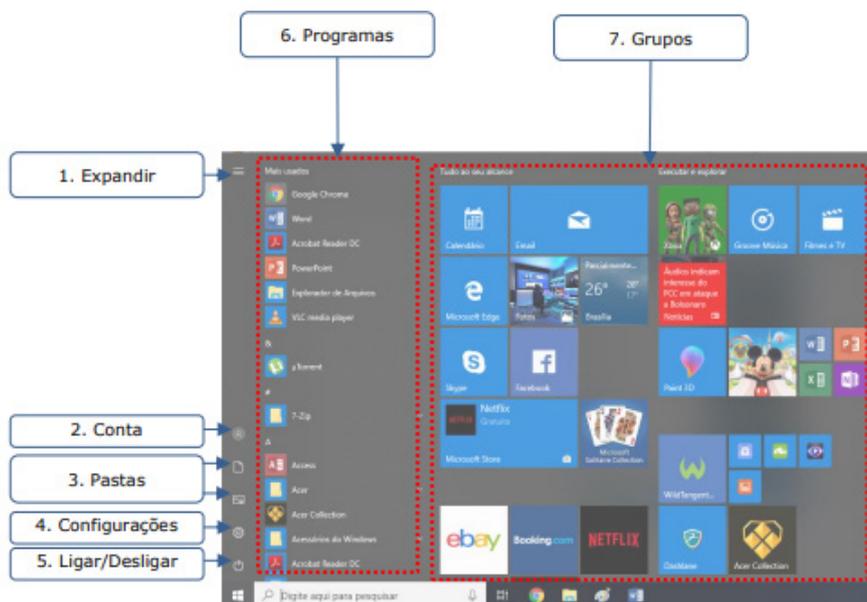
Art. 6º Constituem cargos de direção do Tribunal os de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)



O Windows 10 é um sistema operacional desenvolvido pela Microsoft, parte da família de sistemas operacionais Windows NT. Lançado em julho de 2015, ele sucedeu o Windows 8.1 e trouxe uma série de melhorias e novidades, como o retorno do Menu Iniciar, a assistente virtual Cortana, o navegador Microsoft Edge e a funcionalidade de múltiplas áreas de trabalho. Projetado para ser rápido e seguro, o Windows 10 é compatível com uma ampla gama de dispositivos, desde PCs e tablets até o Xbox e dispositivos IoT.

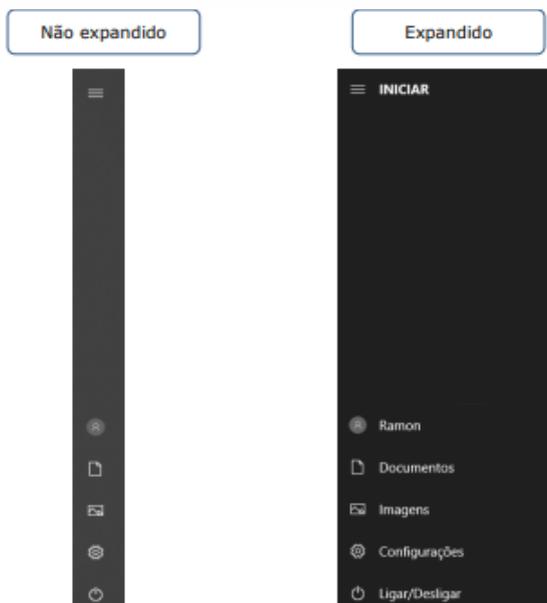
Botão Iniciar

O Botão Iniciar dá acesso aos programas instalados no computador, abrindo o Menu Iniciar que funciona como um centro de comando do PC.



Menu Iniciar

Expandir: botão utilizado para expandir os itens do menu.



Botão Expandir



O estudo da aplicabilidade das normas constitucionais é essencial à correta interpretação da Constituição Federal¹. 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 autoexecutáveis (“*self executing*”) e as normas não-autoexecutáveis.

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 versando 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), **imediate** (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.

¹ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3AAnRpJ4j8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/downloadPDF/%3Faula%3D188713+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>



Breve Introdução

Podemos considerar o Direito Administrativo como um ramo autônomo do Direito que se encontra dependente de um acoplado de regras e princípios próprios. Todavia, ainda não existe uma norma codificada, não havendo, desta forma, um Código de Direito Administrativo.

Por esta razão, as regras que regem a atuação da Administração Pública em sua relação com os administrados, seus agentes públicos, organização interna e na prestação de seus serviços públicos, encontram-se esparsas no ordenamento jurídico pátrio, onde a principal fonte normativa é a Constituição Federal.

O regime jurídico brasileiro possui dois princípios justificadores das prerrogativas e restrições da Administração, sendo eles, o princípio da Supremacia do Interesse Público e o princípio da Indisponibilidade do Interesse Público.

Sobre o tema em estudo, a jurista Maria Sylvia Zanella Di Pietro ensina que há diferenças relevantes entre o regime jurídico da Administração Pública e o regime jurídico administrativo.

Vejamos:

REGIME JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO
<ul style="list-style-type: none"> – É um regime mais abrangente – Consiste nas regras e princípios de direito público e privado por meio dos quais, a Administração Pública pode se submeter em sua atuação 	<ul style="list-style-type: none"> – É um regime reservado para as relações jurídicas incidentes nas normas de direito público – O ente público assume uma posição privilegiada em relação ao particular

Princípios de Direito Administrativo

Os princípios de direito administrativo são regras que direcionam os atos da Administração Pública. Os princípios podem vir expressos na Constituição Federal, bem como também podem ser implícitos, ou seja, não estão listados na Constituição, porém, possuem a mesma forma normativa.

O artigo 37, *caput* da Constituição Federal de 1.988, predispõe acerca dos princípios administrativos dispondo que a Administração Pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Entretanto, é importante ressaltar que o rol de princípios constitucionais do Direito Administrativo não se exaure no art. 37, *caput* da CFB/988, sendo estes, os já mencionados princípios implícitos.

Princípios Expressos

São os seguintes: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

Vejamos em apartado, cada um deles:

Legalidade

Por meio do princípio da legalidade, a Administração Pública só pode atuar conforme a lei, tendo em vista que todas as suas atividades se encontram subordinadas à legislação.

Ressalta-se que de modo diverso da Legalidade na seara civil, onde o que não está proibido está permitido, nos termos do art.5º, II, CFB/88, na Legalidade Administrativa, o administrado poderá atuar somente com prévia autorização legal, haja vista que não havendo autorização legal, não poderá a Administração agir.



As **organizações formais modernas** caracterizam-se como um sistema constituído de elementos interativos, que recebe entradas do ambiente, transformando-os, e emite saídas para o ambiente externo. Nesse sentido, os elementos interativos da organização, pessoas e departamentos, dependem uns dos outros e devem trabalhar juntos.

As organizações podem ser formais e informais.

— Formais

A estrutura formal das organizações é composta pela estrutura instituída pela vontade humana para atingir determinado objetivo. Ela é representada por um organograma composto por órgãos, cargos e relações de autoridade e responsabilidade.

Elas são regidas por normas e regulamentos que estabelecem e especificam os padrões para atingir os objetivos organizacionais.

Características das Organizações Formais
São instituídas pela vontade humana;
São planejadas e deliberadamente estruturadas;
São tangíveis (visíveis);
Seus líderes se valem da autoridade e responsabilidade (líderes formais);
São regidas por normas e regulamentos definidos de forma racional (lógica);
São representadas por organogramas;
São flexíveis às modificações em sua estrutura e nos processos organizacionais, em face da hierarquia formal e impessoal.

— Informais

Visto as organizações formais serem compostas por redes de relacionamento no ambiente de trabalho, esse relacionamento dá origem à organização informal. As organizações informais definem-se como o conjunto de interações e relacionamentos que se estabelecem entre as pessoas, sendo esta paralela à organização formal.

As organizações informais não possuem objetivos predeterminados, surgem de forma natural, estando presentes nos usos e costumes, e se manifestam por meio de sentimentos e necessidade de associação pelos membros da organização formal.

Características das Organizações Informais
São oriundas das relações pessoais e sociais desenvolvidas naturalmente entre os membros de determinada organização;
Sua relação é de coesão ou antagonismo;
As lideranças são informais, por meio da influência;
Possuem colaboração espontânea, independente da autoridade formal;
Têm possibilidade de oposição à organização formal;
Transcende a organização formal, não se limitando ao horário de trabalho, barreiras organizacionais ou hierarquias;
São intangíveis (não visíveis);
São resistentes às modificações nos processos, uma vez que as pessoas tendem a defender excessivamente os seus padrões.



1. Modelo Tradicional (Gestão de Pessoal)

- Período: Início do século XX até a década de 1960.

Características:

- Foco na administração de tarefas burocráticas como contratação, pagamento e demissão.
- Estrutura hierárquica rígida.
- Baixa preocupação com o desenvolvimento e bem-estar dos funcionários.

- Fatores Condicionantes:

- Revolução Industrial e a necessidade de organizar grandes contingentes de trabalhadores.
- Predominância de setores industriais.
- Mentalidade de comando e controle.

2. Modelo de Relações Humanas

- Período: Década de 1930 em diante, com ênfase nas décadas de 1950 e 1960.

- Características:

- Valorização das relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- Preocupação com a motivação, satisfação e bem-estar dos empregados.
- Surgimento de práticas de treinamento e desenvolvimento.

- Fatores Condicionantes:

- Experiências de Hawthorne, que destacaram a importância das condições psicológicas e sociais.
- Crescimento dos estudos sobre motivação e comportamento humano no trabalho (Maslow, Herzberg).
- Mudança de foco da produtividade para a satisfação do trabalhador.

3. Modelo de Desenvolvimento Organizacional

- Período: Década de 1960 em diante.

- Características:

- Enfoque na mudança organizacional e desenvolvimento contínuo.
- Desenvolvimento de programas de capacitação e formação.
- Participação e envolvimento dos funcionários nos processos decisórios.

- Fatores Condicionantes:

- Necessidade de adaptação rápida às mudanças de mercado e tecnologia.
- Teorias da mudança e desenvolvimento organizacional.
- Valorização do capital humano como diferencial competitivo.



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.



— 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.

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.