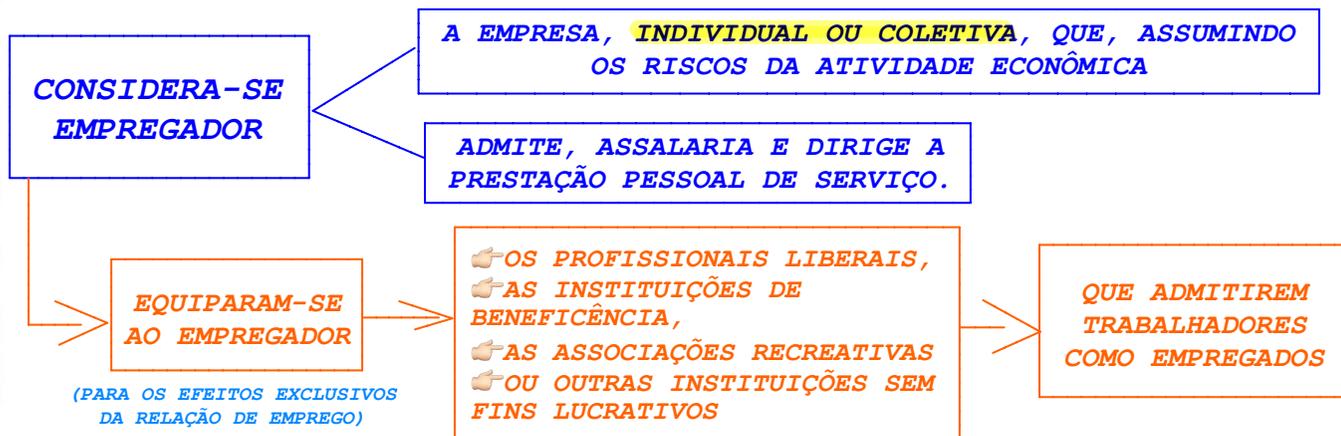


DIREITO DO TRABALHO

CLT - INTRODUÇÃO

QUEM É CONSIDERADO EMPREGADOR?



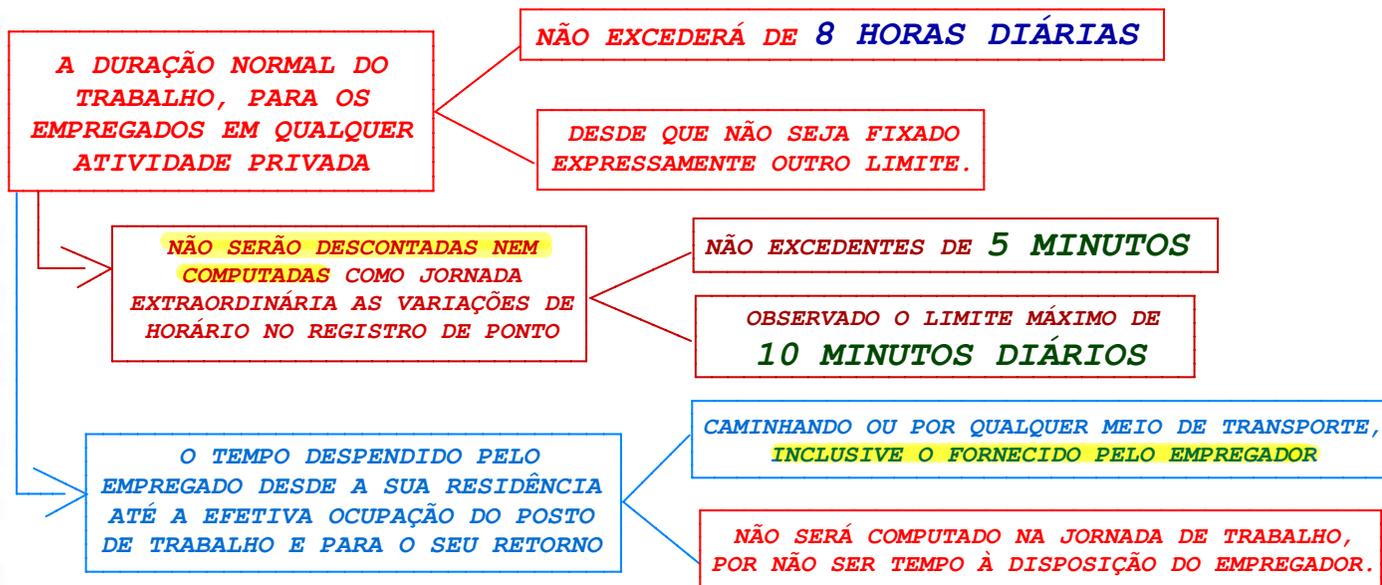
GRUPO ECONÔMICO



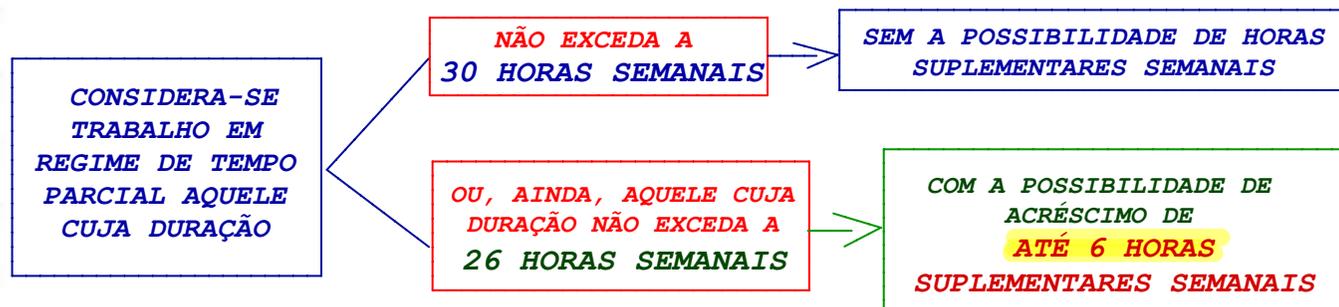
DIREITO DO TRABALHO

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO



TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL



DIREITO DO TRABALHO

FÉRIAS ANUAIS

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

➡ **TODO EMPREGADO TERÁ DIREITO ANUALMENTE AO GOZO DE UM PERÍODO DE FÉRIAS, SEM PREJUÍZO DA REMUNERAÇÃO.**



➡ **APÓS CADA PERÍODO DE 12 MESES DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, O EMPREGADO TERÁ DIREITO A FÉRIAS, NA SEGUINTE PROPORÇÃO:**

30 DIAS CORRIDOS	QUANDO NÃO HOUVER FALTADO AO SERVIÇO MAIS DE 5 VEZES
24 DIAS CORRIDOS	QUANDO HOUVER TIDO DE 6 A 14 FALTAS
18 DIAS CORRIDOS	QUANDO HOUVER TIDO DE 15 A 23 FALTAS
12 DIAS CORRIDOS	QUANDO HOUVER TIDO DE 24 A 32 FALTAS.

➡ **É VEDADO DESCONTAR, DO PERÍODO DE FÉRIAS, AS FALTAS DO EMPREGADO AO SERVIÇO.**

➡ **O PERÍODO DAS FÉRIAS SERÁ COMPUTADO, PARA TODOS OS EFEITOS, COMO TEMPO DE SERVIÇO.**

DIREITO DO TRABALHO

ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS

➡ O EXERCÍCIO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES INSALUBRES, ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA ESTABELECIDOS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO, ASSEGURA A PERCEPÇÃO DE **ADICIONAL** DE:

40% (GRAU MÁXIMO)

20% (GRAU MÉDIO)

10% (GRAU MÍNIMO)

ATIVIDADES PERIGOSAS

➡ **CONSIDERADAS ATIVIDADES OU OPERAÇÕES PERIGOSAS, NA FORMA DA REGULAMENTAÇÃO APROVADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, AQUELAS QUE, POR SUA NATUREZA OU MÉTODOS DE TRABALHO, IMPLIQUEM RISCO ACENTUADO EM VIRTUDE DE EXPOSIÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR A:**

- ✓ INFLAMÁVEIS, EXPLOSIVOS OU ENERGIA ELÉTRICA;
- ✓ ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL.
- ✓ COLISÕES, ATROPELAMENTOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE ACIDENTES OU VIOLÊNCIAS NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DOS AGENTES DAS AUTORIDADES DE TRÂNSITO

O TRABALHO EM CONDIÇÕES DE PERICULOSIDADE ASSEGURA AO EMPREGADO UM ADICIONAL DE **30% SOBRE O SALÁRIO**

SEM OS ACRÉSCIMOS RESULTANTES DE GRATIFICAÇÕES, PRÊMIOS OU PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS DA EMPRESA

O EMPREGADO PODERÁ OPTAR PELO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE QUE PORVENTURA LHE SEJA DEVIDO.

SERÃO DESCONTADOS OU COMPENSADOS DO ADICIONAL OUTROS DA MESMA NATUREZA EVENTUALMENTE JÁ CONCEDIDOS AO VIGILANTE POR MEIO DE ACORDO COLETIVO.

SÃO TAMBÉM CONSIDERADAS PERIGOSAS AS ATIVIDADES DE

TRABALHADOR **EM MOTOCICLETA** 

DIREITO DO TRABALHO

CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPTÃO

POR UM PERÍODO DE **2 A 5 MESES**

O CONTRATO DE
TRABALHO PODERÁ
SER SUSPENSO

PARA PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO EM CURSO OU PROGRAMA DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDO PELO EMPREGADOR,
COM DURAÇÃO EQUIVALENTE À SUSPENSÃO CONTRATUAL,

MEDIANTE PREVISÃO EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO
DE TRABALHO E AQUIESCÊNCIA FORMAL DO EMPREGADO

APÓS A AUTORIZAÇÃO CONCEDIDA POR INTERMÉDIO DE CONVENÇÃO OU ACORDO
COLETIVO, O EMPREGADOR DEVERÁ NOTIFICAR O RESPECTIVO SINDICATO,
COM ANTECEDÊNCIA MÍNIMA DE **15 DIAS** DA SUSPENSÃO CONTRATUAL.

O CONTRATO DE
TRABALHO NÃO PODERÁ
SER SUSPENSO

EM CONFORMIDADE COM O DISPOSTO NO
CAPUT DESTE ARTIGO MAIS DE UMA VEZ
NO PERÍODO DE **16 MESES**.

O EMPREGADOR PODERÁ
CONCEDER AO EMPREGADO AJUDA
COMPENSATÓRIA MENSAL, **SEM**
NATUREZA SALARIAL

DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO
CONTRATUAL NOS TERMOS DO CAPUT DESTE
ARTIGO, COM VALOR A SER DEFINIDO EM
CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO.

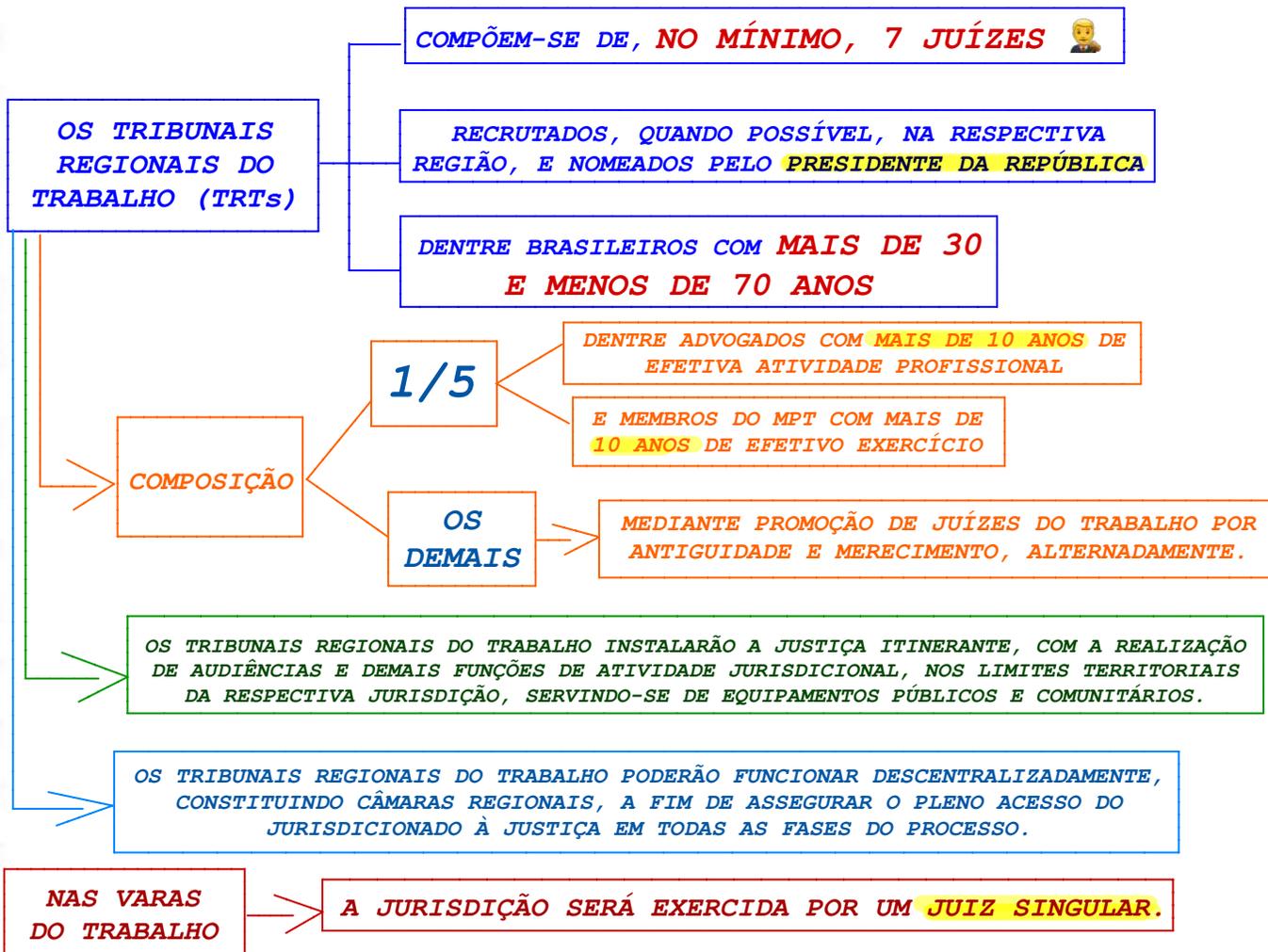
DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO
CONTRATUAL PARA PARTICIPAÇÃO
EM CURSO OU PROGRAMA DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL,

O EMPREGADO FARÁ JUS AOS
BENEFÍCIOS VOLUNTARIAMENTE
CONCEDIDOS PELO EMPREGADOR.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

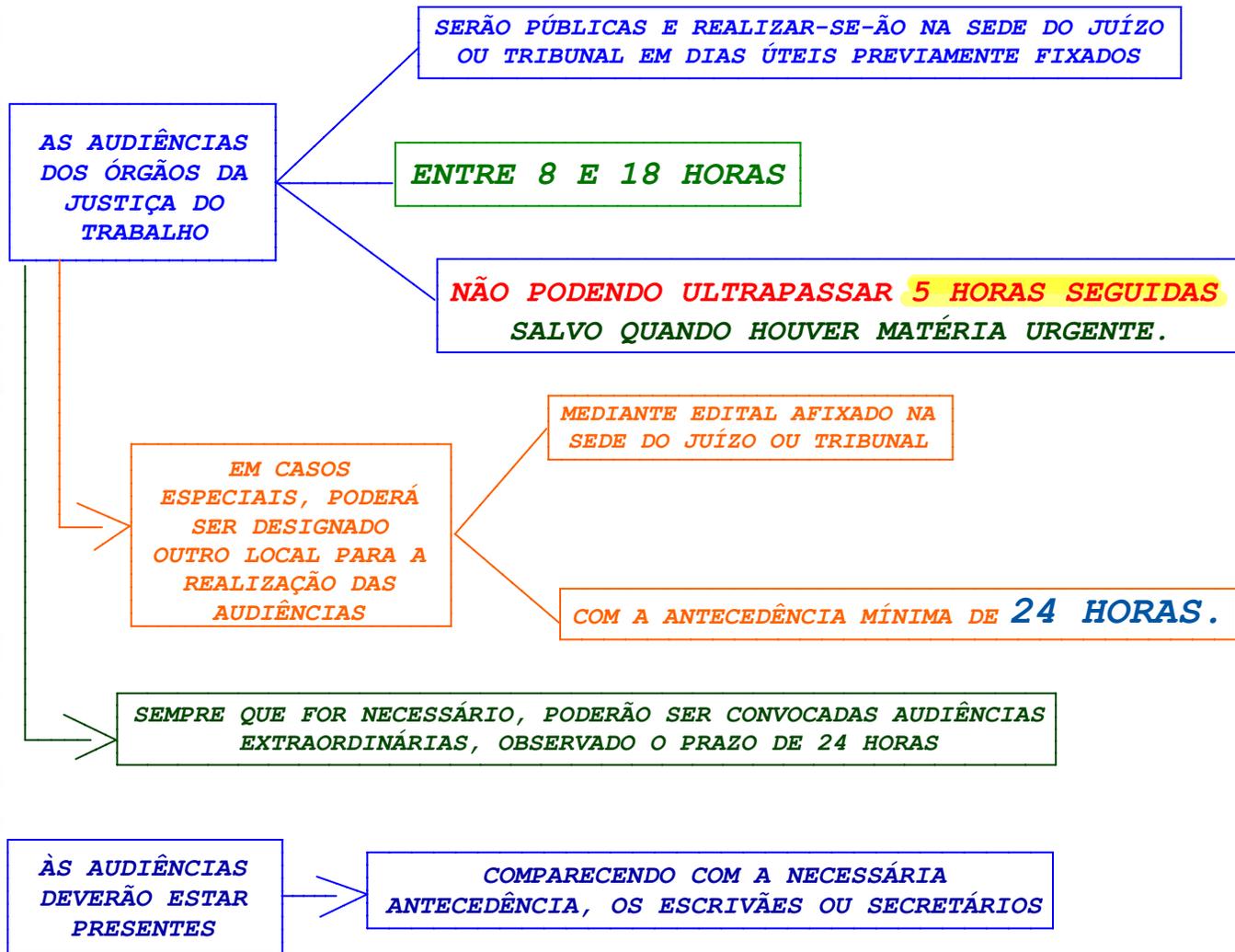
JUSTIÇA DO TRABALHO

DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS
DO TRABALHO E DOS JUÍZES DO TRABALHO



DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

DAS AUDIÊNCIAS



DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

DAS PROVAS

O ÔNUS DA PROVA INCUMBE

AO RECLAMANTE, QUANTO AO FATO CONSTITUTIVO DE SEU DIREITO

AO RECLAMADO, QUANTO À EXISTÊNCIA DE FATO IMPEDITIVO,
MODIFICATIVO OU EXTINTIVO DO DIREITO DO RECLAMANTE.

➡ NOS CASOS PREVISTOS EM LEI OU DIANTE DE PECULIARIDADES DA CAUSA RELACIONADAS À IMPOSSIBILIDADE OU À EXCESSIVA DIFICULDADE DE CUMPRIR O ENCARGO NOS TERMOS DESTES ARTIGOS OU À MAIOR FACILIDADE DE OBTENÇÃO DA PROVA DO FATO CONTRÁRIO:

✓ PODERÁ O JUÍZO ATRIBUIR O ÔNUS DA PROVA DE MODO DIVERSO

✓ DESDE QUE O FAÇA POR DECISÃO FUNDAMENTADA

✓ CASO EM QUE DEVERÁ DAR À PARTE A OPORTUNIDADE DE SE DESINCUMBIR DO ÔNUS QUE LHE FOI ATRIBUÍDO.

➡ A DECISÃO REFERIDA ACIMA DEVERÁ SER PROFERIDA ANTES DA ABERTURA DA INSTRUÇÃO E, A REQUERIMENTO DA PARTE:

✓ IMPLICARÁ O ADIAMENTO DA AUDIÊNCIA E POSSIBILITARÁ PROVAR OS FATOS POR QUALQUER MEIO EM DIREITO ADMITIDO.

A DECISÃO REFERIDA ACIMA NÃO PODE GERAR SITUAÇÃO EM QUE A DESINCUMBÊNCIA DO ENCARGO PELA PARTE SEJA IMPOSSÍVEL OU EXCESSIVAMENTE DIFÍCIL.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

EXECUÇÃO

DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO E DA SUA IMPUGNAÇÃO

GARANTIDA A
EXECUÇÃO OU
PENHORADOS OS BENS

TERÁ O EXECUTADO **5 DIAS** PARA APRESENTAR EMBARGOS

CABENDO IGUAL PRAZO AO EXEQUENTE PARA IMPUGNAÇÃO.

A MATÉRIA DE DEFESA SERÁ RESTRITA ÀS ALEGAÇÕES DE CUMPRIMENTO DA DECISÃO OU DO ACORDO, QUITAÇÃO OU PRESCRIÇÃO DA DÍVIDA.

SE NA DEFESA TIVEREM SIDO ARROLADAS TESTEMUNHAS, PODERÁ O JUIZ OU O PRESIDENTE DO TRIBUNAL, CASO JULGUE NECESSÁRIOS SEUS DEPOIMENTOS, MARCAR AUDIÊNCIA PARA A PRODUÇÃO DAS PROVAS, A QUAL DEVERÁ REALIZAR-SE **DENTRO DE 5 DIAS.**

SOMENTE NOS EMBARGOS À PENHORA PODERÁ O EXECUTADO IMPUGNAR A SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO, CABENDO AO EXEQUENTE IGUAL DIREITO E NO MESMO PRAZO.

JULGAR-SE-ÃO NA MESMA SENTENÇA OS EMBARGOS E AS IMPUGNAÇÕES À LIQUIDAÇÃO APRESENTADAS PELOS CREDORES TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO.

CONSIDERA-SE INEXIGÍVEL O TÍTULO JUDICIAL FUNDADO EM LEI OU ATO NORMATIVO DECLARADOS INCONSTITUCIONAIS PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL OU EM APLICAÇÃO OU INTERPRETAÇÃO TIDAS POR INCOMPATÍVEIS COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

A EXIGÊNCIA DA GARANTIA OU PENHORA NÃO SE APLICA ÀS ENTIDADES FILANTRÓPICAS E/OU ÀQUELES QUE COMPÕEM OU COMPUSERAM A DIRETORIA DESSAS INSTITUIÇÕES.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

RECURSOS

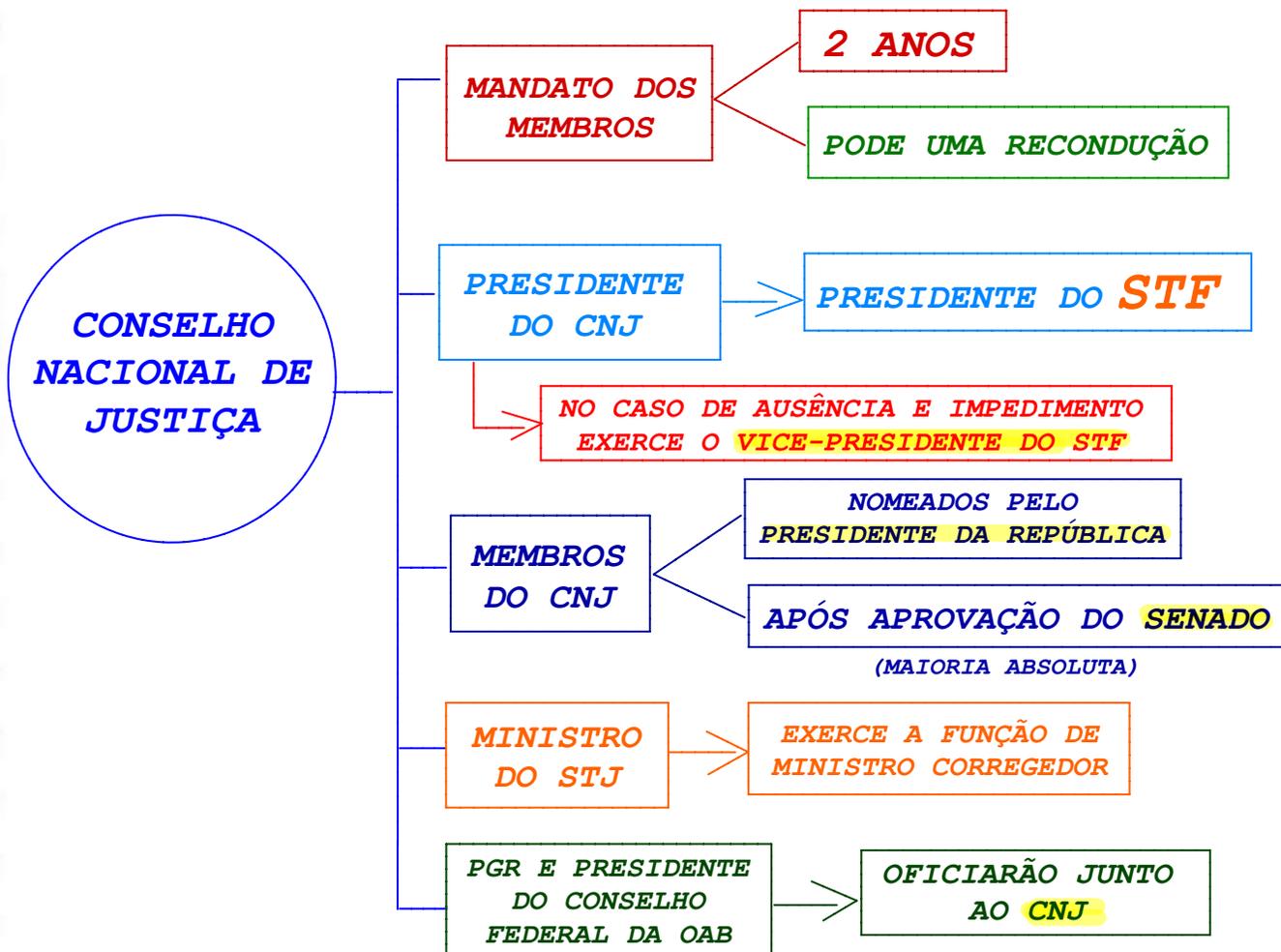
EMBARGOS DE DECLARAÇÃO



DIREITO CONSTITUCIONAL

PODER JUDICIÁRIO

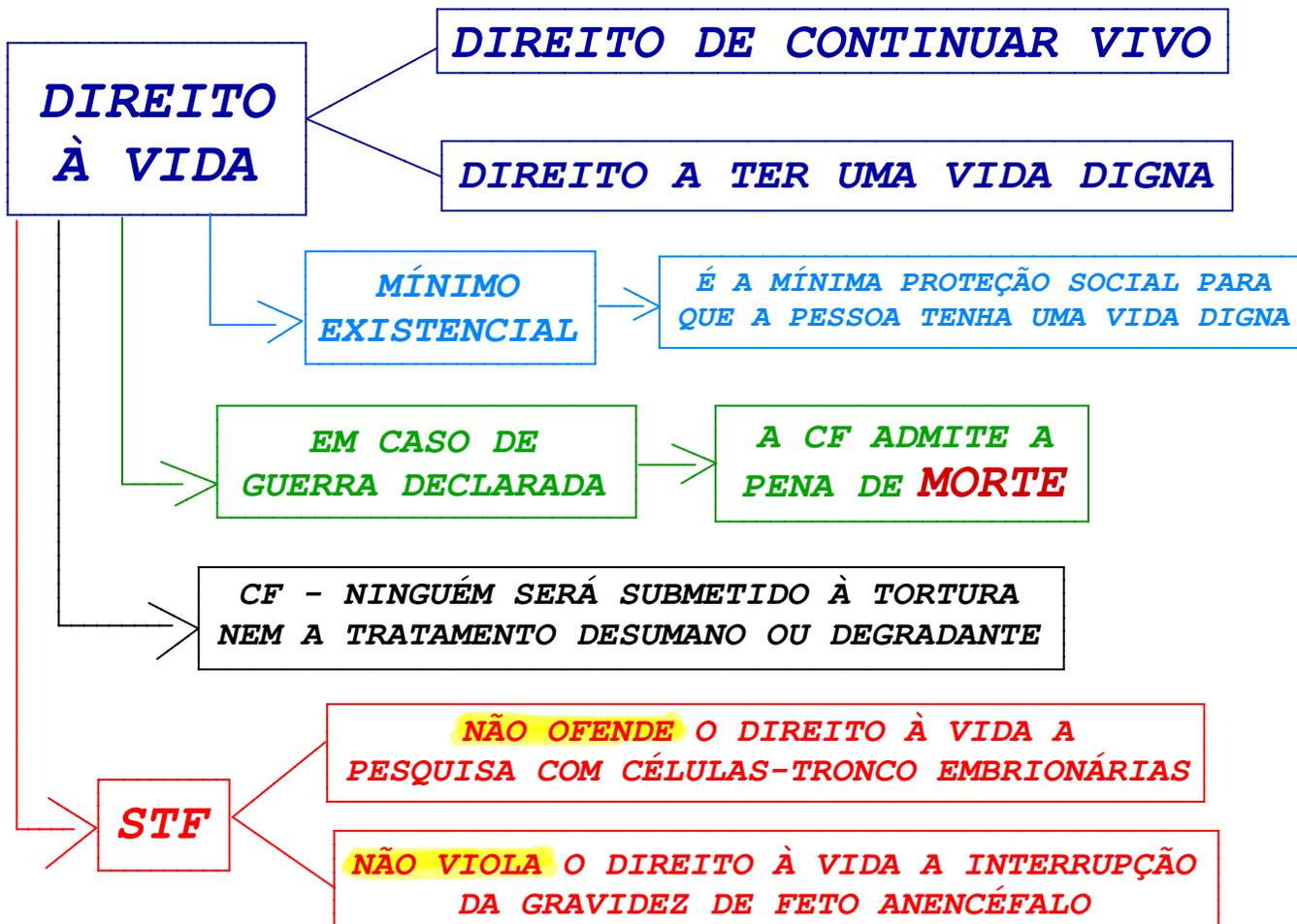
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)



DIREITO CONSTITUCIONAL

DICA - DIREITOS FUNDAMENTAIS

DIREITO À VIDA



DIREITO CONSTITUCIONAL

DICA - DIREITOS FUNDAMENTAIS

SEGURANÇA JURÍDICA



DIREITO CONSTITUCIONAL

REPARTIÇÃO DE COMPETÊNCIAS

PEGADINHAS MAIS COBRADAS EM PROVA



SEGURIDADE SOCIAL	PREVIDÊNCIA SOCIAL
PRIVATIVA DA UNIÃO	CONCORRENTE



DIREITO PROCESSUAL	PROCEDIMENTOS EM MATÉRIA PROCESSUAL
PRIVATIVA DA UNIÃO	CONCORRENTE



DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL	EDUCAÇÃO
PRIVATIVA DA UNIÃO	CONCORRENTE



TRÂNSITO E TRANSPORTE	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PARA SEGURANÇA DO TRÂNSITO
PRIVATIVA DA UNIÃO	COMUM

DIREITO ADMINISTRATIVO

MODALIDADES DE LICITAÇÃO

CONCORRÊNCIA

(RITO COMUM)

CONCORRÊNCIA

MODALIDADE PARA
CONTRATAÇÃO

DE BENS E SERVIÇOS ESPECIAIS

DE OBRAS

SERVIÇOS COMUNS E
ESPECIAIS DE ENGENHARIA

OS SERVIÇOS COMUNS DE ENGENHARIA
ADMITEM O PREGÃO OU A CONCORRÊNCIA

CRITÉRIOS DE
JULGAMENTO

✓ MENOR PREÇO; ✓ TÉCNICA E PREÇO;
✓ MELHOR TÉCNICA OU ✓ MAIOR RETORNO ECONÔMICO;
✓ CONTEÚDO ARTÍSTICO; ✓ MAIOR DESCONTO.

BENS E
SERVIÇOS
ESPECIAIS

☞ NÃO SÃO COMUNS;
☞ NÃO PODEM SER DEFINIDOS OBJETIVAMENTE;
☞ POSSUEM "ALTA HETEROGENEIDADE OU COMPLEXIDADE".

CONCEITO
DE OBRAS

☞ SÃO PRIVATIVAS DE ARQUITETO OU ENGENHEIRO;
☞ INOVAM O ESPAÇO FÍSICO DA NATUREZA;
☞ ACARRETAM ALTERAÇÃO SUBSTANCIAL DO IMÓVEL.

CONCEITO DE
SERVIÇOS DE
ENGENHARIA

☞ DESTINADOS A OBTER DETERMINADA UTILIDADE,
INTELLECTUAL OU MATERIAL;
☞ SERVIÇOS PRIVATIVOS DAS PROFISSÕES DE ARQUITETO
E ENGENHEIRO OU DE TÉCNICOS ESPECIALIZADOS;
☞ QUE NÃO SE ENQUADRAM NO CONCEITO DE OBRA

DIREITO ADMINISTRATIVO

DICA - LEI 8.112/90

FÉRIAS



30 DIAS

**PODE SER CUMULADA ATÉ 2 PERÍODOS
POR NECESSIDADE DO SERVIÇO**

**1º PERÍODO
AQUISITIVO
DE FÉRIAS**

**APÓS 12 MESES
DE EXERCÍCIO**

**É VEDADO LEVAR À CONTA DE FÉRIAS
QUALQUER FALTA AO SERVIÇO**

**PODE PARCELAR EM
ATÉ 3 ETAPAS**

**DESDE QUE REQUERIDAS PELO
SERVIDOR E NO INTERESSE
DA ADMINISTRAÇÃO**

**O PAGAMENTO SERÁ EFETUADO ATÉ
2 DIAS ANTES DO PERÍODO**

**SERVIDOR
EXONERADO**

**PERCEBERÁ INDENIZAÇÃO
DE FÉRIAS PROPORCIONAIS**

**NA PROPORÇÃO
DE 1/12 MÊS
DE EXERCÍCIO**

**BASE DE CÁLCULO DO MÊS
EM QUE FOR PUBLICADO
O ATO EXONERATÓRIO**

DIREITO ADMINISTRATIVO

DICA - ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

CONCENTRAÇÃO X DESCONCENTRAÇÃO

CONCENTRAÇÃO

OCORRE QUANDO A PESSOA JURÍDICA INTEGRANTE DA ADM. PÚBLICA **EXTINGUE SEUS ÓRGÃOS**

REUNINDO EM UM NÚMERO MENOR DE UNIDADES AS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS

DESCONCENTRAÇÃO

REFERE-SE À DISTRIBUIÇÃO INTERNA DE COMPETÊNCIAS

A QUAL DÁ ORIGEM AOS **ÓRGÃOS PÚBLICOS**

DESCONCENTRAÇÃO X DESCENTRALIZAÇÃO

DESCONCENTRAÇÃO

OCORRE DENTRO DE UMA **ÚNICA PESSOA JURÍDICA**

HÁ **RELAÇÃO HIERÁRQUICA**

DESCENTRALIZAÇÃO

SÃO **DUAS** PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS (UMA TRANSFERE E A OUTRA RECEBE A COMPETÊNCIA)

NÃO HÁ RELAÇÃO DE HIERARQUIA

DIREITO ADMINISTRATIVO

DICA - ATOS ADMINISTRATIVOS

CLASSIFICAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS (III)

ATO VÁLIDO X ANULÁVEL X NULO X INEXISTENTE



DIREITO ADMINISTRATIVO

NOVA LEI DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

DAS PENAS

ENRIQUECIMENTO ILÍCITO	PREJUÍZO AO ERÁRIO	VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS
RESSARCIMENTO INTEGRAL DO DANO (SE HOUVER DANO EFETIVO)		
PERDA DOS BENS ACRESCIDOS ILICITAMENTE	PERDA DOS BENS ACRESCIDOS ILICITAMENTE <small>(SE CONCORRER ESTA CIRCUNSTÂNCIA)</small>	X
PERDA DA FUNÇÃO PÚBLICA	PERDA DA FUNÇÃO PÚBLICA	X
SUSPENSÃO DOS DIREITOS POLÍTICOS DE ATÉ 14 ANOS	SUSPENSÃO DOS DIREITOS POLÍTICOS DE ATÉ 12 ANOS	X
MULTA CIVIL IGUAL AO VALOR DO ACRÉSCIMO PATRIMONIAL (AUMENTÁVEL ATÉ O DOBRO)	MULTA CIVIL IGUAL AO VALOR DO DANO <small>(AUMENTÁVEL ATÉ O DOBRO)</small>	MULTA CIVIL DE ATÉ 24 VEZES VALOR DA REMUNERAÇÃO DO AGENTE <small>(AUMENTÁVEL ATÉ O DOBRO)</small>
PROIBIÇÃO DE CONTRATAR COM O PODER PÚBLICO OU DE RECEBER BENEFÍCIOS, PELO PRAZO NÃO SUPERIOR A 14 ANOS <small>(AINDA QUE POR INTERMÉDIO DE PESSOA JURÍDICA DA QUAL SEJA SÓCIO MAJORITÁRIO)</small>	PROIBIÇÃO DE CONTRATAR COM O PODER PÚBLICO OU DE RECEBER BENEFÍCIOS, PELO PRAZO NÃO SUPERIOR A 12 ANOS <small>(AINDA QUE POR INTERMÉDIO DE PESSOA JURÍDICA DA QUAL SEJA SÓCIO MAJORITÁRIO)</small>	PROIBIÇÃO DE CONTRATAR COM O PODER PÚBLICO OU DE RECEBER BENEFÍCIOS, PELO PRAZO NÃO SUPERIOR A 4 ANOS <small>(AINDA QUE POR INTERMÉDIO DE PESSOA JURÍDICA DA QUAL SEJA SÓCIO MAJORITÁRIO)</small>

LÍNGUA PORTUGUESA

DICA - REESCRITA DE FRASES

EXPRESSÕES PROBLEMÁTICAS

À MEDIDA QUE

EXPRESSA IDEIA DE **PROPORÇÃO**

PODE SUBSTITUIR POR
"À PROPORÇÃO QUE"

EX: **À MEDIDA QUE O TEMPO
PASSA, ELE FICA MAIS FORTE**

X

**NA MEDIDA
EM QUE**

EXPRESSA IDEIA DE **CAUSA**

PODE TAMBÉM SER USADA COMO
CONDIÇÃO OU PROPORÇÃO

PODE SER SUBSTITUÍDA POR: **"UMA VEZ QUE"**
"VISTO QUE", **"JÁ QUE"**, DENTRE OUTROS

OBS: AS BANCAS, EM GERAL,
COBRAM MAIS A EXPRESSÃO
COM IDEIA DE CAUSA

EX: **NA MEDIDA EM QUE VOCÊ
ESTUDOU, PASSOU NO CONCURSO**

LÍNGUA PORTUGUESA

ACENTUAÇÃO

USO DOS PORQUÊS

<p>POR QUE (PERGUNTA)</p>	<p>➡ EQUIVALE A "POR QUAL RAZÃO", "POR QUAL MOTIVO", "PELA QUAL", "PELOS QUAIS"</p> <p>EX - POR QUE VOCÊ QUER SER APROVADO NO CONCURSO DA PF?</p> <p>EX - ESTAS SÃO AS RAZÕES POR QUE ESTUDO BASTANTE</p>
<p>POR QUÊ (FIM DE FRASE)</p>	<p>➡ É UTILIZADO NO FINAIS DE FRASES, ANTES DE PONTO FINAL, DE INTERROGAÇÃO, DE EXCLAMAÇÃO OU DE RETICÊNCIAS</p> <p>EX - ESTUDO BASTANTE PARA SER APROVADO. SABE POR QUÊ?</p> <p>EX - O CONTRATO NÃO FOI ASSINADO. POR QUÊ?</p>
<p>PORQUE (RESPOSTA)</p>	<p>➡ CORRESPONDE A UMA EXPLICAÇÃO OU UMA CAUSA (POIS, JÁ QUE, UMA VEZ QUE, PORQUANTO. .)</p> <p>EX - COMPREI ESTE COMPUTADOR PORQUE É MAIS BARATO</p> <p>EX - ESTUDO PORQUE EU QUERO PASSAR</p>
<p>PORQUÊ (SUBSTANTIVO)</p>	<p>➡ EQUIVALE A UM SUBSTANTIVO (É ANTECEDIDO DE UM DETERMINANTE) - TEM SIGNIFICADO DE "MOTIVO", "RAZÃO"</p> <p>EX - NÃO SEI O PORQUÊ DESSA ESCOLHA</p> <p>EX - EU SEI O PORQUÊ DA SUA DEDICAÇÃO</p>

LÍNGUA PORTUGUESA

VERBOS

CONVERSÃO DA VOZ ATIVA PARA A VOZ PASSIVA

CONVERSÃO DA VOZ ATIVA NA VOZ PASSIVA ANALÍTICA

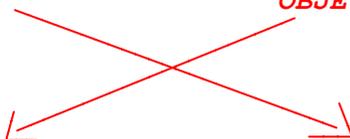
- 👉 O SUJEITO SE TRANSFORMA EM AGENTE DA PASSIVA
- 👉 O OBJETO DIRETO SE TRANSFORMA NO SUJEITO DA PASSIVA
- 👉 O VERBO TRANSITIVO SE TRANSFORMA EM LOCUÇÃO VERBAL

EXEMPLO:

O TREINADOR ALTEROU O HORÁRIO DO JOGO

SUJEITO

OBJETO DIRETO



O HORÁRIO DO JOGO FOI ALTERADO PELO TREINADOR

SUJEITO PACIENTE

(SER + PARTICÍPIO)

AGENTE DA PASSIVA

- 👉 O SUJEITO (O TREINADOR) PASSA PARA AGENTE DA PASSIVA (PELO TREINADOR)
- 👉 O OBJETO DIRETO PASSA PARA SUJEITO DA PASSIVA (O HORÁRIO DO JOGO)
- 👉 O VERBO TRANSITIVO (ALTEROU) PASSA PARA LOCUÇÃO VERBAL (FOI ALTERADO)

LÍNGUA PORTUGUESA

SINTAXE

ADJUNTO ADNOMINAL x COMPLEMENTO NOMINAL

ADJUNTO ADNOMINAL	COMPLEMENTO NOMINAL
SOMENTE SE LIGA A: ✓ SUBSTANTIVOS CONCRETOS E ABSTRATOS	SE LIGA A: ✓ SUBSTANTIVOS ABSTRATOS ✓ ADJETIVOS ✓ ADVÉRBIOS
PODE SER OU NÃO PREPOSICIONADO	É NECESSARIAMENTE PREPOSICIONADO
PRINCIPAL PEGADINHA DE PROVA PARA CONFUNDIR OS DOIS: NO CASO DE SUBSTANTIVO ABSTRATO COM TERMO PREPOSICIONADO "DE". NESSE CASO, VEJA COMO DISTINGUIR:	
◆ TERMO PREPOSICIONADO TEM SENTIDO AGENTE: SERÁ ADJUNTO ADNOMINAL	◆ TERMO PREPOSICIONADO TEM SENTIDO PACIENTE: SERÁ COMPLEMENTO NOMINAL
◆ SUBSTITUÍVEL POR UMA PALAVRA ÚNICA (UM ADJETIVO EQUIVALENTE) ◆ PODE INDICAR POSSE	◆ NÃO É SUBSTITUÍVEL POR UMA PALAVRA ÚNICA (ADJETIVO EQUIVALENTE) ◆ NÃO PODE INDICAR POSSE
EX: O CONSUMO DOS BRASILEIROS (OS BRASILEIROS CONSOMEM - AGENTE)	EX: O CONSUMO DE PÃO (O PÃO É CONSUMIDO - PACIENTE)

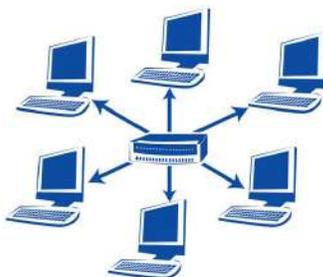
INFORMÁTICA

REDE DE COMPUTADORES

TIPOS DE REDE - QUANTO À TOPOLOGIA/LAYOUT

ESTRELA (STAR)

🔥 É A MAIS COBRADA 🔥



👉 AS ESTAÇÕES ESTÃO LIGADAS A UM NÓ CENTRAL CONTROLADOR, PELO QUAL PASSAM TODAS AS MENSAGENS.

👉 NÃO HÁ TRÁFEGO DIRETO ENTRE OS DISPOSITIVOS

👉 O ENLACE ENTRE AS ESTAÇÕES E O NÓ CENTRAL É PONTO-A-PONTO

👉 VANTAGENS:

✓ MAIOR TOLERÂNCIA A FALHAS - O DEFEITO NA ESTAÇÃO NÃO AFETA O RESTANTE DA REDE

✓ FACILIDADE PARA IDENTIFICAR/ISOLAR AS FALHAS

✓ FÁCIL ADICIONAR ESTAÇÕES

👉 DESVANTAGENS:

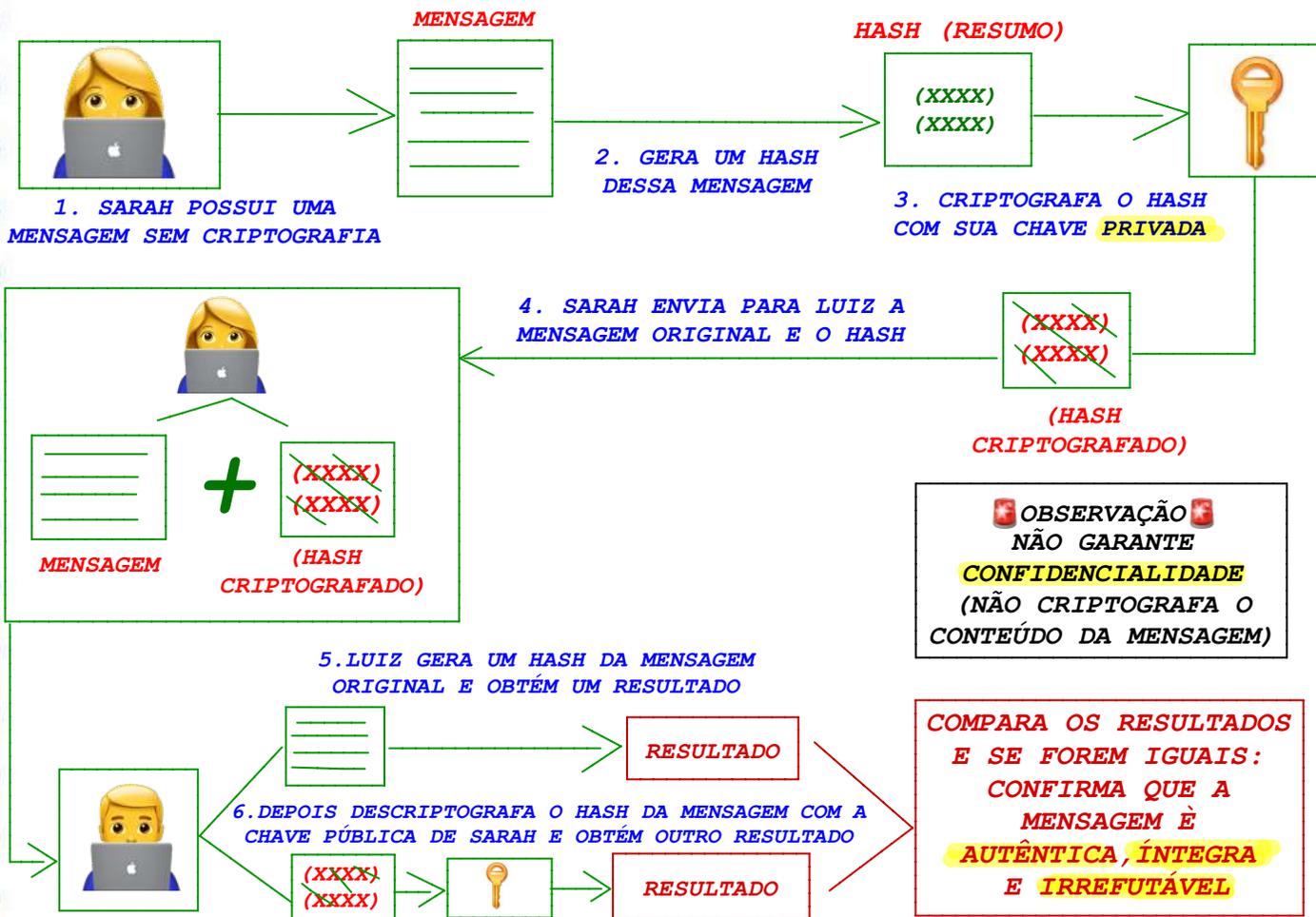
✓ SE O DISPOSITIVO CENTRAL FALHAR, TODA A REDE SERÁ PREJUDICADA

✓ INSTALAÇÃO MAIS CARA, POIS REQUER MAIS CABOS

INFORMÁTICA

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

FUNCIONAMENTO DA ASSINATURA DIGITAL



INFORMÁTICA

REDE DE COMPUTADORES

TIPOS DE REDE

CLASSIFICAÇÃO QUANTO À ÁREA GEOGRÁFICA

SIGLA	DESCRIÇÃO
PAN (PERSONAL AREA NETWORK)	<p>☞ REDE DE COMPUTADORES LOCALIZADOS EM UMA ÁREA PESSOAL (CELULARES, COMPUTADORES, TABLET, ETC.)</p> <p>☞ ABRANGE UM ESPAÇO PEQUENO - DISTÂNCIA DE ALGUNS CENTÍMETROS A POUCOS METROS</p>
LAN (LOCAL AREA NETWORK)	<p>☞ REDE DE COMPUTADORES LOCAL (CASAS, PRÉDIOS, ESCRITÓRIOS E ETC.)</p> <p>☞ ABRANGE UM DISTÂNCIA DE ALGUMAS CENTENAS DE METROS A ALGUNS QUILÔMETROS</p>
MAN (METROPOLITAN AREA NETWORK)	<p>☞ REDE DE COMPUTADORES ENTRE LOCAIS DISTINTOS (EX: ENTRE UMA MATRIZ E FILIAIS EM UMA CIDADE)</p> <p>☞ ABRANGE UMA DISTÂNCIA DE ALGUMAS DEZENAS DE QUILÔMETROS</p>
WAN (WIDE AREA NETWORK)	<p>☞ REDE DE COMPUTADORES QUE ABRANGE UMA GRANDE ÁREA GEOGRÁFICA (ENTRE CIDADES, PAÍSES E CONTINENTES)</p> <p>☞ ABRANGE UMA DISTÂNCIA DE CENTENAS A MILHARES DE QUILÔMETROS</p>

INFORMÁTICA

MICROSOFT EXCEL

PASTA DE TRABALHO

👉 NO MS-EXCEL, UMA PASTA DE TRABALHO É UM DOCUMENTO OU ARQUIVO QUE CONTÉM PLANILHAS.

PLANILHA

- 👉 DOCUMENTO OU ARQUIVO DO EXCEL QUE CONTÉM PLANILHAS.
- 👉 AS PASTAS DE TRABALHO PODEM TER UMA OU MAIS PLANILHAS
- 👉 É POSSÍVEL CRIAR TANTAS PLANILHAS QUANTO A MEMÓRIA DO COMPUTADOR PERMITIR.

LINHAS

- 👉 SÃO IDENTIFICADAS POR MEIO DE NÚMEROS LOCALIZADOS NO CANTO ESQUERDO DA PLANILHA ELETRÔNICA
- 👉 MÁXIMO DE LINHAS: 1.048.576;

COLUNAS

- 👉 IDENTIFICADAS POR LETRAS LOCALIZADAS NA PARTE SUPERIOR.
- 👉 MÁXIMO DE COLUNAS: 16.384 (XFD);

CÉLULA

- 👉 É A UNIDADE DE UMA PLANILHA FORMADA PELA INTERSECÇÃO DE UMA LINHA COM UMA COLUNA NA QUAL VOCÊ PODE ARMAZENAR E MANIPULAR DADOS
- 👉 O ENDEREÇO É FORMADO PELA LETRA DA COLUNA E O NÚMERO DA LINHA. (EX: A2, B3, ETC.)

INTERVALO DE CÉLULAS

- 👉 UTILIZADO PARA MANIPULAR DADOS QUE ESTÃO EM UM CONJUNTO DE CÉLULAS.
- 👉 EX: INTERVALO DE A1 ATÉ C4

MATEMÁTICA/RACIOCÍNIO LÓGICO

PROPOSIÇÕES

NEGAÇÃO DE PROPOSIÇÃO COMPOSTAS

3.4 Negação de Condicional $P \rightarrow Q$

Para negar uma proposição condicional, **repete-se a primeira parte**, troca-se o conectivo por **“e”** e **nega-se a segunda parte**.

MNEMÔNICO : **MaNe** (mantém o primeiro, nega o segundo e troca os conectivos).

Exemplo:

Proposição Composta: Se sou inteligente, então passarei no concurso.

Negação: Sou inteligente **e não** passarei no concurso.

Assim, sabendo que a negação de $P \rightarrow Q$ pode ser escrita como $\sim(P \rightarrow Q)$, temos que $\sim(P \rightarrow Q) \Leftrightarrow P \wedge \sim Q$.

TABELA VERDADE:

P	Q	$P \rightarrow Q$	$\sim(P \rightarrow Q)$	$\sim Q$	$P \wedge \sim Q$
V	V	V	F	F	F
V	F	F	V	V	V
F	V	V	F	F	F
F	F	V	F	V	F

MATEMÁTICA/RACIOCÍNIO LÓGICO

REGRA DE TRÊS

REGRA DE TRÊS COMPOSTA

REGRA DE TRÊS COMPOSTA: ENVOLVE TRÊS OU MAIS GRANDEZAS.

Ex.: 4 funcionários conseguem construir 20 muros em 120 minutos. Se 8 funcionários almejam construir 10 muros, quanto tempo será necessário?

Resolução = o que se busca saber é o tempo, portanto esta será a nossa grandeza de referência. Com isto em mente, temos que quanto **mais** funcionários tiverem, **menos** tempo se leva, ou seja, “tempo” e “funcionários” **são grandezas inversamente proporcionais**. Ao passo que quanto **menos** muros para construir, **menos** tempo será necessário, isto faz com que “tempo” e “muro” sejam **diretamente proporcionais**. Assim, tem-se:

Tempo	Muro	Funcionários
120 minutos	20	4
x	10	8

Feito este esquema, vamos igualar a razão da grandeza de referência com a multiplicação das demais grandezas. Como há uma grandeza inversamente proporcional ao “tempo”, nós devemos colocá-la de modo invertido na equação:

$$\frac{120}{X} = \frac{20}{10} \times \frac{8}{4}$$

$$\frac{120}{X} = 4 \rightarrow X = 30 \text{ minutos}$$

MATEMÁTICA/RACIOCÍNIO LÓGICO

OPERAÇÕES FUNDAMENTAIS

1 - SOMA

→ Na soma é feita a **adição de um número a outro**, isto é, faz-se a combinação entre números para dar resultado a um único número.

Ex.: $32 + 44 = 76$

→ Propriedades da soma:

a) **propriedade do elemento neutro**: é aquele que ao ser somado com outro número **não produz efeito algum**. Na adição o elemento neutro é o **ZERO**.

b) **propriedade da comutatividade**: esta propriedade nos diz que na soma a ordem dos fatores **não interfere no resultado**.

Assim, $12 + 6 = 18$ e $6 + 12 = 18$.

$$a + b = b + a$$

c) **propriedade da associatividade**: na adição não importa a ordem com que é feito o agrupamento dos números, o resultado não muda.

Desta feita, $(4 + 2) + 3 = 9$ e $4 + (2 + 3) = 9$.

$$a + (b + c) = (a + b) + c$$

2 - SUBTRAÇÃO

→ Na subtração é feita a **diminuição de um número por outro**, ou seja, é retirado uma determinada quantidade de um número.

Ex.: $55 - 23 = 32$.

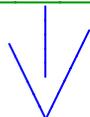
Obs.: na subtração **não há** a propriedade do elemento neutro, da comutatividade ou da associatividade.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CONCEITOS INTRODUTÓRIOS

NÍVEIS ORGANIZACIONAIS

→ SÃO 3 NÍVEIS EM QUE AS ORGANIZAÇÕES PODEM SER DIVIDIDAS: NÍVEL ESTRATÉGICO (OU INSTITUCIONAL), NÍVEL TÁTICO (INTERMEDIÁRIO, OU GERENCIAL) E NÍVEL OPERACIONAL



NÍVEL ESTRATÉGICO	<p>→ É O NÍVEL MAIS ELEVADO DA HIERARQUIA ONDE ENCONTRAM-SE OS DIRETORES, OS PRESIDENTES, OS CEO'S E OUTROS GESTORES DE CÚPULA OS QUAIS SÃO RESPONSÁVEIS POR DISCUTIR OS OBJETIVOS GERAIS E OS RUMOS DA ORGANIZAÇÃO EM UMA PERSPECTIVA DE LONGO PRAZO.</p>
NÍVEL TÁTICO (NÍVEL GERENCIAL OU NÍVEL INTERMEDIÁRIO)	<p>→ ATUA COMO ELO DE ARTICULAÇÃO ENTRE OS NÍVEIS ESTRATÉGICO E OPERACIONAL.</p> <p>→ PREOCUPA-SE, NORMALMENTE, COM O MÉDIO PRAZO.</p> <p>→ OS ADMINISTRADORES AQUI ANALISAM AS DECISÕES TOMADAS NO NÍVEL ESTRATÉGICO E PROCURAM MEIOS PARA QUE ESTAS DECISÕES SEJAM IMPLEMENTADAS PELO NÍVEL OPERACIONAL.</p>
NÍVEL OPERACIONAL	<p>→ É O NÍVEL ADMINISTRATIVO MAIS BAIXO. NELE, ESTÃO OS SUPERVISORES.</p> <p>→ O FOCO É NO CURTO PRAZO E NO DESEMPENHO DAS TAREFAS.</p>

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS: PLANEJAMENTO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO X TÁTICO X OPERACIONAL

ESTRATÉGICO	TÁTICO	OPERACIONAL
LONGO PRAZO	MÉDIO PRAZO	CURTO PRAZO
TODA A ORGANIZAÇÃO	DEPARTAMENTO	UNIDADE <small>(DENTRO DE UM DEPARTAMENTO)</small>
RISCO ALTO	RISCO MÉDIO	RISCO BAIXO
DIRETORES	GERENTES	SUPERVISORES

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PLANEJAMENTO

MISSÃO X VISÃO X VALORES X NEGÓCIO

MISSÃO	<ul style="list-style-type: none">➡ É O MOTIVO PELO QUAL A ORGANIZAÇÃO FOI CRIADA.➡ REPRESENTA A IDENTIDADE DA ORGANIZAÇÃO.➡ É ATEMPORAL (PERMANENTE).➡ INDICA QUAIS BENEFÍCIOS A ORGANIZAÇÃO TRARÁ PARA A SOCIEDADE ASSIM COMO O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NA SOCIEDADE E COMO A ORGANIZAÇÃO PRETENDE ATUAR EM SEU DIA A DIA.
VISÃO	<ul style="list-style-type: none">➡ É A "VISÃO DE FUTURO" DA ORGANIZAÇÃO➡ DEVE TRADUZIR O CONSENSO DOS MEMBROS DA ORGANIZAÇÃO SOBRE O FUTURO QUE SE DESEJA, SENDO BASTANTE CLARA E COERENTE COM A MISSÃO DA ORGANIZAÇÃO.
VALORES	<ul style="list-style-type: none">➡ CONJUNTO DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS E DAS CRENÇAS QUE NORTEIAM O COMPORTAMENTO DA ORGANIZAÇÃO.➡ CONSTITUEM A BASE PARA A TOMADA DE DECISÃO.➡ INDICA COMO OS MEMBROS DEVEM SE COMPORTAR
NEGÓCIO	<ul style="list-style-type: none">➡ REPRESENTA O "RAMO DE ATIVIDADES" NO QUAL A EMPRESA ATUA.➡ ESTÁ RELACIONADO ÀS ATIVIDADES PRINCIPAIS DA ORGANIZAÇÃO EM UM MOMENTO ESPECÍFICO.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MOTIVAÇÃO

CICLO MOTIVACIONAL DE CHIAVENATO



ESTADO DE EQUILÍBRIO	ORGANISMO ENCONTRA-SE TRANQUILO E EM ESTADO DE EQUILÍBRIO;
NECESSIDADE QUE SURGE (IMPULSO)	AS NECESSIDADES SURGEM, AFETAM O EQUILÍBRIO E SURGE UM ESTADO DE TENSÃO, DESCONFORTO NA PESSOA;
ESTADO DE TENSÃO E DESIQUILÍBRIO	VISANDO SANAR O ESTADO DE TENSÃO, A PESSOA DESENCADEIA UM PROCESSO QUE BUSCA REDUZIR/ELIMINAR ESSA TENSÃO POR MEIO DE UM COMPORTAMENTO ORIENTADO PARA A SATISFAÇÃO DA NECESSIDADE;
COMPORTAMENTO FOCADO NA SATISFAÇÃO DA NECESSIDADE	O PROCESSO MOTIVACIONAL É BEM-SUCEDIDO SE A PESSOA CONSEGUE, COM SEU COMPORTAMENTO, SATISFAZER A NECESSIDADE E O CICLO RETORNA AO ESTADO ANTERIOR DE EQUILÍBRIO. A ELIMINAÇÃO REDUZ A NECESSIDADE;
SATISFAÇÃO DA NECESSIDADE	SE POR ALGUM OBSTÁCULO/BARREIRA/IMPEDIMENTO A SATISFAÇÃO NÃO É ALCANÇADA, OCORRE FRUSTRAÇÃO/CONFLITO/ESTRESSE E O ESTADO DE TENSÃO PERMANECE OU AUMENTA.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

DESENHO ESTRUTURAL DAS ORGANIZAÇÕES

<p>ESTRUTURA LINEAR</p>	<p>➡ É BASEADO NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES ANTIGAS E POSSUI COMO MAIOR CARACTERÍSTICA A UNIDADE DE COMANDO.</p> <p>➡ POR NÃO SER MUITO FLEXÍVEL, SE ADAPTAM MELHOR A AMBIENTES ESTÁVEIS;</p>
<p>ESTRUTURA FUNCIONAL</p>	<p>➡ A MAIS UTILIZADA NA ATUALIDADE, BASEADA NO CONCEITO DE ESPECIALIZAÇÃO.</p> <p>➡ CADA SETOR PODE CONTRIBUIR COM SEUS CONHECIMENTOS PARA QUE OS SETORES DE EXECUÇÃO CONSIGAM ATINGIR SEUS OBJETIVOS.</p>
<p>ESTRUTURA DIVISIONAL</p>	<p>➡ A EMPRESA DESMEMBRA SUA ESTRUTURA EM DIVISÕES, AGREGANDO RECURSOS/PESSOAS DE ACORDO OS PRODUTOS, CLIENTES, MERCADOS CONSIDERADOS IMPORTANTES.</p> <p>➡ CADA DIVISÃO FUNCIONA DE MANEIRA PRATICAMENTE AUTÔNOMA E INDEPENDENTE, FACILITANDO A GESTÃO. OFERTA MAIOR AUTONOMIA ÀS DIVISÕES, MAS COM PLANEJAMENTO, COORDENAÇÃO E CONTROLE CENTRALIZADO NA CÚPULA.</p>
<p>ESTRUTURA MATRICIAL</p> <p>(MAIS COBRADA EM CONCURSOS!!)</p>	<p>➡ SÃO UM MODELO HÍBRIDO, FRUTO DA SOMA DE UMA ESTRUTURA FUNCIONAL COM OUTRA HORIZONTAL, TEMPORÁRIA, FOCADA EM PROJETOS.</p> <p>➡ CHAMADA DE MATRICIAL PORQUE SEU ASPECTO É SIMILAR A UMA MATRIZ;</p> <p>➡ OS PROFISSIONAIS ESTÃO ALOCADOS GERALMENTE EM UM DEPARTAMENTO FUNCIONAL E SÃO DIRECIONADOS A ALGUNS PROJETOS QUE NECESSITEM DE ALGUÉM COM AQUELE PERFIL;</p> <p>➡ NÃO HÁ UNIDADE DE COMANDO, SIM AUTORIDADE DUAL;</p> <p>➡ MELHOR UTILIZAÇÃO DO PESSOAL, EVITANDO OCIOSIDADE.</p>

GESTÃO DE PESSOAS

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS (ARH) E GESTÃO DE PESSOAS (GP)

AS BANCAS MUITAS VEZES UTILIZAM OS TERMOS COMO SINÔNIMOS, MAS HÁ DIFERENÇAS;



ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: RELACIONADA A ASPECTOS COMO MANUTENÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL, INTROVERSÃO, ISOLAMENTO, ÊNFASE NA EFICIÊNCIA INTERNA, ROTINA BUROCRATIZADA E VISÃO VOLTADA PARA O PASSADO E PRESENTE;

GESTÃO DE PESSOAS: RELACIONADA A ASPECTOS COMO MUDANÇA CULTURAL, INOVAÇÃO, EXTROVERSÃO, VISÃO ESTRATÉGICA, ÊNFASE NA EFICÁCIA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRAÇÃO PARTICIPATIVA E VISÃO VOLTADA PARA O FUTURO.

OBJETIVOS DA GESTÃO DE PESSOAS

- ✓ AUXILIAR A ORGANIZAÇÃO A ALCANÇAR OS OBJETIVOS;
- ✓ AJUDAR A ORGANIZAÇÃO A REALIZAR SUA MISSÃO;
- ✓ PROPORCIONAR MAIOR COMPETITIVIDADE E COMPETÊNCIAS À ORGANIZAÇÃO;
- ✓ UTILIZAR OS CONHECIMENTOS E HABILIDADES DOS INDIVÍDUOS DE MANEIRA EFICIENTE;
- ✓ AUMENTAR A SATISFAÇÃO, AUTORREALIZAÇÃO E A MOTIVAÇÃO DOS INDIVÍDUOS NO TRABALHO;
- ✓ DESENVOLVER, ELEVAR E MANTER A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO;
- ✓ ADMINISTRAR E IMPULSIONAR A MUDANÇA;
- ✓ POSSIBILITAR CONHECIMENTO DAS POLÍTICAS DO RH PARA TODA ORGANIZAÇÃO;
- ✓ ETC.

GESTÃO DE PESSOAS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

TREINAMENTO

☞ **CONCEITO:** AÇÕES EDUCACIONAIS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO, QUE VISAM A MELHORIA DO DESEMPENHO FUNCIONAL DO INDIVÍDUO. ORIENTADO PARA O PRESENTE E TAREFAS DO CARGO ATUAL DO INDIVÍDUO;

CONTEÚDO DO TREINAMENTO E MUDANÇAS DE COMPORTAMENTO:

☞ **CHIAVENATO DEFENDE QUE EXISTEM 05 TIPOS DE MUDANÇAS NO COMPORTAMENTO DECORRENTES DO TREINAMENTO:**

- A) TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES;
- B) DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES;
- C) DESENVOLVIMENTO DE ATITUDES;
- D) DESENVOLVIMENTO DE CONCEITOS;
- E) DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA;

⚠ **ATENÇÃO!** EM UMA DE SUAS OBRAS, CHIAVENATO NÃO LEVA EM CONSIDERAÇÃO O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS, LOGO, A BANCA PODERÁ COBRAR APENAS OS 04 PRIMEIROS.

TIPOS DE TREINAMENTO

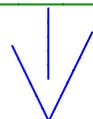
TREINAMENTO TÉCNICO-OPERACIONAL	REALIZADO EM CURTO PRAZO E VISA CAPACITAR O INDIVÍDUO A DESEMPENHAR ATIVIDADES E TAREFAS ESPECÍFICAS;
TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO	AÇÕES INTENSIVAS DE TREINAMENTO INICIAL, DESTINADAS AOS NOVOS INTEGRANTES DA ORGANIZAÇÃO
TREINAMENTO GERENCIAL	REALIZADO EM LONGO PRAZO E VISA DESENVOLVER E INTEGRAR AS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS, ADMINISTRATIVAS E COMPORTAMENTAIS DO INDIVÍDUO;
TREINAMENTO COMPORTAMENTAL	OBJETIVA DESENVOLVER/MODIFICAR ATITUDES DOS INDIVÍDUOS.

GESTÃO DE PESSOAS

CONCEITOS INTRODUTÓRIOS

NÍVEIS ORGANIZACIONAIS

☞ SÃO 3 NÍVEIS EM QUE AS ORGANIZAÇÕES PODEM SER DIVIDIDAS: NÍVEL ESTRATÉGICO (OU INSTITUCIONAL), NÍVEL TÁTICO (INTERMEDIÁRIO, OU GERENCIAL) E NÍVEL OPERACIONAL



NÍVEL ESTRATÉGICO	<p>☞ É O NÍVEL MAIS ELEVADO DA HIERARQUIA ONDE ENCONTRAM-SE OS DIRETORES, OS PRESIDENTES, OS CEO'S E OUTROS GESTORES DE CÚPULA OS QUAIS SÃO RESPONSÁVEIS POR DISCUTIR OS OBJETIVOS GERAIS E OS RUMOS DA ORGANIZAÇÃO EM UMA PERSPECTIVA DE LONGO PRAZO.</p>
NÍVEL TÁTICO (NÍVEL GERENCIAL OU NÍVEL INTERMEDIÁRIO)	<p>☞ ATUA COMO ELO DE ARTICULAÇÃO ENTRE OS NÍVEIS ESTRATÉGICO E OPERACIONAL.</p> <p>☞ PREOCUPA-SE, NORMALMENTE, COM O MÉDIO PRAZO.</p> <p>☞ OS ADMINISTRADORES AQUI ANALISAM AS DECISÕES TOMADAS NO NÍVEL ESTRATÉGICO E PROCURAM MEIOS PARA QUE ESTAS DECISÕES SEJAM IMPLEMENTADAS PELO NÍVEL OPERACIONAL.</p>
NÍVEL OPERACIONAL	<p>☞ É O NÍVEL ADMINISTRATIVO MAIS BAIXO. NELE, ESTÃO OS SUPERVISORES.</p> <p>☞ O FOCO É NO CURTO PRAZO E NO DESEMPENHO DAS TAREFAS.</p>

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

DISPOSIÇÕES GERAIS

✓ ACESSIBILIDADE

POSSIBILIDADE E CONDIÇÃO DE ALCANCE PARA UTILIZAÇÃO, COM SEGURANÇA E AUTONOMIA, DE ESPAÇOS, MOBILIÁRIOS, EQUIPAMENTOS URBANOS, EDIFICAÇÕES, TRANSPORTES, INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, INCLUSIVE SEUS SISTEMAS E TECNOLOGIAS,

BEM COMO DE OUTROS SERVIÇOS E INSTALAÇÕES ABERTOS AO PÚBLICO, DE USO PÚBLICO OU PRIVADOS DE USO COLETIVO, TANTO NA ZONA URBANA COMO NA RURAL, POR PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU COM MOBILIDADE REDUZIDA

✓ DESENHO UNIVERSAL

CONCEPÇÃO DE PRODUTOS, AMBIENTES, PROGRAMAS E SERVIÇOS A SEREM USADOS POR TODAS AS PESSOAS

SEM NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO OU DE PROJETO ESPECÍFICO, INCLUINDO OS RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVA

✓ TECNOLOGIA ASSISTIVA OU AJUDA TÉCNICA

PRODUTOS, EQUIPAMENTOS, DISPOSITIVOS, RECURSOS, METODOLOGIAS, ESTRATÉGIAS, PRÁTICAS E SERVIÇOS QUE OBJETIVEM PROMOVER A FUNCIONALIDADE,

RELACIONADA À ATIVIDADE E À PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU COM MOBILIDADE REDUZIDA, VISANDO À SUA AUTONOMIA, INDEPENDÊNCIA, QUALIDADE DE VIDA E INCLUSÃO SOCIAL

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

**TODA PESSOA COM DEFICIÊNCIA TEM DIREITO À
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COM AS DEMAIS PESSOAS**

E NÃO SOFRERÁ NENHUMA ESPÉCIE DE DISCRIMINAÇÃO

CONSIDERA-SE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA DEFICIÊNCIA

**TODA FORMA DE DISTINÇÃO, RESTRIÇÃO OU EXCLUSÃO, POR
AÇÃO OU OMISSÃO, QUE TENHA O PROPÓSITO OU O EFEITO
DE PREJUDICAR, IMPEDIR OU ANULAR O RECONHECIMENTO OU
O EXERCÍCIO DOS DIREITOS E DAS LIBERDADES
FUNDAMENTAIS DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA,**

**INCLUINDO A RECUSA DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS E
DE FORNECIMENTO DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NÃO ESTÁ OBRIGADA À FRUIÇÃO
DE BENEFÍCIOS DECORRENTES DE AÇÃO AFIRMATIVA**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA SERÁ PROTEGIDA DE TODA FORMA DE
NEGLIGÊNCIA, DISCRIMINAÇÃO, EXPLORAÇÃO, VIOLÊNCIA, TORTURA,
CRUELDADE, OPRESSÃO E TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE**

**SÃO CONSIDERADOS
ESPECIALMENTE
VULNERÁVEIS**

**A CRIANÇA, O ADOLESCENTE, A
MULHER E O IDOSO, COM DEFICIÊNCIA**