

TRT 15

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO

Técnico Judiciário
– Área Administrativa

EDITAL Nº 1, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2024

CÓD: SL-076DZ-24
7908433267409

Língua Portuguesa

1. Ortografia.....	11
2. Acentuação	12
3. Emprego do sinal indicativo de crase.....	13
4. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	14
5. Relação do texto com seu contexto histórico	15
6. Denotação e conotação. Sinonímia e antonímia	16
7. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre	19
8. Intertextualidade	21
9. Figuras de linguagem	23
10. Morfossintaxe. Coordenação e subordinação. organização e reorganização de orações e períodos	25
11. Elementos estruturais e processos de formação de palavras	28
12. Pontuação	30
13. Pronomes.....	32
14. Concordância nominal e concordância verbal.....	34
15. Flexão nominal e flexão verbal. Vozes do verbo. Correlação de tempos e modos verbais.....	35
16. Regência nominal e regência verbal	37
17. Conectivos.....	40
18. Redação. confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas	41
19. Equivalência e transformação de estruturas.....	41

Raciocínio Lógico-Matemático

1. 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 lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas. formação de conceitos, discriminação de elementos	55
2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal.....	68
3. raciocínio matemático	72
4. raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal	82
5. Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos	86
6. 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	89

Noções Sobre Direitos Das Pessoas Com Deficiência (Resolução Csjt N° 386/2024 - Art. 6º)

1. Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal)	105
2. 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)	123
3. Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004)	137
4. Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994 e Decreto 3.691/2000)	138
5. Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).....	138
6. Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999) ...	138

Código de Ética

1. Código de ética dos servidores do tribunal regional do trabalho da 15ª região.....	151
---	-----

Regimento Interno Do TRT Da 15ª Região

1. 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	153
--	-----

Noções de Informática

1. Noções de sistema operacional (Windows 10 ou superior). Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas	197
2. Email, Edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (google workspace), compartilhamento de arquivos (google workspace).....	218
3. 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	222
4. Grupos de discussão	226
5. Redes sociais	228
6. Segurança da informação: Procedimentos de segurança	230
7. Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.).....	232

Noções De Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade e interpretação das normas constitucionais; vigência e eficácia das normas constitucionais	239
2. Controle de constitucionalidade: sistemas difuso e concentrado; ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental	240
3. Princípios fundamentais constitucionais	243

4. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos	244
5. Dos partidos políticos. Da organização do Estado: da organização político administrativa: da União. Das competências da União, dos Estados e dos Municípios.....	253
6. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos	262
7. Da Organização dos Poderes; Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.....	269
8. Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República	279
9. 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	282
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública da Advocacia e da Defensoria Pública	296

Noções De Direito Administrativo

1. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública	305
2. Princípios administrativos implícitos; Regime jurídico administrativo.....	309
3. Administração Pública	319
4. Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Uso e abuso do poder	320
5. Poderes e deveres dos administradores públicos.....	327
6. lei de abuso de autoridade; Lei nº 13.869/2019 e alterações	328
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.....	331
8. Processo administrativo; Lei nº 9.784/1999 e alterações.....	345
9. 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	351
10. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021)	359
11. 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.....	376
12. Pregão Eletrônico (Decreto nº 10.024/2019).....	447
13. Parcerias entre a Administração Pública e o terceiro setor; Lei nº 13.019/2014 e alterações	455
14. Parcerias público-privadas. Lei nº 11.079/2004 e alterações	470
15. 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	477
16. 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	506
17. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública	553
18. Lei de acesso à informação; Lei nº 12.527/2011 e alterações	568
19. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 e alterações)	575

Noções De Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização	595
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	597
3. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	598
4. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.....	600
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	603
6. Gestão de resultados na produção de serviços públicos	605
7. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação	607
8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional	609
9. Negócio, missão, visão de futuro, valores.....	611
10. Diagnóstico organizacional	612
11. Análise dos ambientes interno e externo	615
12. Tipos de decisão e processo decisório.....	616
13. Gestão de risco	617
14. Gestão por Processos.....	619
15. Gestão por Projetos	621
16. Gestão de contratos.....	623
17. Noções de Orçamento Público: Orçamento na Constituição Federal de 1988; Princípios Orçamentários; Lei nº/1964 e alterações.....	624
18. Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000 e alterações).....	639
19. Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público	655

Noções De Gestão De Pessoas

1. Modelos de Gestão de Pessoas - Evolução dos modelos de gestão de pessoas; Fatores condicionantes de cada modelo	659
2. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio	660
3. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público	661
4. Gestão Estratégica de Pessoas	662
5. Comportamento organizacional	664
6. Gestão de clima e cultura organizacional	665
7. Gestão e avaliação de desempenho	669
8. Motivação	670
9. Liderança.....	671
10. Qualidade de vida no trabalho	672
11. Planejamento de Recursos Humanos	673
12. Educação, Treinamento e Desenvolvimento	674
13. Educação corporativa.....	675
14. Educação à distância	675
15. Indicadores de desempenho; Tipos de indicadores; Variáveis componentes dos indicadores.....	677
16. Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança.....	679

17. Mudança e inovação organizacional.....	682
18. Gestão de conflitos.....	686
19. Avaliação da Gestão Pública - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização.....	689
20. Critérios de avaliação da gestão pública.....	690
21. Gestão por competências e gestão do conhecimento.....	692

Noções De Direito Do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho; Hierarquia das fontes.....	699
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988).....	701
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção.....	707
4. Trabalho intermitente: regramento legal; características; peculiaridades.....	708
5. 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.....	710
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.....	716
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	718
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.....	719
9. 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.....	721
10. Do aviso prévio: cabimento, duração, valor, peculiaridades.....	731
11. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade.....	735
12. 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.....	738
13. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração das férias.....	754
14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; adicionais de remuneração; 13º salário.....	760
15. Da equiparação salarial: hipóteses ensejadoras e forma de aferição.....	761
16. Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.....	766
17. FGTS.....	770
18. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas.....	792
19. Da proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90).....	793
20. Da proteção ao trabalho da mulher; Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.....	797
21. 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.....	801
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 e alterações).....	810
23. Da representação dos empregados.....	811
24. Da renúncia e transação.....	813
25. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho.....	813
26. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho.....	820
27. Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 e alterações).....	825

Noções De Direito Processual Do Trabalho

1. Fontes de Direito Processual do Trabalho.....	841
2. Da Justiça do Trabalho: Estrutura, organização e competência	842
3. Das Varas do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência ..	844
4. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho; dos distribuidores; oficiais de justiça avaliadores.....	846
5. Do Ministério Público do Trabalho: organização e função.....	848
6. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária e supletiva do CPC)	849
7. Prescrição intercorrente	853
8. Dos atos, termos e prazos processuais	853
9. Das nulidades: hipóteses ensejadoras, extensão, arguição, declaração, efeitos e preclusão	854
10. Das custas e emolumentos	860
11. Das partes e procuradores; do jus postulandi; Gratuidade da justiça; Dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados	863
12. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; do arquivamento do processo; da revelia e confissão	866
13. Das provas; Da distribuição dinâmica do ônus da prova.....	868
14. Honorários periciais	869
15. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal.....	871
16. Do procedimento ordinário e sumaríssimo	872
17. Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos; Dos recursos no processo do trabalho: pressupostos recursais, recursos em espécie, transcendência	873
18. Da execução: execução provisória e execução definitiva.....	881
19. Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica	881
20. Execução contra a Fazenda Pública; execução contra a massa falida	882
21. Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens.....	883
22. Do mandado e da penhora; dos bens penhoráveis e impenhoráveis; da impenhorabilidade do bem de família (Lei nº 8.009/1990 e alterações)	884
23. Dos embargos à execução; da impugnação à sentença de liquidação; Embargos de terceiro	885
24. Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico .	886
25. Lei nº 13.467/2017 e alterações (Reforma Trabalhista).....	887
26. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	887
27. Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	897
28. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho.....	908

LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA

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/acento grave); 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.

d) Nas palavras derivadas de outras cujo radical já apresenta “s”.

Exemplo: casa – casinha – casarão; análise – analisar.

– **Porque, Por que, Porquê ou Por quê?**

– **Porque** (junto e sem acento): é conjunção explicativa, ou seja, indica motivo/razão, podendo substituir o termo pois. Portanto, toda vez que essa substituição for possível, não haverá dúvidas de que o emprego do porque estará correto.

Exemplo: Não choveu, porque/pois nada está molhado.

– **Por que** (separado e sem acento): esse formato é empregado para introduzir uma pergunta ou no lugar de “o motivo pelo qual”, para estabelecer uma relação com o termo anterior da oração.

Exemplos: Por que ela está chorando? / Ele explicou por que do cancelamento do show.

– **Porquê** (junto e com acento): trata-se de um substantivo e, por isso, pode estar acompanhado por artigo, adjetivo, pronome ou numeral. Exemplo: Não ficou claro o porquê do cancelamento do show.

– **Por quê** (separado e com acento): deve ser empregado ao fim de frases interrogativas. Exemplo: Ela foi embora novamente. Por quê?

Parônimos e homônimos

– **Parônimos:** são palavras que se assemelham na grafia e na pronúncia, mas se divergem no significado. Exemplos: absolver (perdoar) e absorver (aspirar); aprender (tomar conhecimento) e apreender (capturar).

– **Homônimos:** são palavras com significados diferentes, mas que coincidem na pronúncia. Exemplos: “gosto” (substantivo) e “gosto” (verbo gostar) / “este” (ponto cardeal) e “este” (pronome demonstrativo).

ACENTUAÇÃO

– Definição

A acentuação gráfica consiste no emprego do acento nas palavras grafadas com a finalidade de estabelecer, com base nas regras da língua, a intensidade e/ou a sonoridade das palavras. Isso quer dizer que os acentos gráficos servem para indicar a sílaba tônica de uma palavra ou a pronúncia de uma vogal. De acordo com as regras gramaticais vigentes, são quatro os acentos existentes na língua portuguesa:

– **Acento agudo:** Indica que a sílaba tônica da palavra tem som aberto. Ex.: área, relógio, pássaro.

– **Acento circunflexo:** Empregado acima das vogais “a” e “e” e “o” para indicar sílaba tônica em vogal fechada. Ex.: acadêmico, âncora, avô.

– **Acento grave/crase:** Indica a junção da preposição “a” com o artigo “a”. Ex.: “Chegamos à casa”. Esse acento não indica sílaba tônica!

– **Til:** Sobre as vogais “a” e “o”, indica que a vogal de determinada palavra tem som nasal, e *nem sempre* recai sobre a sílaba tônica. Exemplo: a palavra *órfã* tem um acento agudo, que indica que a sílaba forte é “o” (ou seja, é acento tônico), e um til (˜), que indica que a pronúncia da vogal “a” é nasal, não oral. Outro exemplo semelhante é a palavra *bênção*.

– Monossílabas Tônicas e Átonas

Mesmo as palavras com apenas uma sílaba podem sofrer alteração de intensidade de voz na sua pronúncia. Exemplo: observe o substantivo masculino “dó” e a preposição “do” (contração da preposição “de” + artigo “o”). Ao comparar esses termos, percebermos que o primeiro soa mais forte que o segundo, ou seja, temos uma monossílaba tônica e uma átona, respectivamente. Diante de palavras monossílabas, a dica para identificar se é *tônica* (forte) ou *fraca átona* (fraca) é pronunciá-las em uma frase, como abaixo:

“Sinto grande dó ao vê-la sofrer.”

“Finalmente encontrei a chave do carro.”

Recebem acento gráfico:

– As monossílabas tônicas terminadas em: -a(s) → pá(s), má(s); -e(s) → pé(s), vê(s); -o(s) → só(s), pôs.

– As monossílabas tônicas formados por ditongos abertos -éis, -éu, -ói. Ex: réis, véu, dói.

Não recebem acento gráfico:

– As monossílabas tônicas: par, nus, vez, tu, noz, quis.

– As formas verbais monossilábicas terminadas em “-ê”, nas quais a 3ª pessoa do plural termina em “-eem”. Antes do novo acordo ortográfico, esses verbos era acentuados. Ex.: *Ele lê* → *Eles lêem* leem.

Exceção! O mesmo não ocorre com os verbos monossilábicos terminados em “-em”, já que a terceira pessoa termina em “-êm”. Nesses caso, a acentuação permanece acentuada. Ex.: *Ele tem* → *Eles têm*; *Ele vem* → *Eles vêm*.

Acentuação das palavras Oxítonas

As palavras cuja última sílaba é tônica devem ser acentuadas as oxítonas com sílaba tônica terminada em vogal tônica -a, -e e -o, sucedidas ou não por -s. Ex.: aliás, após, crachá, mocotó, pajé, vocês. Logo, não se acentuam as oxítonas terminadas em “-i” e “-u”. Ex.: caqui, urubu.

Acentuação das palavras Paroxítonas

São classificadas dessa forma as palavras cuja penúltima sílaba é tônica. De acordo com a regra geral, não se acentuam as palavras paroxítonas, a não ser nos casos específicos relacionados abaixo. Observe as exceções:

– Terminadas em -ei e -eis. Ex.: amásseis, cantásseis, fizésseis, hóquei, jóquei, pônei, saudáveis.

– Terminadas em -r, -l, -n, -x e -ps. Ex.: bíceps, caráter, córtex, esfíncter, fórceps, fóssil, líquen, lúmen, réptil, tórax.

– Terminadas em -i e -is. Ex.: beribéri, bílis, biquíni, cáqui, cútis, grátis, júri, lápis, oásis, táxi.

– Terminadas em -us. Ex.: bônus, húmus, ônus, Vênus, vírus, tônus.

– Terminadas em -om e -ons. Ex.: elétrons, nêutrons, prótons.

– Terminadas em -um e -uns. Ex.: álbum, álbuns, fórum, fóruns, quórum, quórums.

– Terminadas em -ã e -ão. Ex.: bênção, bênçãos, ímã, ímãs, órfã, órfãs, órgão, órgãos, sótão, sótãos.

Acentuação das palavras Proparoxítonas

Classificam-se assim as palavras cuja antepenúltima sílaba é tônica, e todas recebem acento, sem exceções. Ex.: ácaro, árvore, bárbaro, cálida, exército, fétido, lâmpada, líquido, médico, pássaro, tática, trânsito.

Ditongos e Hiatos

Acentuam-se:

– Oxítonas com sílaba tônica terminada em abertos “_éu”, “_éi” ou “_ói”, sucedidos ou não por “_s”. Ex.: anéis, fiéis, herói, mausoléu, sóis, véus.

– As letras “_i” e “_u” quando forem a segunda vogal tônica de um hiato e estejam isoladas ou sucedidas por “_s” na sílaba. Ex.: caí (ca-i), país (pa-ís), baú (ba-ú).

Não se acentuam:

– A letra “_i”, sempre que for sucedida por de “_nh”. Ex.: moinho, rainha, bairrada.

– As letras “_i” e o “_u” sempre que aparecerem repetidas. Ex.: juuna, xiita. xiita.

– Hiatos compostos por “_ee” e “_oo”. Ex.: cream, deem, leem, enjoo, magoo.

O Novo Acordo Ortográfico

Confira as regras que levaram algumas palavras a perderem acentuação em razão do Acordo Ortográfico de 1990, que entrou em vigor em 2009:

1 – Vogal tônica fechada -o de -oo em paroxítonas.

Exemplos: enjôo – enjoo; magôo – magoo; perdôo – perdo; vôo – voo; zôo – zoo.

2 – Ditongos abertos -oi e -ei em palavras paroxítonas.

Exemplos: alcalóide – alcaloide; andróide – androide; alcalóide – alcaloide; assembléia – assembleia; asteróide – asteroide; européia – europeia.

3 – Vogais -i e -u precedidas de ditongo em paroxítonas.

Exemplos: feiúra – feiura; maoísta – maoista; taoísmo – taoísmo.

4 – Palavras paroxítonas cuja terminação é -em, e que possuem -e tônico em hiato.

Isso ocorre com a 3ª pessoa do plural do presente do indicativo ou do subjuntivo. Exemplos: deem; lêem – leem; relêem – releem; revêem.

5 – Palavras com trema: somente para palavras da língua portuguesa. Exemplos: bilíngüe – bilíngue; enxágüe – enxágue; linguiça – linguiça.

6 – Paroxítonas homógrafas: são palavras que têm a mesma grafia, mas apresentam significados diferentes. Exemplo: o verbo **PARAR:** pára – para. Antes do Acordo Ortográfico, a flexão do verbo “parar” era acentuada para que fosse diferenciada da preposição “para”.

Atualmente, nenhuma delas recebe acentuação. Assim:

Antes: Ela sempre pára para ver a banda passar. [verbo / preposição]

Hoje: Ela sempre para para ver a banda passar. [verbo / preposição]

EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

Na gramática grega, o termo quer dizer “mistura” ou “contração”, e ocorre entre duas vogais, uma final e outra inicial, em palavras unidas pelo sentido.

Desse modo: a (preposição) + a (artigo feminino) = à; a (preposição) + aquela (pronome demonstrativo feminino) = àquela; a (preposição) + aquilo (pronome demonstrativo feminino) = àquilo.

Por ser a junção das vogais, a crase, como regra geral, ocorre diante de palavras femininas, sendo a única exceção os pronomes demonstrativos *aquilo* e *aquela*, que recebem a crase por terem “a” como sua vogal inicial.

Atenção: crase não é o nome do acento, é a indicação do fenômeno de união representado pelo acento grave.

A crase pode ser a contração da preposição **a** com:

– O artigo feminino definido *a/as*: “Foi **à** escola, mas não assistiu **às** aulas.”

– O pronome demonstrativo *a/as*: “Vá **à** paróquia central.”

– Os pronomes demonstrativos *aquela(s)*, *aquilo*: “Retorne **àquela** mesmo local.”

– O *a* dos pronomes relativos *a qual* e *as quais*: “São pessoas **às** quais devemos o maior respeito e consideração”.

Perceba que a incidência da crase está sujeita à presença de duas vogais *a* (*preposição + artigo ou preposição + pronome*) na construção sintática.

Técnicas para o emprego da crase

1 – Troque o termo feminino por um masculino, de classe semelhante. Se a combinação *ao* aparecer, ocorrerá crase diante da palavra feminina.

Exemplos:

“Não conseguimos chegar ao hospital / à clínica.”

“Preferiu a fruta ao sorvete / à torta.”

“Comprei o carro / a moto.”

“Irei ao evento / à festa.”

2 – Troque verbos que expressem a noção de movimento (ir, vir, chegar, voltar, etc.) pelo verbo *voltar*. Se aparecer a preposição “**da**”, ocorrerá crase; caso apareça a preposição *de*, o acento grave não deve ser empregado.

Exemplos:

“Voltei **a** São Paulo. / Voltei **de** São Paulo.”

“Voltei **à** festa dos Silva. / Voltei **da** festa dos Silva.”

“Voltarei **a** Roma e **à** Itália. / Voltarei **de** Roma e **da** Itália.”

3 – Troque o termo regente da preposição **a** por um que estabeleça a preposição **por, em** ou **de**. Caso essas preposições não façam contração com o artigo, isto é, não apareçam as formas *pela(s)*, *na(s)* ou *da(s)*, a crase não ocorrerá.

Exemplos:

“Começou **a** estudar (sem crase) – Optou por estudar/Gosta de estudar/Insiste em estudar.”

“Refiro-me **à** sua filha (com crase) – Apaixonei-me pela sua filha / Gosto da sua filha / Votei na sua filha.”

“Refiro-me **a** você. (sem crase) – Apaixonei-me por você / Gosto de você / Penso em você.”

4 – Tratando-se de locuções, isto é, grupo de palavras que expressam uma única ideia, a crase deve ser empregada se a locução for iniciada por preposição e se ela tiver como núcleo uma palavra feminina, ocorrerá crase.

Exemplos:

“Tudo às avessas.”

“Barcos à deriva.”

5 – Outros casos envolvendo locuções e crase:

Na locução «*à moda de*», pode estar implícita a expressão “*moda de*”, ficando somente o *à* explícito.

Exemplos:

“Arroz à (moda) grega.”

“Bife à (moda) parmegiana.”

Nas locuções relativas a horários, ocorre crase apenas no caso de horas especificadas e definidas:

Exemplos:

“À uma hora.”

“Às cinco e quinze”.

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

Compreender um texto nada mais é do que analisar e decodificar o que de fato está escrito, seja das frases ou de ideias presentes. Além disso, interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade.

A compreensão básica do texto permite o entendimento de todo e qualquer texto ou discurso, com base na ideia transmitida pelo conteúdo. Ademais, compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

A interpretação de texto envolve explorar várias facetas, desde a compreensão básica do que está escrito até as análises mais profundas sobre significados, intenções e contextos culturais. No entanto, Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se extrair os tópicos frasais presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na compreensão do conteúdo exposto, uma vez que é ali que se estabelecem as relações hierárquicas do pensamento defendido, seja retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se atentar às ideias do autor, o que não implica em ficar preso à superfície do texto, mas é fundamental que não se criem suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

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

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamo-nos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente.

Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os tópicos frasais presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto. Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido; retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer

dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas.

Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto envolve realizar uma análise objetiva do seu conteúdo para verificar o que está explicitamente escrito nele. Por outro lado, a interpretação vai além, relacionando as ideias do texto com a realidade. Nesse processo, o leitor extrai conclusões subjetivas a partir da leitura.

Gêneros Discursivos

– **Romance:** descrição longa de ações e sentimentos de personagens fictícios, podendo ser de comparação com a realidade ou totalmente irreal. A diferença principal entre um romance e uma novela é a extensão do texto, ou seja, o romance é mais longo. No romance nós temos uma história central e várias histórias secundárias.

– **Conto:** obra de ficção onde é criado seres e locais totalmente imaginário. Com linguagem linear e curta, envolve poucas personagens, que geralmente se movimentam em torno de uma única ação, dada em um só espaço, eixo temático e conflito. Suas ações encaminham-se diretamente para um desfecho.

– **Novela:** muito parecida com o conto e o romance, diferenciado por sua extensão. Ela fica entre o conto e o romance, e tem a história principal, mas também tem várias histórias secundárias. O tempo na novela é baseada no calendário. O tempo e local são definidos pelas histórias dos personagens. A história (enredo) tem um ritmo mais acelerado do que a do romance por ter um texto mais curto.

– **Crônica:** texto que narra o cotidiano das pessoas, situações que nós mesmos já vivemos e normalmente é utilizado a ironia para mostrar um outro lado da mesma história. Na crônica o tempo não é relevante e quando é citado, geralmente são pequenos intervalos como horas ou mesmo minutos.

– **Poesia:** apresenta um trabalho voltado para o estudo da linguagem, fazendo-o de maneira particular, refletindo o momento, a vida dos homens através de figuras que possibilitam a criação de imagens.

– **Editorial:** texto dissertativo argumentativo onde expressa a opinião do editor através de argumentos e fatos sobre um assunto que está sendo muito comentado (polêmico). Sua intenção é convencer o leitor a concordar com ele.

– **Entrevista:** texto expositivo e é marcado pela conversa de um entrevistador e um entrevistado para a obtenção de informações. Tem como principal característica transmitir a opinião de pessoas de destaque sobre algum assunto de interesse.

– **Cantiga de roda:** gênero empírico, que na escola se materializa em uma concretude da realidade. A cantiga de roda permite as crianças terem mais sentido em relação a leitura e escrita, ajudando os professores a identificar o nível de alfabetização delas.

– **Receita:** texto instrucional e injuntivo que tem como objetivo de informar, aconselhar, ou seja, recomendam dando uma certa liberdade para quem recebe a informação.

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 ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES. COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS. FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS

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:

- Sentença fechada e verdadeira: “ $2 + 2 = 4$ ”
- Sentença fechada e falsa: “O Brasil é uma ilha”

Proposições Simples e Compostas

As proposições podem ainda ser classificadas em simples e compostas, dependendo da estrutura e do número de ideias que expressam:

• Proposições Simples (ou Atômicas)

São proposições que não contêm outras proposições como parte integrante de si mesmas. São representadas por letras minúsculas, como p, q, r, etc.

Exemplos:

- p: “João é engenheiro.”
- q: “Maria é professora.”

• Proposições Compostas (ou Moleculares)

Formadas pela combinação de duas ou mais proposições simples. São representadas por letras maiúsculas, como P, Q, R, etc., e usam conectivos lógicos para relacionar as proposições simples.

Exemplo:

- P: “João é engenheiro e Maria é professora.”

Classificação de Frases

Ao classificarmos frases pela possibilidade de atribuir-lhes um valor lógico (verdadeiro ou falso), conseguimos distinguir entre aquelas que podem ser usadas em raciocínios lógicos e as que não podem. Vamos ver alguns exemplos e suas classificações.

- “O céu é azul.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).
- “Quantos anos você tem?” – Sentença aberta (é uma pergunta, sem valor lógico).
- “João é alto.” – Proposição lógica (podemos afirmar ou negar).
- “Seja bem-vindo!” – Não é proposição lógica (é uma saudação, sem valor lógico).
- “ $2 + 2 = 4$.” – Sentença fechada (podemos atribuir valor lógico, é uma afirmação objetiva).
- “Ele é muito bom.” – Sentença aberta (não se sabe quem é “ele” e o que significa “bom”).
- “Choveu ontem.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).
- “Esta frase é falsa.” – Não é proposição lógica (é um paradoxo, sem valor lógico).
- “Abra a janela, por favor.” – Não é proposição lógica (é uma instrução, sem valor lógico).
- “O número x é maior que 10.” – Sentença aberta (não se sabe o valor de x)

Agora veremos um exemplo retirado de uma prova:

1. (CESPE/UNB) Na lista de frases apresentadas a seguir:

- “A frase dentro destas aspas é uma mentira.”
- A expressão $x + y$ é positiva.
- O valor de $\sqrt{4 + 3} = 7$.
- Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira.
- O que é isto?

Há exatamente:

- (A) uma proposição;
- (B) duas proposições;
- (C) três proposições;
- (D) quatro proposições;
- (E) todas são proposições.

Resolução:

Analisemos cada alternativa:

- (A) A frase é um paradoxo, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.
- (B) Não sabemos os valores de x e y , então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. É uma sentença aberta e não é uma proposição lógica.
- (C) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa. É uma proposição lógica.
- (D) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa, independente do número exato. É uma proposição lógica.
- (E) É uma pergunta, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.

Resposta: B.

Conectivos Lógicos

Para formar proposições compostas a partir de proposições simples, utilizamos conectivos lógicos. Esses conectivos estabelecem relações entre as proposições, criando novas sentenças com significados mais complexos. São eles:

Operação	Conectivo	Estrutura Lógica	Exemplos		
			p	q	Resultado
Negação	\sim ou \neg	Não p	"Hoje é domingo"	-	$\sim p$: "Hoje não é domingo"
Conjunção	\wedge	p e q	"Estudei"	"Passei na prova"	$p \wedge q$: "Estudei e passei na prova"
Disjunção Inclusiva	\vee	p ou q	"Vou ao cinema"	"Vou ao teatro"	$p \vee q$: "Vou ao cinema ou vou ao teatro"
Disjunção Exclusiva	\oplus	Ou p ou q	"Ganhei na loteria"	"Recebi uma herança"	$p \oplus q$: "Ou ganhei na loteria ou recebi uma herança"
Condicional	\rightarrow	Se p então q	"Está chovendo"	"Levarei o guarda-chuva"	$p \rightarrow q$: "Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva"
Bicondicional	\leftrightarrow	p se e somente se q	"O número é par"	"O número é divisível por 2"	$p \leftrightarrow q$: "O número é par se e somente se é divisível por 2"

Exemplo:

2. (VUNESP) Os conectivos ou operadores lógicos são palavras (da linguagem comum) ou símbolos (da linguagem formal) utilizados para conectar proposições de acordo com regras formais preestabelecidas. Assinale a alternativa que apresenta exemplos de conjunção, negação e implicação, respectivamente.

- (A) $\neg p, p \vee q, p \wedge q$
- (B) $p \wedge q, \neg p, p \rightarrow q$
- (C) $p \rightarrow q, p \vee q, \neg p$
- (D) $p \vee p, p \rightarrow q, \neg q$
- (E) $p \vee q, \neg q, p \vee q$

Resolução:

Precisamos identificar cada conectivo solicitado na ordem correta. A conjunção é o conectivo \wedge , como em $p \wedge q$. A negação é representada pelo símbolo \neg , como em $\neg p$. A implicação é representada pelo símbolo \rightarrow , como em $p \rightarrow q$.

Resposta: B.

Tabela Verdade

A tabela verdade é uma ferramenta para analisar o valor lógico de proposições compostas. O número de linhas em uma tabela depende da quantidade de proposições simples (n):

$$\text{Número de Linhas} = 2^n$$

Vamos agora ver as tabelas verdade para cada conectivo lógico:

p	q	$\sim p$	$p \wedge q$	$p \vee q$	$p \oplus q$	$p \rightarrow q$	$p \leftrightarrow q$
V	V	F	V	V	F	V	V
V	F	F	F	V	V	F	F
F	V	V	F	V	V	V	F
F	F	V	F	F	F	V	V

Exemplo:

3. (CESPE/UNB) Se “A”, “B”, “C” e “D” forem proposições simples e distintas, então o número de linhas da tabela-verdade da proposição $(A \rightarrow B) \leftrightarrow (C \rightarrow D)$ será igual a:

- (A) 2;
- (B) 4;
- (C) 8;
- (D) 16;
- (E) 32.

Resolução:

Temos 4 proposições simples (A, B, C e D), então aplicamos na fórmula 2^n , onde n é o número de proposições. Assim, $2^4 = 16$ linhas.

Resposta D.

Tautologia, Contradição e Contingência

As proposições compostas podem ser classificadas de acordo com o seu valor lógico final, considerando todas as possíveis combinações de valores lógicos das proposições simples que as compõem. Essa classificação é fundamental para entender a validade de argumentos lógicos:

– Tautologia

Uma tautologia é uma proposição composta cujo valor lógico final é sempre verdadeiro, independentemente dos valores das proposições simples que a compõem. Em outras palavras, não importa se as proposições simples são verdadeiras ou falsas; a proposição composta será sempre verdadeira. Tautologias ajudam a validar raciocínios. Se uma proposição complexa é tautológica, então o argumento que a utiliza é logicamente consistente e sempre válido.

Exemplo: A proposição “p ou não-p” (ou $p \vee \sim p$) é uma tautologia porque, seja qual for o valor de p (verdadeiro ou falso), a proposição composta sempre terá um resultado verdadeiro. Isso reflete o Princípio do Terceiro Excluído, onde algo deve ser verdadeiro ou falso, sem meio-termo.

– Contradição

Uma contradição é uma proposição composta que tem seu valor lógico final sempre falso, independentemente dos valores lógicos das proposições que a compõem. Assim, qualquer que seja o valor das proposições simples, o resultado será falso. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

Exemplo: A proposição “p e não-p” (ou $p \wedge \sim p$) é uma contradição, pois uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo. Esse exemplo reflete o Princípio da Não Contradição, que diz que uma proposição não pode ser simultaneamente verdadeira e falsa.

– Contingência

Uma contingência é uma proposição composta cujo valor lógico final pode ser tanto verdadeiro quanto falso, dependendo dos valores das proposições simples que a compõem. Diferentemente das tautologias e contradições, que são invariavelmente verdadeiras ou falsas, as contingências refletem casos em que o valor lógico não é absoluto e depende das circunstâncias. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

Exemplo: A proposição “se p então q” (ou $p \rightarrow q$) é uma contingência, pois pode ser verdadeira ou falsa dependendo dos valores de p e q. Caso p seja verdadeiro e q seja falso, a proposição composta será falsa. Em qualquer outra combinação, a proposição será verdadeira.

Exemplo:

4. (CESPE) Um estudante de direito, com o objetivo de sistematizar o seu estudo, criou sua própria legenda, na qual identificava, por letras, algumas afirmações relevantes quanto à disciplina estudada e as vinculava por meio de sentenças (proposições). No seu vocabulário particular constava, por exemplo:

P: Cometeu o crime A.

Q: Cometeu o crime B.

R: Será punido, obrigatoriamente, com a pena de reclusão no regime fechado.

S: Poderá optar pelo pagamento de fiança.

Ao revisar seus escritos, o estudante, apesar de não recordar qual era o crime B, lembrou que ele era inafiançável. Tendo como referência essa situação hipotética, julgue o item que se segue.

A sentença $(P \rightarrow Q) \leftrightarrow ((\sim Q) \rightarrow (\sim P))$ será sempre verdadeira, independentemente das valorações de P e Q como verdadeiras ou falsas.

() CERTO

() ERRADO

Resolução:

Considerando P e Q como V.

$$(V \rightarrow V) \leftrightarrow ((F) \rightarrow (F))$$

$$(V) \leftrightarrow (V) = V$$

Considerando P e Q como F

$$(F \rightarrow F) \leftrightarrow ((V) \rightarrow (V))$$

$$(V) \leftrightarrow (V) = V$$

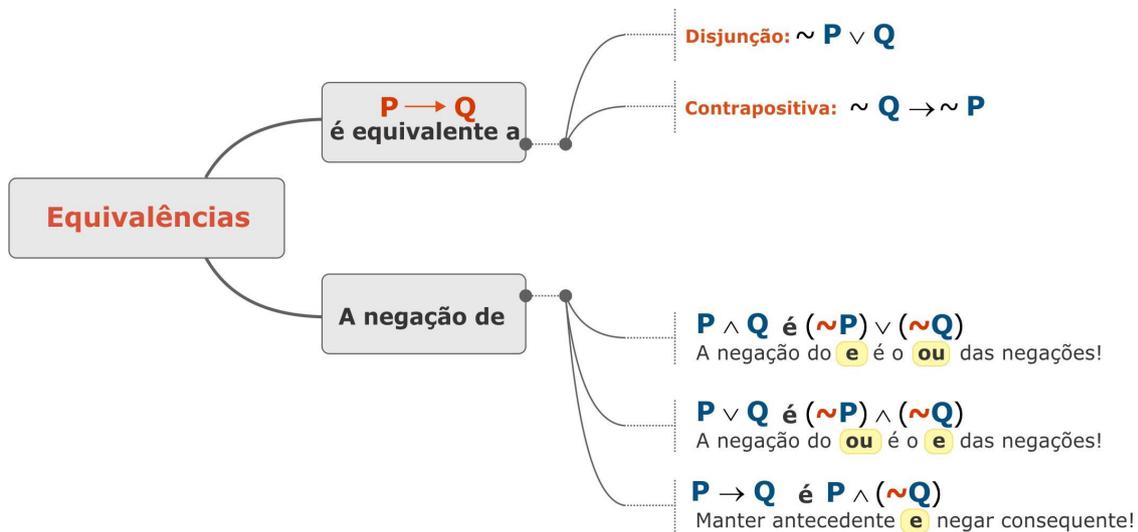
Então concluímos que a afirmação é verdadeira.

Resposta: Certo.

Equivalência

Duas ou mais proposições compostas são equivalentes, quando mesmo possuindo estruturas lógicas diferentes, apresentam a mesma solução em suas respectivas tabelas verdade.

Se as proposições $P(p,q,r,\dots)$ e $Q(p,q,r,\dots)$ são ambas TAUTOLOGIAS, ou então, são CONTRADIÇÕES, então são EQUIVALENTES.



Exemplo:

5. (VUNESP/TJSP) Uma negação lógica para a afirmação “João é rico, ou Maria é pobre” é:

(A) Se João é rico, então Maria é pobre.

(B) João não é rico, e Maria não é pobre.

(C) João é rico, e Maria não é pobre.

(D) Se João não é rico, então Maria não é pobre.

(E) João não é rico, ou Maria não é pobre.

NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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

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 girsóis 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)

§ 2º A utilização do símbolo de que trata o caput deste artigo não dispensa a apresentação de documento comprobatório da deficiência, caso seja solicitado pelo atendente ou pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 14.624, de 2023)

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - 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;

II - 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;

III - 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;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos;

XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

CAPÍTULO II DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º 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.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no caput deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

SEÇÃO ÚNICA DO ATENDIMENTO PRIORITÁRIO

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

- I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;
- III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;
- IV - disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque;
- V - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;
- VI - recebimento de restituição de imposto de renda;
- VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

§ 1º Os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo.

§ 2º Nos serviços de emergência públicos e privados, a prioridade conferida por esta Lei é condicionada aos protocolos de atendimento médico.

TÍTULO II DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DO DIREITO À VIDA

Art. 10. Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida.

Parágrafo único. Em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Art. 11. A pessoa com deficiência não poderá ser obrigada a se submeter a intervenção clínica ou cirúrgica, a tratamento ou a institucionalização forçada.

Parágrafo único. O consentimento da pessoa com deficiência em situação de curatela poderá ser suprido, na forma da lei.

Art. 12. O consentimento prévio, livre e esclarecido da pessoa com deficiência é indispensável para a realização de tratamento, procedimento, hospitalização e pesquisa científica.

§ 1º Em caso de pessoa com deficiência em situação de curatela, deve ser assegurada sua participação, no maior grau possível, para a obtenção de consentimento.

§ 2º A pesquisa científica envolvendo pessoa com deficiência em situação de tutela ou de curatela deve ser realizada, em caráter excepcional, apenas quando houver indícios de benefício direto para sua saúde ou para a saúde de outras pessoas com deficiência e desde que não haja outra opção de pesquisa de eficácia comparável com participantes não tutelados ou curatelados.

Art. 13. A pessoa com deficiência somente será atendida sem seu consentimento prévio, livre e esclarecido em casos de risco de morte e de emergência em saúde, resguardado seu superior interesse e adotadas as salvaguardas legais cabíveis.

CAPÍTULO II DO DIREITO À HABILITAÇÃO E À REABILITAÇÃO

Art. 14. O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Art. 15. O processo mencionado no art. 14 desta Lei baseia-se em avaliação multidisciplinar das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:

- I - diagnóstico e intervenção precoces;
- II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões;
- III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência;

IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;

V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 16. Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

- I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;
- II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços;
- III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;
- IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Art. 17. Os serviços do SUS e do Suas deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o caput deste artigo podem fornecer informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania.

CAPÍTULO III DO DIREITO À SAÚDE

Art. 18. É assegurada atenção integral à saúde da pessoa com deficiência em todos os níveis de complexidade, por intermédio do SUS, garantido acesso universal e igualitário.

§ 1º É assegurada a participação da pessoa com deficiência na elaboração das políticas de saúde a ela destinadas.

§ 2º É assegurado atendimento segundo normas éticas e técnicas, que regulamentarão a atuação dos profissionais de saúde e contemplarão aspectos relacionados aos direitos e às especificidades da pessoa com deficiência, incluindo temas como sua dignidade e autonomia.

§ 3º Aos profissionais que prestam assistência à pessoa com deficiência, especialmente em serviços de habilitação e de reabilitação, deve ser garantida capacitação inicial e continuada.

§ 4º As ações e os serviços de saúde pública destinados à pessoa com deficiência devem assegurar:

I - diagnóstico e intervenção precoces, realizados por equipe multidisciplinar;

II - serviços de habilitação e de reabilitação sempre que necessários, para qualquer tipo de deficiência, inclusive para a manutenção da melhor condição de saúde e qualidade de vida;

III - atendimento domiciliar multidisciplinar, tratamento ambulatório e internação;

IV - campanhas de vacinação;

V - atendimento psicológico, inclusive para seus familiares e atendentes pessoais;

VI - respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual da pessoa com deficiência;

VII - atenção sexual e reprodutiva, incluindo o direito à fertilização assistida;

VIII - informação adequada e acessível à pessoa com deficiência e a seus familiares sobre sua condição de saúde;

IX - serviços projetados para prevenir a ocorrência e o desenvolvimento de deficiências e agravos adicionais;

X - promoção de estratégias de capacitação permanente das equipes que atuam no SUS, em todos os níveis de atenção, no atendimento à pessoa com deficiência, bem como orientação a seus atendentes pessoais;

XI - oferta de órteses, próteses, meios auxiliares de locomoção, medicamentos, insumos e fórmulas nutricionais, conforme as normas vigentes do Ministério da Saúde.

§ 5º As diretrizes deste artigo aplicam-se também às instituições privadas que participem de forma complementar do SUS ou que recebam recursos públicos para sua manutenção.

Art. 19. Compete ao SUS desenvolver ações destinadas à prevenção de deficiências por causas evitáveis, inclusive por meio de:

I - acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, com garantia de parto humanizado e seguro;

II - promoção de práticas alimentares adequadas e saudáveis, vigilância alimentar e nutricional, prevenção e cuidado integral dos agravos relacionados à alimentação e nutrição da mulher e da criança;

III - aprimoramento e expansão dos programas de imunização e de triagem neonatal;

IV - identificação e controle da gestante de alto risco.

V - aprimoramento do atendimento neonatal, com a oferta de ações e serviços de prevenção de danos cerebrais e sequelas neurológicas em recém-nascidos, inclusive por tele-saúde. (Incluído pela Lei nº 14.510, de 2022)

Art. 20. As operadoras de planos e seguros privados de saúde são obrigadas a garantir à pessoa com deficiência, no mínimo, todos os serviços e produtos ofertados aos demais clientes.

Art. 21. Quando esgotados os meios de atenção à saúde da pessoa com deficiência no local de residência, será prestado atendimento fora de domicílio, para fins de diagnóstico e de tratamento, garantidos o transporte e a acomodação da pessoa com deficiência e de seu acompanhante.

Art. 22. À pessoa com deficiência internada ou em observação é assegurado o direito a acompanhante ou a atendente pessoal, devendo o órgão ou a instituição de saúde proporcionar condições adequadas para sua permanência em tempo integral.

§ 1º Na impossibilidade de permanência do acompanhante ou do atendente pessoal junto à pessoa com deficiência, cabe ao profissional de saúde responsável pelo tratamento justificá-la por escrito.

§ 2º Na ocorrência da impossibilidade prevista no § 1º deste artigo, o órgão ou a instituição de saúde deve adotar as providências cabíveis para suprir a ausência do acompanhante ou do atendente pessoal.

Art. 23. São vedadas todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência, inclusive por meio de cobrança de valores diferenciados por planos e seguros privados de saúde, em razão de sua condição.

Art. 24. É assegurado à pessoa com deficiência o acesso aos serviços de saúde, tanto públicos como privados, e às informações prestadas e recebidas, por meio de recursos de tecnologia assistiva e de todas as formas de comunicação previstas no inciso V do art. 3º desta Lei.

Art. 25. Os espaços dos serviços de saúde, tanto públicos quanto privados, devem assegurar o acesso da pessoa com deficiência, em conformidade com a legislação em vigor, mediante a remoção de barreiras, por meio de projetos arquitetônico, de ambientação de interior e de comunicação que atendam às especificidades das pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual e mental.

Art. 26. Os casos de suspeita ou de confirmação de violência praticada contra a pessoa com deficiência serão objeto de notificação compulsória pelos serviços de saúde públicos e privados à autoridade policial e ao Ministério Público, além dos Conselhos dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

CÓDIGO DE ÉTICA

CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

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 Có-

digo 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),

A fim de atender na íntegra o conteúdo do edital, este tópico será disponibilizado na Área do Aluno em nosso site. Essa área é reservada para a inclusão de materiais que complementam a apostila, sejam esses, legislações, documentos oficiais ou textos relacionados a este material, e que, devido a seu formato ou tamanho, não cabem na estrutura de nossas apostilas.

Por isso, para atender você da melhor forma, os materiais são organizados de acordo com o título do tópico a que se referem e podem ser acessados seguindo os passos indicados na página 2 deste material, ou por meio de seu login e senha na Área do Aluno.

Visto a importância das leis indicadas, lá você acompanha melhor quaisquer atualizações que surgirem depois da publicação da apostila.

Se preferir, indicamos também acesso direto ao arquivo pelo link a seguir: [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)

Bons estudos!

QUESTÕES

1. Qual é o objetivo principal do Código de Ética dos Servidores do TRT-15?

- (A) Proteger exclusivamente os interesses dos magistrados.
- (B) Estabelecer normas para a punição de condutas ilícitas apenas no setor privado.
- (C) Garantir a valorização da conduta ética e a boa governança no ambiente de trabalho.
- (D) Criar regras estritas para o uso de recursos de tecnologia no Tribunal.

2. De acordo com o Código de Ética, é dever de todo servidor:

- (A) Evitar prestar contas de suas atividades para preservar sigilo.
- (B) Resistir a pressões para agir de forma contrária à moralidade pública.
- (C) Considerar os interesses individuais acima dos valores institucionais.
- (D) Utilizar informações sigilosas para benefícios pessoais.

3. O que está incluído nos direitos dos servidores do TRT-15?

- (A) Trabalhar em ambiente que não preserve sua saúde mental.
- (B) Ser avaliado por critérios subjetivos e arbitrários.
- (C) Participar de atividades de capacitação para o desenvolvimento profissional.
- (D) Compartilhar informações confidenciais obtidas no trabalho.

4. Segundo o Código de Ética, quais ações são vedadas aos servidores?

- (A) Manifestar-se em nome do Tribunal com autorização prévia.
- (B) Praticar ou compactuar com atos que atentem contra a ética.
- (C) Divulgar informações públicas de caráter educacional.
- (D) Solicitar auxílio financeiro apenas de órgãos autorizados.

5. Quais valores devem ser observados pelos servidores do TRT-15 no exercício de suas funções?

- (A) Discrição, imparcialidade e autonomia pessoal acima das normas.
- (B) Eficiência, ética, responsabilidade social e ambiental.
- (C) Lucro, competição e interesses pessoais.
- (D) Flexibilidade nas normas e descumprimento de ordens superiores.

6. O Comitê de Ética do TRT-15 possui qual principal função?

- (A) Propor mudanças no ordenamento jurídico nacional.
- (B) Gerenciar as atividades operacionais do Tribunal.
- (C) Implementar e monitorar a conformidade com o Código de Ética.
- (D) Elaborar normas complementares para outros órgãos públicos.

7. Como o Código de Ética orienta o tratamento aos jurisdicionados?

- (A) Garantindo urbanidade, respeito e direito à informação.
- (B) Limitando a comunicação para preservar a eficiência.
- (C) Privilegiando servidores em detrimento do público.
- (D) Evitando o fornecimento de informações de interesse público.

8. O que caracteriza a infração ética segundo o Código do TRT-15?

- (A) Apenas atos que causem dano material ao Tribunal.
- (B) Comportamentos contrários à ética, mesmo que omissos ou indiretos.

(C) Situações em que apenas colegas denunciem formalmente.

(D) Violações de normas sem impacto ético.

9. Qual é a composição do Comitê de Ética?

- (A) Exclusivamente por servidores administrativos do TRT-15.
- (B) Representantes de áreas distintas, como gestão de pessoas e saúde.
- (C) Um único magistrado, com mandato vitalício.
- (D) Apenas membros externos ao Tribunal, com total imparcialidade.

10. Como o Código de Ética do TRT-15 aborda os brindes recebidos pelos servidores?

- (A) São sempre permitidos, independentemente de sua origem.
- (B) Devem ser recusados ou doados caso excedam o limite estabelecido.
- (C) Devem ser aceitos e incorporados como parte dos rendimentos.
- (D) Nunca são permitidos, sob qualquer circunstância.

GABARITO

1	C
2	B
3	C
4	B
5	B
6	C
7	A
8	B
9	B
10	B

ANOTAÇÕES

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

REGIMENTO INTERNO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15.ª REGIÃO

TÍTULO I DO TRIBUNAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

- I- o Tribunal Regional do Trabalho;
- II- os(as) Desembargadores(as);
- III- os(as) Juízes(as) do Trabalho.

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

Art. 3.º 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 da unidade jurisdicional de um município para outro, de acordo com a necessidade de agilização da prestação jurisdicional, conforme previsto no art. 28 da Lei n.º 10.770/2003.

Art. 4.º Salvo disposição expressa em contrário, este Regimento Interno considera:

I- maioria qualificada: 2/3 (dois terços) da presença ou dos votos dos(as) Desembargadores(as) do respectivo colegiado, deduzidos os cargos vagos;

II- maioria absoluta: mais da metade da presença ou dos votos dos(as) Desembargadores(as) que compõem o colegiado, deduzidos os cargos vagos e os afastamentos legais;

III- maioria simples: mais da metade da presença ou dos votos dos(as) Desembargadores(as) participantes da sessão do órgão colegiado.

Parágrafo único. No caso de resultado fracionado, adotar-se-á o primeiro número inteiro subsequente.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL

SEÇÃO I DA COMPOSIÇÃO E DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5.º O Tribunal é composto por 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores(as) do Trabalho, nomeados(as) pelo(a) Presidente da República, com atribuições e competência definidas na Constituição Federal, nas leis da República e neste Regimento.

Parágrafo único. Os(As) Desembargadores(as) do Trabalho serão empossados(as) pelo(a) Presidente do Tribunal.

Art. 6.º São órgãos do Tribunal:

- I- o Tribunal Pleno;
- II- o Órgão Especial;
- III- a Presidência;
- IV- a Vice-Presidência Administrativa;
- V- a Vice-Presidência Judicial;
- VI- a Corregedoria Regional;
- VII- a Vice-Corregedoria;
- VIII- a Escola Judicial;
- IX- a Ouvidoria;
- X- as Seções Especializadas;
- XI- as Turmas e respectivas Câmaras.

Art. 7.º Constituem cargos de direção do Tribunal os de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional.

Parágrafo único. Integram a Administração do Tribunal em sentido amplo os cargos de Diretor da Escola Judicial e Vice-Diretor da Escola Judicial, de Ouvidor Regional e de Vice-Ouvidor Regional.

Art. 8.º O Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região tem o tratamento de “Egrégio” e seus(suas) Desembargadores(as) do Trabalho o de “Excelência”.

§ 1.º Nas sessões solenes e judiciais, os(as) Magistrados(as) do Trabalho usarão vestes talares, na forma e no modelo aprovados.

§ 2.º O(A) representante do Ministério Público do Trabalho também usará veste talar nas sessões solenes e judiciais do Tribunal.

§ 3.º Os(As) advogados(as) que se dirigirem ao Tribunal Pleno, ao Órgão Especial, às Seções Especializadas, às Turmas e às Câmaras para o fim de sustentação oral deverão usar beca.

§ 4.º Os(As) Magistrados(as), nas Varas do Trabalho, poderão presidir as audiências com vestes talares, conforme modelo aprovado pelo Tribunal.

§ 5.º A participação em atos judiciais de forma virtual exige que as partes, os(as) advogados e demais participantes sigam a mesma liturgia dos atos processuais presenciais, inclusive quanto às vestimentas.

Art. 9.º Nas sessões, o(a) Presidente sentar-se-á na cadeira

aposta no centro da mesa principal; à sua direita, sentar-se-á o(a) representante do Ministério Público do Trabalho e, à sua esquerda, o(a) Secretário(a)-Geral Judiciário(a).

§ 1.º O(A) Vice-Presidente Administrativo(a) sentar-se-á na primeira cadeira da bancada, localizada à direita da mesa principal; o(a) Vice-Presidente Judicial sentar-se-á na primeira cadeira da bancada, à esquerda; o(a) Corregedor(a) Regional, na primeira cadeira, à direita do(a) Vice-Presidente Administrativo(a); o(a) Vice-Corregedor(a) Regional, na primeira cadeira, à esquerda do(a) Vice-Presidente Judicial; o(a) Desembargador(a) mais antigo(a), na primeira cadeira, à direita do(a) Corregedor(a) Regional, e os(as) demais, sucessivamente, à direita e à esquerda, segundo a ordem de antiguidade.

§ 2.º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao Órgão Especial, às Seções Especializadas, às Turmas e às Câmaras.

§ 3.º Em sessões administrativas do Órgão Especial e do Tribunal Pleno, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15.ª Região – AMATRA XV terá assento na última cadeira da bancada do lado direito do(a) Presidente.

Art. 10. O Tribunal funcionará em composição Plena, em Órgão Especial, em Seções Especializadas, em Turmas e em Câmaras, na forma prevista por este Regimento.

Art. 11. Não poderão ter assento na mesma Seção Especializada, ou Câmara do Tribunal, cônjuges, companheiros(as), parentes consanguíneos ou afins em linha reta, bem como em linha colateral, até o terceiro grau.

Parágrafo único. Nas sessões judiciais do Tribunal Pleno e do Órgão Especial, o primeiro dos membros mutuamente impedidos que exercer o direito a voto excluirá a participação do outro no julgamento.

Art. 12. O(A) Desembargador(a) do Trabalho que deixar definitivamente o exercício do cargo conservará o título e as honras a ele inerentes; usará vestes talares nas sessões solenes, salvo no caso de perda do cargo na forma da lei ou de se encontrar no exercício de atividade incompatível com aquela inerente à judicatura.

Art. 13. No caso de afastamento definitivo de membro do Tribunal, por qualquer motivo, aquele(a) que for nomeado(a) ou promovido(a) para a respectiva vaga integrará a Seção Especializada e a Câmara em que se encontrava o(a) Desembargador(a) afastado(a) ou ocupará a vaga que decorrer de remoção.

Art. 14. O(A) Presidente do Tribunal fará publicar na imprensa oficial, no início das atividades judiciárias de cada ano, a composição das Turmas e respectivas Câmaras, das Seções Especializadas e do Órgão Especial.

Art. 15. As Presidências das Turmas e das Seções Especializadas, excepcionada a Seção de Dissídios Coletivos, serão exercidas pelo(a) Desembargador(a) eleito(a) por seus integrantes, na forma prevista por este Regimento Interno, vedada a reeleição até que os(as) demais integrantes sejam eleitos(as) para o referido cargo ou haja recusa expressa dos(as) demais integrantes, antes da eleição.

SEÇÃO II DA ELEIÇÃO PARA OS CARGOS DE DIREÇÃO, DA ESCOLA JUDICIAL E DA OUVIDORIA

Art. 16. Aos cargos de Presidente, Vice-Presidente Administrativo(a), Vice-Presidente Judicial, Corregedor(a) Regional e Vice-Corregedor(a) Regional concorrerão os(as) Desembargado-

res(as) que reunirem as condições necessárias apontadas no art. 17 e seguintes e que não estejam alcançados(as) pelos impedimentos do art. 102 da Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979.

§ 1.º O(A) Desembargador(a) que tiver exercido quaisquer dos cargos de direção pelo período de 4 (quatro) anos, consecutivos ou não, ou o de Presidente não poderá concorrer à eleição, salvo se não houver membros elegíveis a serem votados.

§ 2.º O exercício nos cargos de Diretor(a) da Escola Judicial, Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, Ouvidor(a) Regional e Vice-Ouvidor(a) Regional não será computado para os efeitos da inelegibilidade prevista no § 1.º deste artigo.

Art. 17. A eleição para os cargos de direção e para os cargos de Diretor(a), Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, Ouvidor(a) Regional e Vice-Ouvidor(a) Regional far-se-á mediante escrutínio secreto, em sessão ordinária do Tribunal Pleno, a ser realizada na primeira quinta-feira do mês de outubro dos anos pares, com solenidade de posse para os(as) eleitos(as), que prestarão compromisso perante os(as) demais Desembargadores(as) integrantes da Corte, em sessão plenária reunida, extraordinária e preferencialmente, no dia 9 de dezembro dos anos pares, e assumirão seus cargos e entrarão em exercício do mandato a partir do dia 1.º de janeiro do ano seguinte.

§ 1.º Poderão concorrer a todos os cargos os(as) Desembargadores(as) que, na data da eleição, integrem o Tribunal há, pelo menos, 5 (cinco) anos, observado o disposto no art. 16 e os impedimentos apontados no art. 85, § 2.º, e no art. 91, § 1.º.

§ 2.º Os mandatos serão sempre de 2 (dois) anos e coincidentes dentre todos os cargos, exceto os mandatos do biênio 2024-2026, que terminarão em 31.12.2026, ressalvada a hipótese de vacância, sendo vedada a reeleição.

§ 3.º Para a instalação da sessão de eleição, será necessário o quorum de maioria qualificada.

§ 4.º A eleição obedecerá à seguinte ordem: Presidente, Vice-Presidente Administrativo(a), Vice-Presidente Judicial, Corregedor(a) Regional, Vice-Corregedor(a) Regional, Diretor(a) da Escola Judicial e Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, Ouvidor(a) Regional, Vice-Ouvidor(a) Regional.

§ 5.º Para os cargos de direção, será considerado(a) eleito(a) o(a) candidato(a) que obtiver maioria absoluta dos votos.

§ 6.º Para os cargos de Diretor(a), Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, Ouvidor(a), e Vice-Ouvidor(a), será eleito(a) aquele(a) que obtiver maioria simples dos votos.

§ 7.º No caso de empate, ou na hipótese de nenhum(a) dos(as) candidatos(as) ter atingido o número de votos previsto nos §§ 5.º e 6.º deste artigo, proceder-se-á a novo escrutínio entre os(as) 2 (dois/duas) mais votados(as), sendo considerado(a) eleito(a) o(a) que receber mais votos ou, se subsistir o empate, o(a) mais antigo(a) no Tribunal.

§ 8.º Havendo empate de um número maior de candidatos(as) que os 2 (dois) permitidos para o segundo escrutínio, utilizar-se-á a antiguidade como critério de desempate.

§ 9.º Mesmo que haja apenas um candidato inscrito para disputar quaisquer dos cargos da Administração em sentido amplo, deverá haver eleição conforme este Regimento, ficando vedada a eleição por aclamação.

Art. 18. Os(As) Desembargadores(as) interessados(as) em concorrer à eleição deverão apresentar sua inscrição ao(à) Presidente do Tribunal, no prazo de até 30 (trinta) dias antes do dia da eleição, apontando, de forma sucessiva, todos os cargos aos

quais concorrerão.

§ 1.º Vencido o prazo previsto no caput, sem que haja interessados(as) em concorrer a qualquer um dos cargos eletivos, a Presidência do Tribunal reabrirá, em 48 (quarenta e oito) horas, o prazo adicional de 10 (dez) dias, para que qualquer Desembargador(a) que não esteja alcançado(a) pelos impedimentos do art. 102 da Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979, possa se apresentar como candidato(a).

§ 2.º Se ultrapassado o prazo adicional de 10 (dez) dias sem que haja interessados(as) em concorrer a quaisquer dos cargos eletivos, o Tribunal permitirá, até a data da eleição, a inscrição de Desembargadores(as) cuja posse tenha ocorrido há menos de 5 (cinco) anos.

§ 3.º Se, na sessão designada para a eleição, for constatada a ausência de interessados(as) para concorrer a determinado cargo, seja por ausência de candidatos(as), seja por desistência, seja por eleição a cargo antecedente, será admitida, excepcionalmente, a apresentação de candidatura na própria sessão.

Art. 19. Na hipótese da vacância dos cargos de Presidente, Vice-Presidente Administrativo(a), Vice-Presidente Judicial, Corregedor(a) Regional, Vice-Corregedor(a) Regional, Diretor e Vice-Diretor da Escola Judicial, Ouvidor e Vice-Ouvidor, antes do término do primeiro ano de mandato, a eleição para o preenchimento da vaga correspondente far-se-á em sessão plenária a ser realizada no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva vacância, com posse imediata, devendo o(a) Desembargador(a) eleito(a) concluir o tempo de mandato do(a) antecessor(a), aplicando-se, pela metade, os prazos relacionados ao processo eleitoral previstos no art. 18.

Art. 20. Quando a vacância ocorrer após o término do primeiro ano de mandato, o cargo de Presidente será ocupado pelo(a) Vice-Presidente Administrativo(a); o cargo de Vice-Presidente Administrativo(a), pelo(a) Vice-Presidente Judicial e, deste, pelo(a) Desembargador(a) mais antigo(a) em exercício e elegível; o cargo de Corregedor(a) Regional será ocupado pelo(a) Vice-Corregedor(a) Regional e este(a) será sucedido(a) pelo(a) Desembargador(a) mais antigo(a) em exercício e elegível.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no presente artigo aos impedimentos eventuais dos cargos de direção.

Art. 21. Na hipótese de criação de cargo de direção, proceder-se-á na forma da presente seção e o respectivo mandato durará até a primeira eleição subsequente, observado o disposto no art. 102 da Lei Complementar n.º 35/1979.

Parágrafo único. Se o interstício entre a posse no novo cargo de direção e a eleição subsequente for inferior a um ano, observar-se-á o disposto no parágrafo único do art. 102 da Lei Complementar n.º 35/1979.

SEÇÃO III DA TRANSIÇÃO DOS CARGOS DE DIREÇÃO

Art. 22. Fica estabelecido, como transição, o período de 60 (sessenta) dias que antecede a data da posse dos(as) Desembargadores(as) eleitos(as) para os cargos da Administração.

Parágrafo único. Não haverá distribuição de processos aos(as) eleitos(as) aos cargos de Direção do Tribunal desde o dia da posse.

Art. 23. Cada gabinete envolvido na transmissão dos cargos da Administração designará um(a) servidor(a) para receber, da direção em exercício, em até 10 (dez) dias após a eleição, infor-

mações e relatório circunstanciado contendo, ao menos:

- I- planejamento estratégico;
- II- estatística processual;
- III- relatório de trabalho das comissões;
- IV- projetos, proposta orçamentária e orçamento com as especificações das ações e programas;
- V- estrutura organizacional com detalhamento completo do quadro de pessoal;
- VI- relação dos contratos em vigor e respectivos prazos de vigência;
- VII- sindicâncias e processos administrativos disciplinares internos;
- VIII- tomadas de contas especiais em andamento;
- IX- situação atual das contas do Tribunal perante o Tribunal de Contas da União;
- X- relatório de gestão fiscal do último quadrimestre.

Parágrafo único. Os(As) dirigentes eleitos(as) poderão solicitar dados e informações complementares por eles(as) considerados necessários.

SEÇÃO IV DAS REMOÇÕES E PERMUTAS DOS DESEMBARGADORES(AS)

Art. 24. Instalada uma nova Câmara, abrir-se-á prazo de 10 (dez) dias para pedido de remoção, respeitada a preferência por antiguidade.

Art. 25. A remoção de Desembargadores(as) de uma Câmara para outra ou de uma Seção Especializada para outra será permitida, respeitado o direito de preferência decorrente da antiguidade no Tribunal, mediante aprovação do Órgão Especial.

Parágrafo único. Os pedidos de remoção deverão ser comunicados aos(as) demais Desembargadores(as) do Tribunal, para que, no prazo de 10 (dez) dias, possam exercer seu direito de preferência.

Art. 26. As permutas de Desembargadores(as) entre Câmaras independem de aprovação e deverão ser comunicadas em petição conjunta ao(à) Presidente do Tribunal, com a ciência prévia aos(as) Presidentes das respectivas Câmaras e Turmas.

Parágrafo único. Os pedidos de permuta deverão ser comunicados aos(as) demais Desembargadores(as) para que, no prazo de 10 (dez) dias, possam exercer seu direito de oposição, com fundamento na antiguidade.

CAPÍTULO III DO TRIBUNAL PLENO

Art. 27. O Tribunal Pleno é constituído pela totalidade dos(as) Desembargadores(as) do Tribunal.

Parágrafo único. As sessões do Tribunal Pleno serão dirigidas pelo(a) Presidente e, nos casos de impedimento ou afastamento legal, sucessivamente, pelo(a) Vice-Presidente Administrativo(a), pelo(a) Vice-Presidente Judicial, pelo(a) Corregedor(a) Regional, pelo(a) Vice-Corregedor(a) Regional ou pelo(a) Desembargador(a) mais antigo(a) e elegível, em exercício.

Art. 28. Para a instalação e funcionamento do Tribunal Pleno, exigir-se-á o quorum de maioria qualificada, observadas as exceções previstas neste Regimento Interno.

§ 1.º A secretaria certificará, na ata da sessão, o motivo da ausência informado pelo(a) Desembargador(a), assim como as

ocorridas por férias, licença-saúde ou a serviço do Tribunal.

§ 2.º Se o Desembargador não comparecer à sessão do Tribunal Pleno, sem justificativa, por 3 (três) vezes consecutivas, é deste órgão a competência para apreciar a falta.

Art. 29. As decisões do Tribunal Pleno serão tomadas por maioria simples, exceto quando este Regimento Interno dispuser de forma diversa.

Art. 30. Compete ao Tribunal Pleno em matéria judiciária:

I- processar e julgar originariamente:

a.as arguições de inconstitucionalidade de lei ou de ato do poder público, quando acolhidas pelo Órgão Especial, pelas Seções Especializadas, pelas Câmaras, ou quando opostas em processos de sua competência originária;

b.as ações rescisórias de seus próprios acórdãos;

c.os habeas corpus e os mandados de segurança contra seus próprios atos e contra os atos do(a) seu(sua) Presidente, nesta qualidade;

d.os incidentes de assunção de competência;

e.os incidentes de resolução de demandas repetitivas;

f.as reclamações que visem preservar a competência do Tribunal Pleno, garantir a autoridade de suas decisões ou a observância de acórdão proferido em julgamento de incidentes de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas;

g.a revisão de tese firmada nos incidentes de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas

II- processar e julgar, nos feitos de sua competência:

a.as exceções de suspeição e impedimento de seus(suas) Desembargadores(as);

b.as exceções de incompetência que lhe forem opostas;

c.as restaurações de autos;

d.as habilitações incidentes e as arguições de falsidade;

e.os agravos regimentais e os agravos internos;

f.os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;

Art. 31. Compete ao Tribunal Pleno em matéria administrativa:

I- aprovar e alterar as disposições deste Regimento Interno, por decisão da maioria absoluta de seus membros;

II- eleger e dar posse aos membros da direção do Tribunal, segundo o disposto no art. 16 e seguintes;

III- eleger e dar posse aos membros do Órgão Especial, observados os arts. 33 e 34;

IV- nos certames de acesso ao cargo de Desembargador(a) do Trabalho pelo critério de antiguidade, indicar o Juiz(iza) Titular de Vara do Trabalho mais antigo(a) dentre aqueles(as) regularmente inscritos(as) e, pelo critério de merecimento, formar lista triplíce por votação nominal, aberta e fundamentada, indicando, cada votante, os nomes mais bem pontuados nas suas avaliações, conforme regulamentação específica que trata do assunto;

V- organizar as listas tríplex dos(as) candidatos(as) aos cargos vagos de Desembargador(a) do Trabalho destinados ao quinto constitucional;

VI- elaborar lista de Juizes(as) Titulares de Varas do Trabalho, destinada à convocação para substituição ou auxílio no Tribunal, mediante votação aberta, nominal e motivada, se necessário, que obedecerá, alternadamente, aos critérios de antiguidade e merecimento e, neste caso, será realizada com base em atribuição aos(às) candidatos(as) de pontuação a ser aposta pelos(as) Desembargadores(as), conforme regulamentação específica que trata do assunto;

VII- constituir as comissões a que se refere o art. 374, ele-

gendo os(as) respectivos(as) integrantes para mandatos coincidentes com os dos órgãos de direção do Tribunal e referendar aqueles(as) indicados(as) na forma do § 1.º do art. 377;

VIII- eleger e dar posse ao(à) Diretor(a) da Escola Judicial, ao(à) Vice-Diretor(a) da Escola Judicial, ao(à) Ouvidor(a) Regional e ao(à) Vice-Ouvidor(a) Regional;

IX- outorgar as condecorações do mérito da Justiça do Trabalho da 15.ª Região, na forma da respectiva Resolução;

X- apreciar e aprovar as prestações de contas e relatório geral, encaminhados pela Presidência do Tribunal;

XI- apreciar e referendar a proposta orçamentária enviada pelo(a) Presidente do Tribunal;

XII- deliberar sobre a alteração do quadro permanente de magistrados e servidores do Tribunal;

XIII- apreciar e aprovar a proposta de Planejamento Estratégico quinquenal, elaborada pelo(a) Presidente do Tribunal;

XIV- apreciar e aprovar a criação de tantas Câmaras quantas forem necessárias ao bom desempenho das Turmas deste Tribunal, conforme art. 78;

XV- instaurar e julgar os processos administrativos disciplinares movidos em face de Desembargadores(as);

XVI- apreciar e julgar os recursos de decisão do Presidente em reclamação ou representação movida em face de Desembargador, bem como em matéria administrativa de competência exclusiva do Tribunal Pleno;

XVII- determinar, nos casos de interesse público, a disponibilidade ou aposentadoria de Desembargadores;

XVIII- propor a criação de cargos ou funções, com a fixação dos vencimentos correspondentes, e a respectiva extinção, além de outros órgãos;

XIX- apreciar eventuais questões administrativas de relevante interesse da instituição ou cuja natureza recomende a manifestação plenária, na forma do art. 371 deste Regimento Interno.

Art. 32. Compete, ainda, ao Tribunal Pleno:

I- editar, modificar ou revogar Súmula da Jurisprudência predominante, ou Tese Jurídica, em dissídios individuais, exceto em matéria de competência das Seções Especializadas;

II- resolver as dúvidas que lhe forem submetidas pelo(a) Presidente ou por seus(suas) Desembargadores(as), sobre a ordem dos trabalhos ou a interpretação e execução deste Regimento Interno, observados os termos do art. 435, baixando ato interpretativo, se entender necessário;

III- fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões, declarando a nulidade dos atos contra elas praticados;

IV- requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem às requisições.

CAPÍTULO IV DO ÓRGÃO ESPECIAL

Art. 33. O Órgão Especial é composto pelo(a) Presidente do Tribunal, além de 12 (doze) Desembargadores(as) mais antigos(as) e de 12 (doze) Desembargadores(as) eleitos(as) na forma do art. 34, facultada a renúncia até o momento da eleição.

Parágrafo único. O(A) Desembargador(a) eleito(a) para um dos cargos de direção do Tribunal, que não esteja dentre os(as) 12 (doze) mais antigos(as) considerados(as) aptos(as) a compor o Colegiado, integrará, desde logo, o Órgão Especial, promovendo-se o escrutínio apenas para os cargos remanescentes, conforme

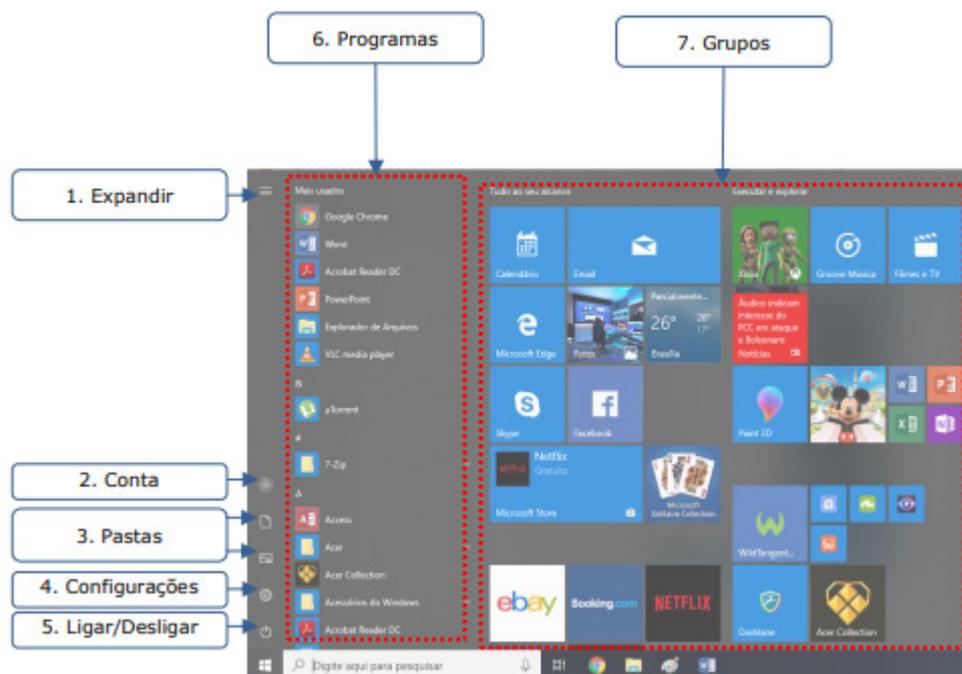
NOÇÕES DE INFORMÁTICA

NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL (WINDOWS 10 OU SUPERIOR). CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E DE GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES, ARQUIVOS, PASTAS E PROGRAMAS

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.

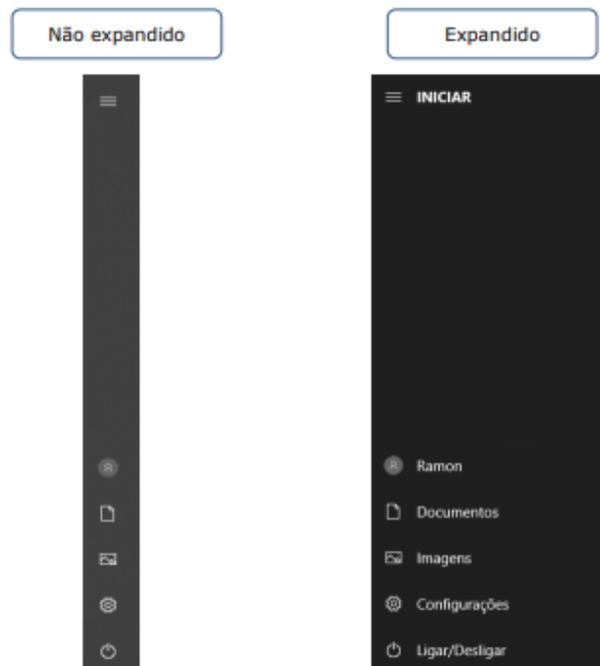
Botão Iniciar

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



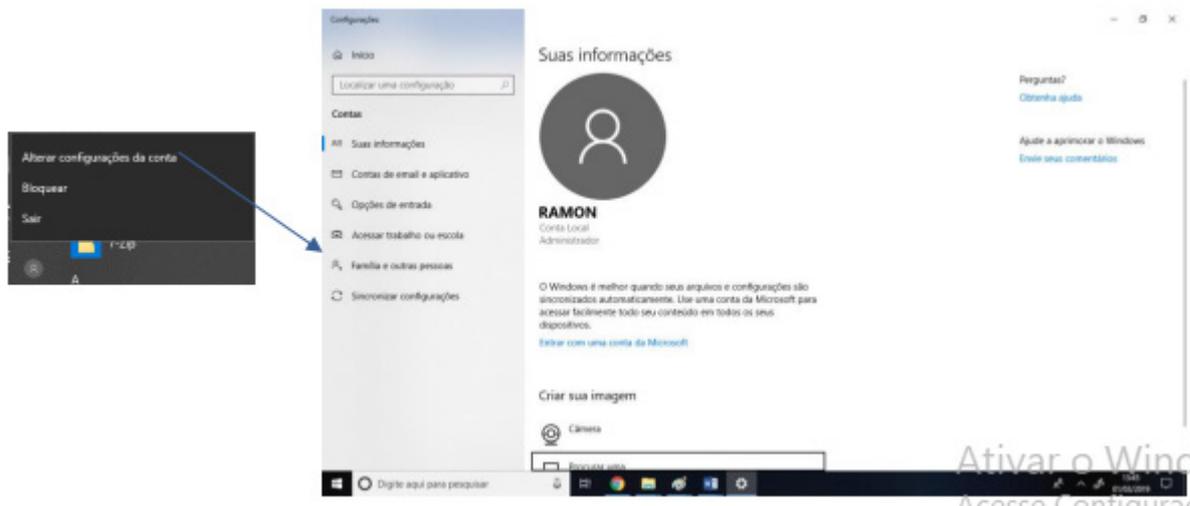
Menu Iniciar

Expandir: botão utilizado para expandir os itens do menu.



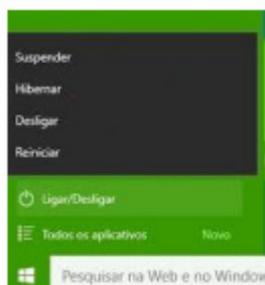
Botão Expandir

Conta: apresenta opções para configurar a conta do usuário logado, bloquear ou deslogar. Em Alterar configurações da conta é possível modificar as informações do usuário, cadastrar contas de e-mail associadas, definir opções de entrada como senha, PIN ou Windows Hello, além de outras configurações.



Configurações de conta

Ligar/Desligar: a opção “Desligar” serve para desligar o computador completamente. Caso existam programas abertos, o sistema não os salvará automaticamente, mas perguntará ao usuário se deseja salvá-los.



Outras opções são:

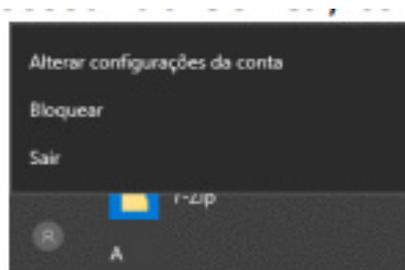
a) Reiniciar: reinicia o computador. É útil para finalizar a instalação de aplicativos e atualizações do sistema operacional, mas, com frequência, não é um processo necessário.

b) Suspender: leva o computador para um estado de economia de energia que permite que o computador volte a funcionar normalmente após alguns segundos. Todas as tarefas são mantidas, podendo o usuário continuar o trabalho.

Em portáteis, o Windows salva automaticamente todo o trabalho e desliga o computador se a bateria está com muito pouca carga. Muitos portáteis entram em suspensão quando você fecha a tampa ou pressiona o botão de energia.

c) Hibernar: opção criada para notebooks e pode não está disponível em todos os computadores. É um sistema de economia de energia que coloca no disco rígido os documentos e programas abertos e desliga o computador. Hibernar usa menos energia do que Suspender e, quando você reinicializa o computador, mas não volta tão rapidamente quanto a Suspensão ao ponto em que estava.

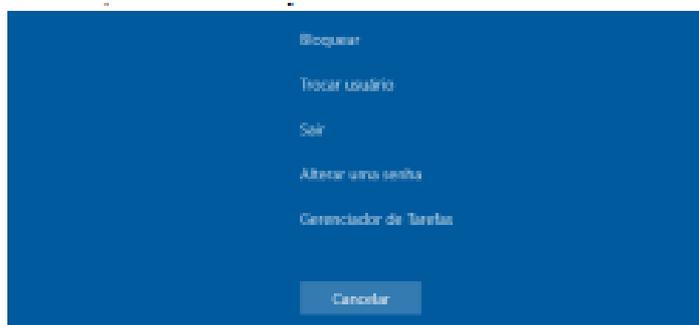
Além dessas opções, acessando Conta, temos:



d) Sair: o usuário desconecta de sua conta, e todas as suas tarefas são encerradas.

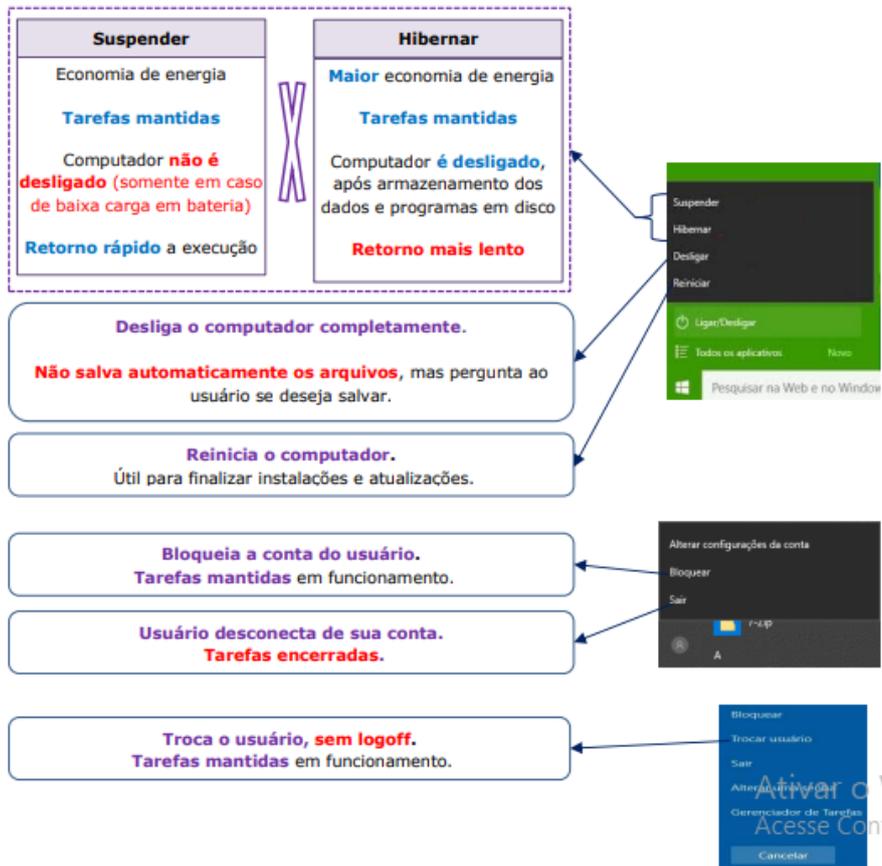
e) Bloquear: bloqueia a conta do usuário, mantendo todas as tarefas em funcionamento.

Para trocar o usuário, basta apertar CTRL + ALT + DEL:



f) Trocar usuário: simplesmente dá a opção de trocar de usuário, sem que o usuário atual faça o logoff. Assim, todas as tarefas são mantidas em funcionamento, e quando o usuário quiser, basta acessar sua conta para continuar de onde parou.

Esquematizando essas opções:

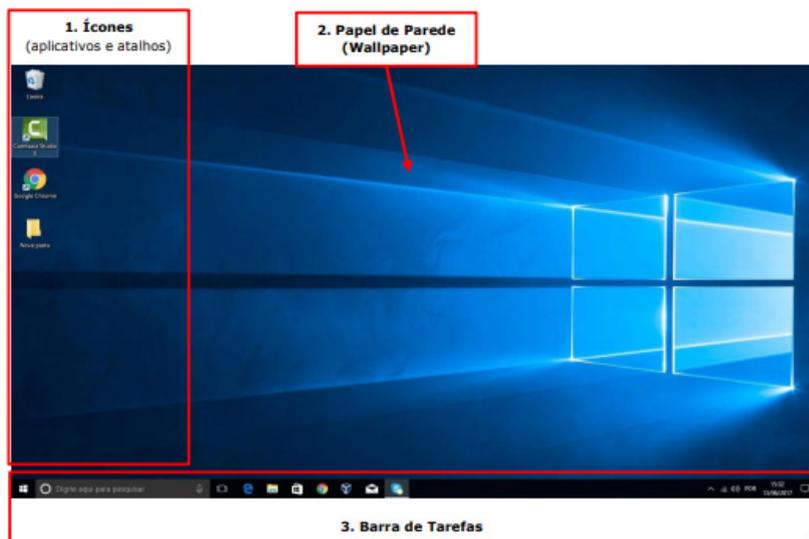


Ligar/Desligar e outras opções.

Área de trabalho, ícones e atalhos

Área de Trabalho

A Área de trabalho (ou desktop) é a principal área exibida na tela quando você liga o computador e faz logon no Windows. É o lugar que exibe tudo o que é aberto (programas, pastas, arquivos) e que também organiza suas atividades.



Área de Trabalho do Windows 10.

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

DA APLICABILIDADE E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS; VIGÊNCIA E EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS

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.

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

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

As normas de eficácia contida possuem as seguintes características:

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

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

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

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

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

¹ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3A-AnRpJ4j8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/downloadPDF/%3Faula%3D188713+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>

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

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

3) Normas constitucionais de eficácia limitada

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

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

As normas constitucionais de eficácia limitada possuem as seguintes características:

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

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

— Muito cuidado para não confundir!

As normas de eficácia contida estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que a Constituição é promulgada. A lei posterior, caso editada, irá restringir a sua aplicação.

As normas de eficácia limitada não estão aptas a produzirem todos os seus efeitos com a promulgação da Constituição; elas dependem, para isso, de uma lei posterior, que irá ampliar o seu alcance.

José Afonso da Silva subdivide as normas de eficácia limitada em dois grupos:

a) normas declaratórias de princípios institutivos ou organizativos: são aquelas que dependem de lei para estruturar e organizar as atribuições de instituições, pessoas e órgãos previstos na Constituição. É o caso, por exemplo, do art. 88, da CF/88, segundo o qual “a lei disporá sobre a criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública.”

As normas definidoras de princípios institutivos ou organizativos podem ser impositivas (quando impõem ao legislador uma obrigação de elaborar a lei regulamentadora) ou facultativas (quando estabelecem mera faculdade ao legislador).

O art. 88, da CF/88, é exemplo de norma impositiva; como exemplo de norma facultativa citamos o art. 125, § 3º, CF/88, que dispõe que a “lei estadual poderá criar, mediante proposta do Tribunal de Justiça, a Justiça Militar estadual”;

b) normas declaratórias de princípios programáticos: são aquelas que estabelecem programas a serem desenvolvidos pelo legislador infraconstitucional. Um exemplo é o art. 196 da Carta Magna (“a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”).

Cabe destacar que a presença de normas programáticas na Constituição Federal é que nos permite classificá-la como uma Constituição-dirigente.

É importante destacar que as normas de eficácia limitada, embora tenham aplicabilidade reduzida e não produzam todos os seus efeitos desde a promulgação da Constituição, possuem eficácia jurídica.

Guarde bem isso: a eficácia dessas normas é limitada, porém existente! Diz-se que as normas de eficácia limitada possuem eficácia mínima.

Diante dessa afirmação, cabe-nos fazer a seguinte pergunta: quais são os efeitos jurídicos produzidos pelas normas de eficácia limitada?

As normas de eficácia limitada produzem imediatamente, desde a promulgação da Constituição, dois tipos de efeitos:

- **efeito negativo;**
- **efeito vinculativo.**

O efeito negativo consiste na revogação de disposições anteriores em sentido contrário e na proibição de leis posteriores que se oponham a seus comandos. Sobre esse último ponto, vale destacar que as normas de eficácia limitada servem de parâmetro para o controle de constitucionalidade das leis.

O efeito vinculativo, por sua vez, se manifesta na obrigação de que o legislador ordinário edite leis regulamentadoras, sob pena de haver omissão inconstitucional, que pode ser combatida por meio de mandado de injunção ou Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão.

Ressalte-se que o efeito vinculativo também se manifesta na obrigação de que o Poder Público concretize as normas programáticas previstas no texto constitucional. A Constituição não pode ser uma mera “folha de papel”; as normas constitucionais devem refletir a realidade político-social do Estado e as políticas públicas devem seguir as diretrizes traçadas pelo Poder Constituinte Originário.

CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE: SISTEMAS DIFUSO E CONCENTRADO; AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE; AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE E ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL

É a atividade de fiscalização da validade e conformidade das leis e atos do Poder Público à vista de uma Constituição rígida, desenvolvida por um ou vários órgãos constitucionalmente designados. É, em síntese, um conjunto de atos tendentes a garantir a supremacia formal da Constituição.

Controle Preventivo: Comissões de Constituição e Justiça e Veto Jurídico

– Momento do Controle de Constitucionalidade

Quanto ao momento, o controle de constitucionalidade pode ser preventivo (a priori) ou repressivo (a posteriori).

No Controle Preventivo, fiscaliza-se a validade do projeto de lei com o fim de se evitar que seja inserida no ordenamento jurídico uma norma incompatível com a Constituição. Pode ser realizado por todos os Poderes da República.

Controle Repressivo do Poder Legislativo

No caso do Controle Repressivo, fiscaliza-se a validade de uma norma já inserida no ordenamento jurídico.

Procura-se expurgar do Direito Posto norma que contraria formal e/ou materialmente o texto constitucional, seu fundamento de validade.

Pode, também, ser realizado pelos três Poderes da República, bem assim pelo Tribunal de Contas da União.

Controle Repressivo do Poder Judiciário: o Controle Difuso ou Aberto

A legitimação ativa no controle difuso é ampla, uma vez que qualquer das partes (autor e réu) poderá levantar a questão constitucional, bem assim o membro do Ministério Público que officie no feito ou, ainda, o próprio magistrado de officio.

– Competência do Controle Difuso

No âmbito do controle difuso, qualquer juiz ou tribunal do País dispõe de competência para declarar a inconstitucionalidade das leis e dos atos normativos.

No entanto, quando o processo chega às instâncias superiores, um órgão fracionário do tribunal não possui esta competência (princípio da reserva de plenário, prescrito no Artigo 97, da CF).

Repercussão Geral

– Efeitos da Decisão

A princípio, pode-se afirmar que os efeitos da decisão em controle difuso de constitucionalidade realizado por juízes monocráticos e tribunais, inclusive o próprio STF, são inter partes (alcançando apenas o autor e o réu), e ex tunc (não retroativos).

Contudo, em se tratando especificamente de julgamento de recurso extraordinário (RE) pelo STF, deve-se observar qual o regime a que se submete, se anterior ou posterior ao requisito da repercussão geral da matéria constitucional guerreada (Artigo 102, § 3º, da CF).

Recurso Extraordinário

Se o RE é anterior à exigência da repercussão geral, os efeitos da decisão proferida nesta ação seguirão a regra geral, vale dizer, serão *inter parte* e *ex tunc*.

No entanto, ainda haverá a possibilidade da extensão dos efeitos da decisão a terceiros não integrantes da relação jurídico-processual primitiva, por meio da suspensão da execução da lei pelo Senado Federal, nos termos do Artigo 52, X, da CF.

De outra banda, se o julgamento do RE obedece à sistemática trazida pelo regime da repercussão geral, a decisão passa a produzir eficácia *erga omnes* (alcançando todos que se encontram na mesma situação jurídica).

Como a Constituição Federal (Artigo 102, § 3º) passa a exigir do recorrente a demonstração da repercussão geral das questões constitucionais discutidas, vale dizer, que o interesse da demanda transcenda os meros interesses particulares, nada mais razoável que a questão constitucional guerreada, alcance efeitos extra partes.

Nesse contexto, as razões de decidir do STF que levaram à declaração de inconstitucionalidade da lei transcendem às partes envolvidas para assumir uma eficácia generalizada – *erga omnes*, independentemente de Resolução do Senado.

É o que se denomina transcendência dos motivos determinantes da decisão no controle difuso de constitucionalidade.

Súmula Vinculante

As decisões proferidas pelo STF no controle difuso de constitucionalidade não são dotadas de força vinculante em relação ao Poder Judiciário, tampouco perante a Administração Pública.

No intuito de conferir autoridade às decisões relevantes do Pretório Excelso, a Emenda Constitucional nº 45/2004 criou a figura da Súmula Vinculante, nos termos do Artigo 103-A, da CF:

Art. 103-A. *O Supremo Tribunal Federal poderá, de officio ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.*

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

Requisitos para aprovação de uma Súmula Vinculante

Quórum de 2/3 dos membros do STF (mínimo de oito ministros);

Reiteradas decisões sobre matéria constitucional;

Controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a Administração Pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

Ação Direta de Inconstitucionalidade Genérica - ADI ou ADIN

A Ação Direta de Inconstitucionalidade Genérica – ADI, ou, tão somente, Ação Direta de Inconstitucionalidade, tem por fim retirar do ordenamento jurídico uma lei ou ato normativo **federal** ou **estadual** que desrespeita a Constituição Federal.

– Legitimação Ativa

Podem propor ADI um dos legitimados pela Constituição Federal enumerados no Artigo 103, I ao IX:

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

I - o Presidente da República;

II - a Mesa do Senado Federal;

III - a Mesa da Câmara dos Deputados;

IV a Mesa de Assembleia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal;

V o Governador de Estado ou do Distrito Federal;

VI - o Procurador-Geral da República;

VII - o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VIII - partido político com representação no Congresso Nacional;

IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

O quadro abaixo traz dicas para memorização de tal legitimação:

Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade
3 autoridades → Presidente da República, Governadores, PGR
3 mesas → Mesa do Senado Federal, Mesa da Câmara dos Deputados, Mesas das Assembleias Legislativas
3 instituições → Conselho Federal da OAB, partido político com representação no Congresso Nacional, confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional

Objeto

Por força de determinação constitucional, podem ser objeto de ADI, **leis e atos normativos federais e estaduais** (Artigo 102, I, a, da CF).

– Podem ser objeto de ADI

Emendas constitucionais de reforma, emendas constitucionais de revisão, tratados internacionais equipados às emendas, leis ordinárias, leis complementares, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos, resoluções, tratados internacionais não equiparados às emendas, decretos autônomos, regimentos internos dos tribunais, Constituições Estaduais e Lei Orgânica do Distrito Federal.

Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC

A Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC foi criada pela Emenda Constitucional nº 3/1993, no intuito de se outorgar a certos legitimados (Artigo 103, I a IX, da CF), o poder de requerer ao STF o reconhecimento da constitucionalidade de uma norma federal, para encerrar, definitivamente, relevante controvérsia judicial sobre sua validade, haja vista que a decisão do STF

nessa ação produzirá eficácia *erga omnes* e efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

– Legitimação Ativa

Podem propor ADC os mesmos legitimados da ADI (Artigo 103, I ao IX, da CF).

– Objeto

A ADC só se presta para a aferição da constitucionalidade de leis e atos normativos **federais** (Artigo 102, I, a, da CF).

Não se admite, em sede de ADC, a aferição da constitucionalidade de normas estaduais, distritais e municipais.

Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF

Determina a Constituição Federal que a arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) será apreciada pelo STF, na forma da lei (Artigo 102, § 1º).

A expressão “na forma da lei” demonstra tratar-se de uma norma constitucional de eficácia limitada, no caso, definidora de princípio institutivo, que foi regulamentada pela Lei nº 9.882/99.

– Legitimação Ativa

Poderão impetrar a ADPF os mesmos legitimados para propositura da ADI (Artigo 103, I a IX, da CF).

– Objeto

De acordo com o Artigo 1º, da Lei nº 9.882/99, será cabível a ADPF em três hipóteses distintas, a saber:

- a) para evitar lesão a preceito fundamental, resultante de ato do Poder Público (ADPF autônoma preventiva);
- b) para reparar lesão a preceito fundamental, resultante de ato do Poder Público (ADPF autônoma repressiva);
- c) diante de relevante controvérsia constitucional sobre lei ou ato normativo federal, estadual ou municipal, incluídos os anteriores à Constituição Federal de 1988 (ADPF incidental).

Conceito de Preceito Fundamental

Apesar de não haver um delineamento objetivo do que sejam preceitos fundamentais, tarefa que cabe à Suprema Corte, a doutrina identifica como preceitos fundamentais na Constituição:

- a) os princípios fundamentais do Título I (Artigos 1º ao 4º);
- b) os direitos e garantias fundamentais (espalhados por todo o texto constitucional);
- c) os princípios constitucionais sensíveis (Artigo 34, VII);
- d) as cláusulas pétreas (Artigo 60, § 4º);
- e) as limitações materiais implícitas.

– Modalidades de ADPF

Da leitura do Artigo 1º, da Lei nº 9.882/99, percebemos a existência de duas modalidades de ADPF:

- a) arguição autônoma** (com natureza de ação, que tem por fim evitar ou reparar lesão a preceito fundamental);
- b) arguição incidental** (que pressupõe a existência de uma ação original).

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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 Sylvania Zanella Di Pietro ensina que há diferenças relevantes entre o regime jurídico da Administração Pública e o regime jurídico administrativo.

Vejam os:

REGIME JURÍDICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO
– 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	– 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.

Vejam os 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.

Desse modo, a Administração Pública só pode praticar condutas que são autorizadas por lei. Todavia, caso aja fora dos parâmetros legais, é necessário que o ato administrativo seja anulado.

Além disso, é dever da Administração rever seus próprios atos, e tal incumbência possui amparo no Princípio da autotutela. Desse modo, a revisão dos atos que pratica, não depende de autorização ou de controle externo, tendo em vista que a própria Administração poderá fazê-lo por meio de revogação ou anulação. Vejam os:

a) Revogação: trata-se de vício de mérito por conveniência e oportunidade e alcança apenas os atos discricionários.

b) Anulação: trata-se de vício de legalidade e alcança todos os atos, sendo estes vinculados ou discricionários.

Sobre o assunto, determina a Súmula 473 do STF:

– **Súmula 473- STF** - “A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial.”

Assim sendo, destaca-se que o Poder Judiciário só possui o condão de intervir em possíveis vícios de legalidade, mas não de mérito. Além disso, não existe na legislação administrativa, prazo para a revogação de atos. Todavia, de acordo com o art. 54 da Lei nº 9784/99, o direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em cinco anos, contados da data em que

foram praticados, salvo comprovada má-fé. Entretanto, caso o ato nulo tenha sido praticado mediante o uso de má-fé, não haverá prazo para sua anulação.

Impessoalidade

Por meio da impessoalidade, deverá a Administração Pública agir objetivamente em favor da coletividade.

Salienta-se que os atos de pessoalidade são vedados, pois, o exercício da atividade administrativa é atribuição da Administração, haja vista a ela serem atribuídas todas as condutas dos agentes públicos.

São importantes aspectos do Princípio da Impessoalidade:

a) Não Discriminação: não importa a pessoa que o ato administrativo irá alcançar, pois, a atuação do Estado deve ser de forma impessoal com a fixação de critérios objetivos.

b) Agente Público: o Estado age em nome do agente. Assim, não poderão constar nas publicidades os nomes de administradores ou gestores, sendo que as propagandas devem ser informativas e educativas, pois, o ato estará sendo praticado pela Administração Pública. Tal entendimento possui liame com a Teoria da Imputação Volitiva, por meio da qual, a vontade do agente público é imputada ao Estado.

– **OBS. Importante:** De acordo com a jurista Maria Sylvia Zanella di Pietro, o princípio da impessoalidade é fundamento para fins de reconhecimento de validade dos atos praticados por “funcionário de fato”, que se trata daquele que não foi investido no cargo ou função pública de modo regular, tendo em vista que a conduta desse agente, que se encontra laborando de modo irregular na Administração Pública, é atribuída à pessoa jurídica na qual ele está inserido e, por esse motivo, tal vício será convalidado/corrigido.

Moralidade

Além da necessidade de as atividades da Administração estarem de acordo com a lei, é preciso que tais atuações sejam conduzidas com lealdade, ética e probidade, sendo que nesse caso, estará a moralidade se preocupando com a moralidade jurídica, e não a social.

A moralidade jurídica é concretizada através de mecanismos que o Estado cria para fiscalizar de modo mais eficaz as atividades de seus servidores. São exemplos: a Lei de Improbidade Administrativa e a Lei de Ação Popular.

Ressalta-se que antes da edição da Súmula Vinculante nº13 do STF, o nepotismo, que se trata da nomeação de parente para ocupar cargo de confiança, já havia sofrido reprimenda da Resolução nº 7 do CNJ – Conselho Nacional de Justiça.

– **Súmula Vinculante 13 STF:** *“A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal”.*

Veamos o que determina a Súmula Vinculante nº 13 do STF:

– **Súmula Vinculante 13 STF:** *“A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal”.*

Sabendo-se que a prática do nepotismo é Contrária à moralidade, impessoalidade e eficiência administrativas, tal prática foi recentemente condenada pela Súmula que reforça o caráter imoral e ilegítimo da nomeação de parentes para cargos em comissão, incluindo nesses casos, a modalidade cruzada ou transversa. Como exemplo, podemos citar o parente de Marcela que foi nomeado no gabinete de João em troca da nomeação de um parente de João no gabinete de Marcela.

Todavia, a edição da Súmula Vinculante 13 do STF, teve seu impacto positivo enfraquecido por causa de duas ocorrências, sendo elas as seguintes:

a) Ao fazer referência explícita a parentes colaterais até o terceiro grau, a Súmula Vinculante acabou por legitimar a nomeação de primos; e

b) Foi afirmado pelo próprio STF que a proibição não se estende a agentes políticos do Poder Executivo, tais como os ministros de Estado e secretários estaduais, distritais e municipais, pois, no entendimento do STF, a súmula se aplica apenas a cargos comissionados.

Publicidade

É necessário que haja transparência no exercício das atividades exercidas pela Administração Pública. Via regra geral, os atos da Administração devem ser públicos. Contudo, há algumas exceções, como determinados interesses sociais, bem como as situações de foro íntimo.

Para que haja eficácia, é preciso que haja a publicidade dos atos administrativos, pois, com isso, haverá também, melhor controle das atividades administrativas pela própria sociedade.

Constitui exceção ao princípio da publicidade, o artigo 2º, Parágrafo Único, V da Lei nº 9784/99 que determina que a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência, sendo que nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição.

Ademais, o artigo 5º, XXXIII da CFB/88 e o artigo 5º, X também da CFB, defendem que tais atos com caráter “sigiloso” devem ser compreendidos como exceções à regra geral do Princípio da Publicidade.

Vale ressaltar que de acordo com o artigo 5º, LXXII da CFB/88 e a Lei nº 9507/97, um dos principais remédios constitucionais que prevê a garantia do acesso às informações sobre a pessoa do impetrante, é o Habeas Data.

Por fim, é importante mencionar que a Súmula nº 6 do STF estabelece *“desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração”.* Logo, percebe-se que a intenção da Suprema Corte ao elaborar esta Súmula, foi a de preservar a intimidade.

Eficiência

O princípio da eficiência foi introduzido pela EC nº19/98, pois, antes, ele era considerado como princípio infraconstitucional.

Nesse sentido, deverá ser a atuação da Administração Pública pautada nos seguintes critérios:

- a) Rapidez;
- b) Dinamismo;
- c) Celeridade;
- d) Descongestionamento;
- e) Desburocratização;
- f) Perfeição;
- g) Completitude; e
- h) Satisfação;
- i) Rentabilidade ótima, máxima e com menor custo.

Sobre o tema, o STF já se posicionou no sentido de reforçar que o princípio da eficiência não depende de Lei para que seja regulamentado, sendo por isso, considerado como uma norma de eficácia plena.

Além disso, destaca-se que a Emenda Constitucional nº19/98 consagrou a transição da Administração Pública Burocrática para a Administração Pública Gerencial, com o objetivo de criar aproximação entre o Poder Público e a iniciativa privada. Vejamos no quadro abaixo, as distinções entre esses dois tipos de Administração:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BUROCRÁTICA	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL
<ul style="list-style-type: none"> – É direcionada ao controle de procedimentos e preocupa-se com os resultados em segundo plano; – Seu foco encontra-se nos controles administrativos; – Centralização, concentração e controle dos órgãos e entidades públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> – É voltada para o controle de resultados e mantém as formalidades fundamentais à Administração Pública; – É focada no controle de resultados; – Reduz a atuação empresarial do Estado; – Trata de parcerias com entidades do terceiro setor para a prestação de atividades consideradas não essenciais; – Trata da capacitação de servidores e do controle de desempenho; – Cuida da descentralização, desconcentração e autonomia dos órgãos e entidades públicas.

— **Outros Princípios Constitucionais Aplicáveis à Administração Pública**

Princípio da Celeridade Processual

Previsto no artigo 5º LXXVIII da CFB/88, o princípio da celeridade processual assegura a toda a sociedade nas searas judicial e administrativa, a razoável duração do processo e os meios que garantam celeridade na sua tramitação.

Ressalta-se que o processo administrativo constitui uma sequência de atos que declinam-se à decisão final. Desta maneira, o rito deve sempre prosseguir com o objetivo de que haja conclusão célere de encerramento dos processos.

Salienta-se que a Lei Federal nº 9784/99 elenca importantes diretrizes que podem ser aplicadas aos processos administrativos federais em relação a celeridade. São elas:

a) É dever da Administração emitir de forma clara, decisão nos processos administrativos, bem como responder acerca de solicitações ou reclamações e sobre matérias que sejam de sua competência;

b) Após a conclusão da instrução de processo administrativo, o prazo para Administração decidir é de até 30 dias, exceto se houver prorrogação expressamente motivada, razão pela qual, acrescentar-se-á igual período;

c) Não fixando a lei prazo diferente, será o recurso administrativo decidido no prazo de 30 dias;

d) Salvo disposição legal diversa, o processo administrativo deverá tramitar por no máximo três instâncias administrativas.

Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa

De acordo com os fundamentos contidos no artigo 5º, LV da CFB/88, em decorrência do princípio do contraditório, as decisões administrativas devem ser tomadas levando em consideração a manifestação das partes interessadas.

Para tal, é imprescindível que seja dada oportunidade para que as partes prejudicadas pela decisão sejam ouvidas antes do resultado final do processo.

Ressalta-se que o princípio da ampla defesa possibilita aos litigantes, tanto em processo judicial quanto administrativo, a utilização dos meios cabíveis de prova, dos recursos e dos instrumentos necessários para defesa de seus interesses diante do Judiciário e também da Administração Pública.

Acerca dos princípios do contraditório e da ampla defesa, dispõe a Súmula Vinculante 33 do Supremo Tribunal Federal:

– **Súmula 33 STF:** “Nos processos perante o Tribunal de Contas da União asseguram-se o contraditório e a ampla defesa quando da decisão puder resultar anulação ou revogação de ato administrativo que beneficie o interessado, excetuada a apreciação da legalidade do ato de concessão inicial de aposentadoria, reforma e pensão”.

Princípio de devido processo legal formal e material

Nos ditames do artigo 5º, LIV da CFB/88, a privação de liberdade ou de bens só poderá ser aplicada após o devido processo legal.

O devido processo legal pode ser classificado da seguinte forma:

a) **Devido processo legal formal:** trata-se do parâmetro que exige o cumprimento de um rito que já esteja definido por lei para que a decisão tenha validade;

b) **Devido processo legal material ou substantivo:** a decisão final deve ser justa, adequada e respeitar o rito. Desse modo, o devido processo legal material ou substantivo possui o mesmo conteúdo do princípio da proporcionalidade. Além disso, é importante destacar que nos processos administrativos, é buscada a verdade real dos fatos, não valendo desta forma, somente a verdade formal baseada na prova produzida nos autos.

Por fim, denota-se que são diferenças primordiais entre o processo administrativo e do processo judicial:

PROCESSO ADMINISTRATIVO	PROCESSO JUDICIAL
<ul style="list-style-type: none"> – Até 3 instâncias – Faz coisa julgada administrativa – Princípio da oficialidade – permissão da <i>reformatio in pejus</i> – Não há necessidade de atuação de advogado – É permissionário da prova emprestada (verdade real) 	<ul style="list-style-type: none"> – Em regra, são 3 graus de jurisdição – Faz coisa julgada judicial – Princípio da inércia da jurisdição – Há necessidade da atuação de advogado – É permissionário da prova emprestada (verdade formal)

— Princípios Implícitos

Princípio da Autotutela da Administração Pública

Possui o condão de controlar sua própria atuação, podendo, desta forma, corrigir seus próprios atos quando tais atos estiverem dotados de ilegalidade.

Sobre o assunto, dispõe a Súmula 346 do STF:

– **Súmula 346 - STF:** “A Administração Pública pode declarar a nulidade de seus próprios atos”.

Além disso, poderá a Administração invalidar seus próprios atos a partir do momento em que estes contenham ilegalidade, porque deles não se originam direitos, podendo também revogar atos por motivos de conveniência e oportunidade. É o determina a Súmula 473 do Supremo Tribunal Federal. Vejamos:

– **Súmula 473 - STF:** “A Administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornem ilegais, porque deles não se originam direitos, ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial”.

Ademais, vale pontuar que de acordo com o art. 5 da Lei nº 9.784/1999, deverá a Administração anular seus próprios atos, quando estes se encontrarem eivados de vícios de legalidade, podendo revogá-los por motivos de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, sendo que nos parâmetros do princípio da legalidade, o prazo para a Administração Pública anular seus atos é de 05 anos.

Princípio da Continuidade

Esse princípio define que a atuação administrativa deve ser ininterrupta.

Aliado a esse importante princípio, o STF adotou por meio do Recurso Extraordinário nº 693.456, o entendimento de que o exercício do direito de greve por parte do servidor público pode realizar o corte do salário, que por sua vez, poderá ser substituído por compensação das horas paradas pelo servidor. Porém, em se tratando de greve provocada por ato ilícito da Administração Pública, tal corte de salário não poderá ocorrer e a Administração deverá ressarcir os prejuízos caso estes existam e sejam verificados.

– **OBS. Importante:** De acordo com o disposto no artigo 142, §3º, IV da Constituição Federal de 1.988, em hipótese alguma, poderá o servidor militar entrar em greve ou se sindicalizar.

Princípio da Razoabilidade ou da Proporcionalidade Ampla

Por meio desse princípio, as medidas adotadas pela Administração devem se apresentar das seguintes maneiras:

MEDIDAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
ADEQUADAS	Seu dever é lograr com sucesso a realização da finalidade.
NECESSÁRIAS	A Administração deverá optar pela forma que restrinja menos ao direito do administrado.
PROPORCIONAIS	A Administração Pública deverá promover equilíbrio entre vantagens e desvantagens, entre o meio e o fim, fazendo com que haja mais vantagens que desvantagens, sob pena de ausência de proporcionalidade do ato.

Princípio da Motivação Obrigatória

Esse princípio obriga a Administração Pública a indicar os pressupostos de fato e de direito que determinaram a prática do ato.

Desta maneira, infere-se que a validade do ato administrativo se encontra condicionada à apresentação de forma escrita dos fundamentos fáticos e jurídicos justificadores da decisão que foi adotada.

Tal fundamentação se refere a um mecanismo de controle sobre a legalidade e legitimidade das decisões tomadas pela Administração Pública.

A obrigação de motivação dos atos da Administração Pública possui fundamento em vários dispositivos normativos, dentre eles, podemos citar como exemplos, os insertos no artigo 93, X da Constituição Federal e no artigo 50 da Lei nº 9784/99.

Contudo, existem atos que dispensam a motivação escrita, como exemplo, podemos citar a motivação evidente nos atos de gesticulação executados por policial na disciplina do trânsito, bem como a motivação inviável demonstrada em sinais de trânsito emitidos por semáforos.

Ressalta-se que a motivação deve ser apresentada de modo concomitante, ou no instante seguinte à prática do ato.

Há ainda, a motivação aliunde, que se trata daquela indicada fora do ato, e que se constitui em concordância com fundamentos de pareceres anteriores, informações, decisões ou propostas. Como exemplo de motivação aliunde, podemos citar aquela realizada pelas infrações de trânsito, onde existe em padrão único de motivação para cada tipo de espécie de infração cometida e que nesse caso, não existe necessidade de motivação personalizada para cada agente que cometer o ato infracional.

Princípio da Presunção de Legitimidade

Por meio desse princípio, devido à prática exclusiva com a finalidade de aplicação da lei, os atos administrativos acabam por se beneficiar da legitimação democrática conferida pelo processo legislativo.

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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

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.

— Tipos de estrutura organizacional

A estrutura organizacional é o conjunto de responsabilidades, autoridades, comunicações e decisões de unidades de uma empresa. É um meio para o alcance dos objetivos, estando relacionada com a estratégia da organização, de tal forma que mudanças na estratégia precedem e promovem mudanças na estrutura.

A estrutura organizacional de uma empresa define como as tarefas são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas. No tipo de estrutura formal, a relação hierárquica é impessoal e sempre realizada por meio de ordem escrita.

São seis os elementos básicos a serem focados pelos administradores quando projetam a estrutura das organizações: a especialização do trabalho, a departamentalização, a cadeia de comando, a amplitude de controle, a centralização e descentralização e, por fim, a formalização.

Ao planejar a estrutura organizacional, uma das variáveis refere-se a quem os indivíduos e os grupos se reportam. Essa variável consiste em estruturar a cadeia de comando.

São tipos tradicionais de organização:

a) Organização Linear: autoridade única com base na hierarquia (unidade de comando), comunicação formal, decisões centralizadas e aspecto piramidal;

b) Organização Funcional: autoridade funcional ou dividida, linhas diretas de comunicação, decisões descentralizadas e ênfase na especialização;

c) Organização Linha-staff: coexistência da estrutura linear com a estrutura funcional, ou seja, comunicação formal com assessoria funcional, separação entre órgãos operacionais (de linha) e órgãos de apoio (staff). Há, ao mesmo tempo, hierarquia de comando e da especialização técnica.

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; e
- 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.

CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA

Para tentar entender as principais diferenças entre os dois modelos de administração, acredita-se que o “ponto de partida” está na própria finalidade de cada uma das duas esferas de ação, ou seja, o Estado se define pelo seu objetivo de bem comum ou interesse geral que, no caso do Brasil, está explícito na Constituição Federal¹.

Inclusive destaca-se sobre a importância do preâmbulo da Constituição Federal Brasileira, quando estabelece a razão de ser do Estado brasileiro:

Um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Ainda de acordo com a Constituição Federal, no artigo 3º determina os principais objetivos fundamentais do Brasil, dentre eles:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;*
- II - garantir o desenvolvimento nacional;*
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;*
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

Sob esse prisma, observa-se que todas as constituições modernas fazem a definição do Estado de um modo semelhante, sendo que a maioria dessas constituições foram inspiradas na dos Estados Unidos que, em 1787, onde foi estabelecida no seu preâmbulo os objetivos nacionais: formar uma União perfeita, estabelecer a justiça, assegurar a tranquilidade interna, prover a defesa comum, promover o bem-estar geral, além de garantir os direitos referentes a liberdade.

Todavia, todos esses fatos, sabe-se que não são considerados como finalidades de uma empresa, que tem como sua definição, uma organização de recursos materiais, financeiros, humanos e tecnológicos, destinada a produzir um bem ou prestar um serviço para, em geral, obter um ganho econômico. Neste sentido, entende-se que fatores ligados a racionalidade bem como a própria essência da atividade estatal são caracterizadas por serem diferentes da gestão de empresas.

Sendo que a relação existente das organizações governamentais perante o seu público não pode ser vista como um provedor com um cliente. A gerência pública refere-se a dependentes, cidadãos, fornecedores, presidiários, contribuintes, bem

como aqueles indivíduos que recebem benefícios e subsídios, como no caso dos clientes, além do mais, a proximidade não é sempre uma característica desejável para essas relações.

A questão para a gerência pública está no fato de construir relacionamentos apropriados entre as organizações e seus públicos, todavia nessa relação quem é considerado como o “chefe” dos burocratas é o político e não o cidadão. No governo, a prova definitiva para os administradores não pode ser o produto ou então um ganho, mas sim precisa ser vista como a reação favorável dos políticos eleitos.

Além disso, como eles são motivados geralmente pelos grupos de interesses, os administradores públicos no caso, ao contrário dos gerentes de empresas, precisam incluir os grupos de interesse na sua “equação”, no que tange ao seu trabalho. Não é à toa que é por esses motivos que um governo democrático e aberto tem movimentos mais lentos se comparados aos das empresas, cujos administradores podem tomar decisões rapidamente e a portas fechadas.

Existem diferenças entre as questões da administração pública e privada, sendo que um desses fatores está ligado à motivação, visto que, esse fator nos chefes do setor público é a reeleição, enquanto os empresários têm como fim último o lucro. A missão fundamental do governo é ‘fazer o bem’, e o da empresa é “fazer dinheiro”.

Assim, apresenta-se uma visão similar quando afirma que as burocracias públicas são totalmente diferentes das firmas privadas num aspecto fundamental, que contribui de certa forma para possibilidade de uma supervisão mais efetiva. Os serviços estatais geralmente são executados e produzidos por meio de uma burocracia, no qual os membros normalmente são indicados por políticos, por isso acredita-se que o controle dos cidadãos sobre a burocracia só poderá ser de fato indireto, isto é, pelo fato que as instituições democráticas não contêm mecanismos que permitam que os cidadãos sancionem diretamente as ações legais dos burocratas.

Na verdade, o que pode acontecer é os cidadãos poderem avaliar o desempenho da burocracia ao sancionarem, pelo voto, os políticos eleitos.

— Elementos de diferenciação

Considera-se que existem vários elementos que são fundamentais para a diferenciação das duas formas de administração. Logo, de um modo geral, as empresas privadas pautam sua ação pelo planejamento e gestão estratégicos.

Neste sentido, destaca-se que a administração pública está baseada em função de sistemas de planejamento governamental mais rígido, no qual se orientam por princípios gerais previstos na Constituição, e, por sistemas de política pública. No setor público existem sistemas mais abrangentes de planejamento em alguns setores, como por exemplo, o elétrico, transporte, industrial e dentre outros.

Assim, a empresa privada tem como objetivo principal a realização da sua atividade principal de produção de um bem ou de prestação de um serviço, e, como finalidade mediata, captar um lucro econômico para a sua organização. Ainda, uma organização pública também tem como objetivo essencial a realização do cumprimento de sua missão institucional, para, através dela, obter o bem da comunidade e servir ao interesse geral.

¹ *Gestão de organizações públicas, privadas e da sociedade civil [recurso eletrônico] / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.*

Por isso que muitos autores acreditam que partem dessa premissa o interesse de mobilizador da empresa privada seja a lucratividade e o das organizações públicas seja a efetividade. Abaixo, resumem-se as principais diferenças e relação a esse tipo de organização.

Diferenças dos Modelos de administração do setor privado e do setor público

Modelo do Setor Privado	Modelo do Setor Público
Escolha individual no mercado	Escolha coletiva na sociedade organizada
Demanda e preço	Necessidade de recursos públicos
Caráter privado da decisão empresarial	Transparência da ação pública
A equidade do mercado	A equidade das necessidades
A busca da satisfação do mercado	A busca da justiça
Soberania do consumidor	Cidadania
Competição como instrumento do mercado	Ação coletiva como instrumento da sociedade organizada
Estímulo: possibilidade de o consumidor escolher	Condição: consumidor pode modificar serviços públicos

No que se refere ao Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado no Brasil, observa-se que o referido plano conseguiu sustentar praticamente a mesma linha de pensamento, quando afirmava que: “enquanto a receita das empresas depende dos pagamentos que os clientes fazem livremente na compra de seus produtos e serviços, a receita do Estado deriva de impostos, ou seja, de contribuições obrigatórias, sem contrapartida direta”. Desse modo, entende-se que na medida em que o mercado controla a administração das empresas, a sociedade, através da eleição de políticos é responsável por controlar a administração pública.

Diferente por exemplo da administração de empresas, já que a mesma tem o seu objetivo voltado principalmente para o lucro privado, além da maximização dos interesses dos acionistas, esperando-se que ao longo do tempo, por meio do mercado, o interesse coletivo seja atendido, a administração pública gerencial está explícita e diretamente voltada para o interesse público.

Também é muito importante mencionar a influência direta que o Plano Diretor teve e ainda mantém na administração pública brasileira, no âmbito federal e, especialmente, em vários estados e cidades. Portanto, considera-se que ao se mencionar do ponto de vista da propriedade, o patrimônio da empresa é privado, enquanto que da organização pública é público, sendo que, o regime jurídico aplicável para a empresa é de direito privado e para a organização pública, pelo menos, em princípio, é o direito público.

Logo, as pessoas que trabalham em instituições privadas estão regidas pelo direito trabalhista (CLT) e as pessoas que trabalham pela administração pública é, em princípio, estatutárias ou de direito público.

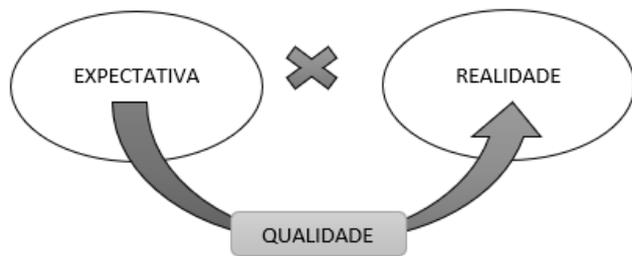
GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

— Principais teóricos e suas contribuições para a gestão da qualidade

Gestão da Qualidade: “Capacidade de satisfazer desejos” – William Edward Deming.

“Grau em que um produto está de acordo com as especificações” – Gilmore

Qualidade é uma relação entre a expectativa em relação a algo e a realidade daquele algo.



Quando a expectativa é suprida efetivamente, aparece em cena a Qualidade, que é a relação entre Expectativa e Realidade.

Essa relação pode-se dar de 3 maneiras:

1. A Expectativa ser igual a Realidade = Qualidade. Quando as especificações do produto ou serviço se adequam à Expectativa (satisfazem as necessidades intrínsecas) do cliente.

2. A Expectativa ser menor que a Realidade = Excelência. Quando as especificações do produto ou serviço surpreendem positivamente, satisfazendo ou superando as Expectativas do cliente. Excelência é Qualidade (superando-a, acima da Qualidade)

3. A Expectativa ser maior que a Realidade = Frustração. Quando as especificações do produto ou serviço não atendem ou satisfazem as Expectativas do cliente.

A Qualidade é dinâmica, sofre mudanças, depende do momento e dos indivíduos. Nas primeiras eras a relação de Qualidade estava muito mais ligada a Gilmore, em que a Qualidade do produto estava muito mais ligado à capacidade de repetir as especificações dele. Relação mais Industrial de Qualidade.

A organização ou prestador de serviços pode atuar tanto na Realidade, quanto na Expectativa para obter essa relação (Qualidade).

— Eras da Qualidade

Era da Inspeção

A Qualidade era analisar o produto posterior à sua produção. Era a relação do produto com o padrão estabelecido.

Desvantagem: Quando a preocupação da Qualidade é somente na produção final dos produtos, tem-se um desperdício grande. Não havia durante esse processo a retroalimentação, não há análise anterior das fases de produção.

NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS - EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS; FATORES CONDICIONANTES DE CADA MODELO

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.

4. Modelo de Gestão Estratégica de Pessoas

- Período: Década de 1980 em diante.

- Características:

- Integração da gestão de pessoas com a estratégia da empresa.
- Foco em competências, gestão por resultados e alinhamento estratégico.
- Uso de tecnologias de informação e sistemas de gestão de desempenho.

- Fatores Condicionantes:

- Globalização e aumento da competitividade.
- Necessidade de alinhar os objetivos individuais aos organizacionais.
- Avanços tecnológicos que permitem maior controle e planejamento estratégico.

5. Modelo de Gestão por Competências

- Período: Década de 1990 em diante.

- Características:

- Identificação, desenvolvimento e gestão das competências essenciais para a organização.
- Foco no desenvolvimento contínuo e aprendizagem organizacional.
- Avaliação de desempenho baseada em competências.

- Fatores Condicionantes:

- Necessidade de adaptar-se rapidamente às mudanças no mercado de trabalho.
- Reconhecimento da importância das competências específicas para a inovação e competitividade.
- Evolução das práticas de recursos humanos para uma abordagem mais integrada e sistêmica.

6. Modelo de Gestão de Pessoas 4.0

- Período: Final da década de 2010 em diante.

- Características:

- Uso intensivo de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, big data e analytics.
- Personalização e flexibilidade na gestão de talentos.
- Foco em bem-estar, diversidade e inclusão.

- Fatores Condicionantes:

- Quarta Revolução Industrial e a transformação digital.
- Mudança nos valores e expectativas dos trabalhadores, especialmente das novas gerações.
- Necessidade de inovação contínua e agilidade organizacional.

Cada modelo de gestão de pessoas evoluiu conforme as necessidades e desafios específicos de seu tempo, refletindo mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. A compreensão desses modelos ajuda a desenvolver práticas de gestão que atendam melhor às demandas atuais e futuras do ambiente de trabalho.

POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO PARA O NEGÓCIO

Possibilidades

1. Atração e Retenção de Talentos

- **Possibilidade:** Empresas que possuem práticas eficazes de gestão de pessoas são capazes de atrair e reter os melhores talentos. Uma equipe altamente qualificada e motivada é crucial para a inovação e o sucesso a longo prazo.

- **Exemplo:** Programas de desenvolvimento de carreira e benefícios competitivos podem aumentar a satisfação e a lealdade dos funcionários.

2. Desenvolvimento de Competências

- **Possibilidade:** Investir no desenvolvimento contínuo das competências dos funcionários pode aumentar a produtividade e a eficiência. Treinamentos e programas de capacitação permitem que os funcionários se adaptem rapidamente às mudanças e novas demandas do mercado.

- **Exemplo:** Empresas como a Google investem fortemente em treinamento e desenvolvimento, o que lhes permite manter uma força de trabalho altamente qualificada.

3. Cultura Organizacional Positiva

- **Possibilidade:** Uma cultura organizacional forte e positiva pode melhorar o desempenho e a satisfação dos funcionários. Culturas que promovem a colaboração, a inovação e o bem-estar dos empregados tendem a ter equipes mais engajadas e produtivas.

- **Exemplo:** A Zappos é conhecida por sua cultura organizacional vibrante e focada no bem-estar dos funcionários, o que resulta em alta motivação e lealdade.

4. Inovação e Criatividade

- **Possibilidade:** Ambientes de trabalho que incentivam a inovação e a criatividade podem levar a novas ideias e soluções que diferenciam a empresa no mercado. Práticas de gestão de pessoas que fomentam a autonomia e a experimentação são essenciais.

- **Exemplo:** Empresas como a 3M, que permitem tempo para que seus funcionários trabalhem em projetos pessoais, resultaram em inovações significativas como o Post-it.

5. Engajamento e Produtividade

- **Possibilidade:** Funcionários engajados são mais produtivos e comprometidos com os objetivos da organização. Práticas de gestão de pessoas que promovem o reconhecimento e o alinhamento de metas individuais com os objetivos da empresa aumentam o engajamento.

- **Exemplo:** A Salesforce implementa programas de reconhecimento frequentes que aumentam o engajamento dos funcionários.

6. Adaptabilidade e Resiliência

- **Possibilidade:** Uma gestão de pessoas eficaz pode aumentar a capacidade da empresa de se adaptar a mudanças e enfrentar crises. Funcionários bem preparados e um ambiente de trabalho flexível são essenciais para a resiliência organizacional.

- **Exemplo:** Durante a pandemia de COVID-19, empresas que já possuíam práticas de trabalho remoto bem estabelecidas conseguiram se adaptar mais rapidamente às novas condições de trabalho.

Limites

1. Resistência à Mudança

- **Limite:** A implementação de novas práticas de gestão de pessoas pode enfrentar resistência por parte dos funcionários e gestores, especialmente em culturas organizacionais tradicionais ou conservadoras.

- **Desafio:** Superar a resistência à mudança requer comunicação clara, treinamento e um forte compromisso da liderança.

2. Custo e Recursos

- **Limite:** Programas de gestão de pessoas, como treinamentos extensivos, benefícios adicionais e iniciativas de bem-estar, podem ser dispendiosos. Pequenas empresas ou aquelas com recursos limitados podem ter dificuldades para implementar práticas abrangentes.

- **Desafio:** Equilibrar os custos com os benefícios percebidos e encontrar soluções criativas que sejam acessíveis.

3. Medida de Impacto

- **Limite:** Mensurar o impacto direto das práticas de gestão de pessoas no desempenho organizacional pode ser desafiador. Nem sempre é fácil correlacionar iniciativas de RH com resultados financeiros tangíveis.

- **Desafio:** Desenvolver métricas e KPIs eficazes que possam demonstrar o valor das iniciativas de gestão de pessoas.

4. Consistência na Implementação

- **Limite:** A eficácia das práticas de gestão de pessoas pode variar dependendo da consistência na sua implementação. Iniciativas mal executadas ou inconsistentes podem gerar frustração e desengajamento.

- **Desafio:** Garantir que todos os níveis da organização estejam alinhados e comprometidos com as práticas de gestão de pessoas.

5. Mudanças Externas e Incertezas

- **Limite:** Fatores externos, como mudanças econômicas, políticas ou tecnológicas, podem impactar a eficácia das práticas de gestão de pessoas. Por exemplo, uma crise econômica pode levar a cortes de orçamento que afetam programas de RH.

- **Desafio:** Manter a flexibilidade e a capacidade de adaptação para ajustar as práticas de gestão de pessoas conforme as circunstâncias externas mudam.

6. Diversidade e Inclusão

- **Limite:** Criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e diverso pode ser um desafio, especialmente em organizações que historicamente têm pouca diversidade.

- **Desafio:** Implementar práticas eficazes de diversidade e inclusão requer um esforço contínuo e compromisso de todos os níveis da organização.

Conclusão

A gestão de pessoas pode ser um diferencial competitivo significativo para as empresas, proporcionando vantagem em termos de atração e retenção de talentos, desenvolvimento de competências, cultura organizacional positiva, inovação, engajamento e adaptabilidade. No entanto, há limites e desafios que devem ser reconhecidos e gerenciados, incluindo resistência à mudança, custo e recursos, medida de impacto, consistência na implementação, mudanças externas e diversidade e inclusão. Empresas que conseguem navegar esses desafios e aproveitar as possibilidades da gestão de pessoas estarão melhor posicionadas para competir e prosperar no mercado.

POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

— Práticas de gestão de pessoas no setor público

As práticas de recrutamento e seleção no setor público têm o foco no cargo e não em competências. A forma ampla em que os cargos são descritos faz com que as competências não sejam aproveitadas. Essa descrição dos cargos para concursos limita a atuação dos funcionários de acordo com suas competências¹.

Em relação às práticas de gestão de pessoas, há uma concentração em torno da gestão do desempenho no setor público. A política de avaliação de desempenho possui um papel importante para o desenvolvimento de uma cultura voltada para resultados, já que o alinhamento de objetivos individuais e das equipes às metas da organização implica o maior envolvimento dos funcionários de todos os níveis, os quais passam a se sentir pessoalmente responsáveis pelo desempenho da organização.

A questão da meritocracia e da sua avaliação é polêmica para toda a teoria da administração moderna, e o problema está relacionado à forma com que a situação é tratada, normalmente com a criação de decretos, ou outros mecanismos jurídicos e formais.

¹ Luana Jéssica Oliveira Carmo, et. al. *Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal*. Rev. Serv. Público Brasília 69 (2) 163-191 abr./jun. 2018.

Integrada à questão do desempenho, tem-se a gestão da compensação. A gratificação de desempenho continua a ser uma estratégia adotada para recompor salários, e não para recompor o alcance ou superação de desempenhos esperados; profissionais que ocupam cargos de direção ou em comissão continuam a receber gratificação sem que seu desempenho individual seja avaliado.

Nas organizações públicas, a gratificação é utilizada como forma improvisada de compensação à impossibilidade de aumento salarial. Tal fator constitui uma deformação da verdadeira função da gratificação, que foi criada para contemplar funções desempenhadas que apresentam algum risco ou esforço adicional aos previstos na execução da maior parte das tarefas da organização.

Em relação à capacitação, afirma-se que deve ocorrer de forma contínua. É essencial para desenvolver um quadro com as competências requeridas pela organização. Porém, o setor público, mesmo sendo intensivo em conhecimento, ainda não possui uma cultura e um ambiente voltados para a aprendizagem organizacional e/ou para a inovação e, com raras exceções, também não incentiva a educação continuada de seus servidores.

Essas práticas de gestão de pessoas no setor público devem ser modificadas, caso seja adotado um modelo de gestão estratégica de pessoas no setor público.

— Gestão para resultados: o modelo de gestão estratégica de pessoas no setor público

Aponta-se uma alteração nas relações de trabalho ao longo dos anos. No lugar da estabilidade, a aprendizagem e desenvolvimento passaram a ocupar o principal aspecto de interesse dos trabalhadores. Com essas alterações, a área de gestão de pessoas passou a desempenhar uma função estratégica nas instituições, de relevância para o alcance dos objetivos organizacionais.

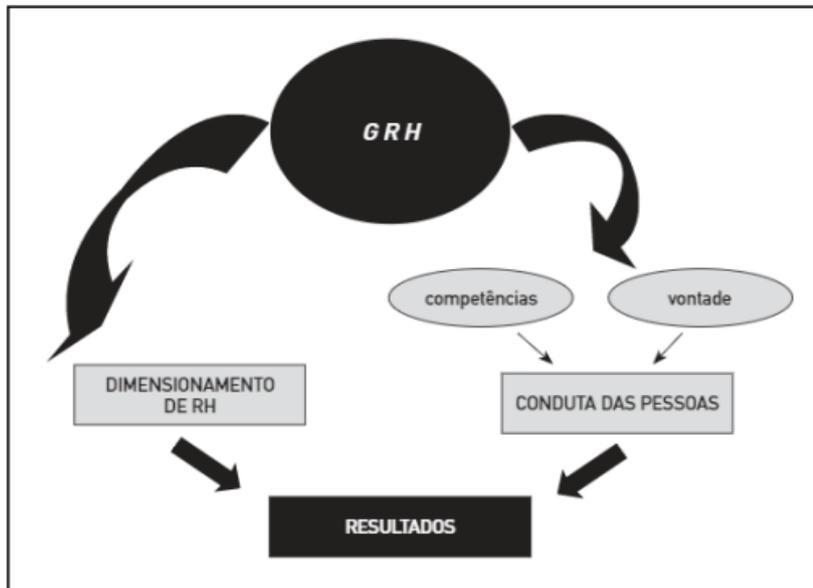
Com essas mudanças, surgem modelos de gestão orientados para resultados, adotados primeiro pela iniciativa privada e, posteriormente, no setor público. Nesse contexto, a gestão de pessoas passa a assumir uma dimensão estratégica, ao ser vista como uma vantagem competitiva para as organizações. A gestão estratégica de pessoas considera os indivíduos como ativos valiosos devido a certas competências úteis, conferindo à organização uma “vantagem competitiva”.

O desempenho de uma organização está condicionado às pessoas que nela atuam, por isso, o planejamento estratégico deve abranger desde o nível macro até o individual. No contexto da administração pública, apresenta-se como instrumentos de gestão estratégica de pessoas o planejamento de recursos humanos, a gestão por competências, a capacitação continuada com base em competências e a avaliação de desempenho fundada em competências.

Aborda-se o dilema da gestão estratégica no setor público afirmando que a ambiguidade existente nesse setor dificulta a precisão da definição da estratégia. As mudanças no cenário político interferem nas estratégias das organizações, tanto públicas quanto privadas. Assim, as forças ambientais constituem-se em uma variável importante para a definição de estratégias, já que influenciam a eficácia organizacional.

Desse modo, esse dilema representa a manifestação da complexidade que caracteriza a gestão pública. Sugere-se a tentativa de influenciar a conduta das pessoas na busca de adequá-la aos objetivos de uma organização. Assim, apresenta-se o modelo da Figura 1, onde os resultados dependem da conduta das pessoas, e esta, por conseguinte, depende da vontade e das competências dessas pessoas.

Figura 1 – A gestão de recursos humanos (GRH)



<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1759/1958>

A gestão por competências é relativamente recente e complexa, e, por isso, tem contribuído para a manutenção das incertezas quanto à sua aplicabilidade ao setor público brasileiro. O Decreto nº 5.707/2006 conceituava gestão por competências como a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição. No entanto, o mesmo foi **revogado** pelo Decreto nº 9.991, de 2019.

— A gestão por competências e o contexto específico do setor público

A gestão por competências no setor público implica em um enfoque amplo e integrador, considerando conhecimentos técnicos e outras características pessoais. As competências englobam as habilidades interpessoais, as capacidades cognitivas e de conduta, o conceito ou percepção de si próprio, traduzido em atitudes e valores, os motivos ou estímulos que selecionam e orientam a conduta, e os traços de personalidade ou caráter.

O foco do Decreto nº 5.707/2006 referia-se à capacitação e o direcionamento de esforços para a aprendizagem contínua nas instituições, de forma a impactar o desenvolvimento de competências individuais e institucionais. Entretanto, o maior desafio está relacionado à mudança cultural no serviço público, sendo necessário comprometimento e ação de gestores e servidores públicos.

A implantação da gestão por competências no setor público exige mudanças organizacionais profundas, a começar pela reestruturação da área de RH e um mapeamento de competências requeridas. Assim, as práticas relacionadas à gestão por competências, como as carreiras sem fronteiras, a flexibilidade e a descentralização, são consideradas incompatíveis com o atual ambiente organizacional das organizações públicas.

Essa incompatibilidade ocorre devido aos traços da burocracia e ao modelo tradicional de gestão de pessoas, focado no cargo e não no indivíduo. Com isso, torna-se relevante analisar a percepção e atitudes de gestores e funcionários acerca da gestão de pessoas em uma autarquia federal, buscando verificar como essa ocorre na prática.

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Administração Estratégica de Pessoas

A área de Gestão de Pessoas tem passado por uma grande transformação nos últimos anos, a principal mudança notável nesse modelo de gestão é sua atuação, que vem deixando de ter papel somente operacional para **atuar em campo mais estratégico** dentro das organizações.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

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

PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

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

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

Princípio Da Boa-Fé

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

Princípio Da Proteção

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

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

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

▪ In dubio pro operário:

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

▪ Norma mais favorável:

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

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

▪ Condição mais benéfica:

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

Princípio Da Razoabilidade

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

Princípio Da Prevenção

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

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

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

Princípio Da Precaução

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fontes Do Direito Do Trabalho

Fontes do direito => origem das normas jurídicas.

Classificação das fontes:

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

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

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

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

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

Fontes formais em espécie:

- Leis;
- Decretos;

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

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

Não são fontes formais:

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

Hierarquia das fontes trabalhistas:

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

DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988)

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

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

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

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

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

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

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

► A Dignidade do Trabalhador no Âmbito das Relações de Trabalho

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

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

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

► **O Trabalho como Instrumento de Inclusão e Dignidade**

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

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

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

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

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

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

DIREITOS SOCIAIS E PRINCÍPIO DA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR VULNERÁVEL

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

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

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

► **A Proteção Constitucional e o Combate à Discriminação no Trabalho**

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

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

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

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

— Fontes De Direito Processual Do Trabalho¹²

As fontes são divididas em:

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

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

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

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

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

Vamos analisar algumas dessas fontes formais:

a) Lei em sentido amplo:

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA

Organização e Competência

De antemão, destaca-se que cabe à Justiça do Trabalho promover a conciliação e o julgamento das ações judiciais entre trabalhadores e empregadores.

Além disso, ela também é responsável pela resolução de outros litígios oriundos da relação de trabalho, tendo que lidar ainda, com demandas advindas do cumprimento de suas próprias sentenças, incluindo nesse rol, sentenças de ordem coletiva.

A Justiça Trabalhista possui fundamento respaldado no art. 111 da Constituição Federal de 1.988. Vejamos:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;*
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;*
- III - Juízes do Trabalho*

A supracitada disposição legal, também se encontra disposta no art. 644 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 644 - São órgãos da Justiça do Trabalho

- a) o Tribunal Superior do Trabalho*
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho*
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito*

Desse modo, ressalta-se que a organização da Justiça do trabalho é formada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) e pelas varas ordinárias nas quais atuam os juízes de primeira instancia.

Desse modo, segundo esse dispositivo legal constitucional, temos:

ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Justiça Federal)	
T S T: Art. 111-A e demais dispositivos, CFB/88	<ul style="list-style-type: none"> – Instância Suprema; – Sede na Capital da República; – Possui jurisdição em todo o território nacional.
T R T: Art. 115, CFB/88 Art. 674 CLT	<ul style="list-style-type: none"> – Segunda Instância; – Sede nos Estados; – Possui jurisdição em esfera estadual; – Possui 24 regiões; – Exceção: Estado de São Paulo com 2 Tribunais (2ª e 1ª Regiões); – 8ª Região: Amapá e Pará; – 11ª Região: Amazonas e Roraima; – 14ª Região: Rondônia e Acre.
VARAS DO TRABALHO/JUÍZES DE DIREITO Art. 116, CFB/88 Art. 644, alínea “c) CLT (Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito).	<ul style="list-style-type: none"> – 1ª Instância; – Abrange todo o território da comarca que possui sede e pode ser estendida ou restringida apenas mediante disposição de lei.

De modo geral, as competências da Justiça Trabalhista giram em torno dos dissídios coletivos e individuais, acoplando a relação empregado e empregador, além de englobar também, as relações individuais com órgãos coletivos, que se concretizam por meio da formação sindical. Além disso, abarcam também as relações entre os entes coletivos.

No tocante à legislação infraconstitucional, é a Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com suas atualizações, que rege as leis trabalhistas.

Nesse sentido, vejamos o que determina o artigo 643 da CLT:

Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho

§ 1º - As questões concernentes à Previdência Social serão decididas pelos órgãos e autoridades previstos no Capítulo V deste Título e na legislação sobre seguro social.

§ 2º - As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas a justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.

§ 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGM O decorrentes da relação de trabalho.

Além disso, determina o art. 645 da CLT, que o serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório, ninguém dele podendo eximir-se, salvo motivo devidamente justificado.

No tocante à competência da Justiça do Trabalho, pontua-se que a Constituição Federal de 1.988, por meio do artigo 114, dispõe o seguinte:

COMPETÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Art. 114, CFB/88)	
PROCESSAR E JULGAR:	<ul style="list-style-type: none"> – I. As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; – II. As ações que envolvam exercício do direito de greve; – III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; – IV. Os mandados de segurança, <i>habeas corpus</i> e <i>habeas data</i>, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; – V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; – VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; – VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; – VIII. As execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; – IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

De outro lado, vale a pena conferir como funciona a competência da Justiça do trabalho sob o ângulo doutrinário.

Da Competência em Razão da Matéria

Aqui, a competência trabalhista em razão da matéria é fixada em razão da causa de pedir e do pedido deduzido.

Sobre o assunto, infere-se que o Supremo Tribunal Federal incorporou a competência em razão da matéria a inúmeros precedentes daquela Corte. Assim, caso uma ação seja postulada e seja verificado que nela, tanto a causa de pedir, quanto o próprio pedido se sustentam numa relação trabalhista sob a égide da CLT, a competência será para julgamento desta causa será da Justiça do Trabalho.

Da Competência em Razão das Pessoas

É de competência da Justiça do Trabalho eliminar conflitos existentes entre empregadores e empregados, envolvidos de modo direto no polo passivo e ativo da ação trabalhista proposta.

Destaca-se que o teor do artigo 114 da CFB/88 já mencionado nesse estudo, abrange tanto a competência em razão da matéria como a competência em razão das pessoas.

Da Competência em Razão do Lugar

A competência em razão do lugar, também é como competência territorial e possui liame com a limitação geográfica na qual atua o órgão jurisdicional.

Na seara trabalhista, esta espécie de competência possui no art. 651 da CLT e em regra, não é cabível a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, pois, o texto consolidado não se encontra passível de qualquer espécie de omissão.

Desta maneira, quando da análise do local em que determinada reclamação deverá ser proposta, é preciso que sejam considerados somente os critérios celetistas.

Assim, esta competência é considerada como um tipo de delimitação territorial da jurisdição onde os órgãos jurisdicionais trabalhistas são distribuídos pelo território nacional em locais adequados ao atendimento das demandas trabalhistas, e em cada um desses locais, deverá atuar o poder jurisdicional nos limites da circunscrição onde se encontrarem sediados.

Da Competência Material Derivada

Para que seja concretizada, são necessários os seguintes critérios:

- a) Que haja uma lide oriunda da relação de trabalho; e
- b) Que não haja lei que afaste de maneira expressa, que a competência para apreciação da matéria seja de competência da Justiça do Trabalho.

Da Competência para Processar e Julgar Ações das Relações de Trabalho

Por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho passou por notável ampliação, sendo-lhe concedido maior projeção de transferência de demandas que outrora eram julgadas pela Justiça Comum ou pela Justiça Federal.

Referente a esta espécie de competência, dispõe a EC nº 45/2004, *in verbis*:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - As ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Da Competência para Processar e Julgar Ações de Danos Morais

Devidamente regulamentado pelo artigo 114, inciso VI da Constituição Federal de 1988, está claramente estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização decorrentes de dano moral ou patrimonial, oriundas da relação de trabalho.

Esta prerrogativa possui amparo na Súmula nº 392 (redação atualizada), do Tribunal Superior do Trabalho que determina o seguinte:

— **Súmula nº 392 – TST - DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Competência para Processar e Julgar Ações de Pedidos de Danos Morais Indiretos de Acidente do Trabalho

Sobre esta competência, a Súmula vinculante nº 22 do Supremo Tribunal Federal, rege o assunto. Vejamos:

— **Súmula Vinculante nº 22 – STF - A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.**

DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

A composição da Justiça do Trabalho está prevista na Constituição Federal. Trata-se do TST (Tribunal Superior do Trabalho), TRT (Tribunal Regional do Trabalho) e pelos Juizes do Trabalho. Cada órgão é dividido internamente de acordo com sua competência específica.

Jurisdição é entendida como a atuação estatal visando a aplicação do direito objetivo ao caso concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social. É o poder, dever, função ou atividade do Estado de dizer o direito no caso concreto.

Já a competência é o limite de jurisdição dos órgãos judiciais. São os critérios que a lei determina para distribuir a uma jurisdição.

— **Atenção:** a Justiça do Trabalho é o órgão competente para processar e julgar as ações possessórias que envolvam exercício do direito de greve.

— Mas, não confunda:

A Justiça do Trabalho não é competente para processar e julgar as greves dos servidores públicos civis.

A estrutura interna de cada órgão é tratada por meio de regimentos internos. Cada órgão tem o seu regimento interno.

— Das varas do trabalho

A Constituição não trata como Varas do Trabalho, mas sim como Juizes do Trabalho. A Vara do Trabalho é o local onde os juizes e servidores atuam.

Nas Varas do Trabalho é cabível o “*jus postuland*” de empregado e empregador. Quer dizer que as partes, nesta primeira instância, podem “ingressar com ação trabalhista” sem a presença de um advogado.

A Vara do Trabalho tem regime de juízo monocrático. Isso quer dizer que é composta por um juiz do trabalho. A Constituição Federal traz o seguinte texto de lei:

CF - Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.

O juiz na Vara do Trabalho deve ser necessariamente “togado” (aprovado em concurso público de provas e títulos que preencham os requisitos para o cargo de juiz).

As Varas do Trabalho são criadas por meio de leis ordinárias federais, como diz o artigo 113 da Constituição:

CF - Art. 113. A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Aos juizes do trabalho são aplicáveis as garantias previstas no artigo 95 da CF.

Jurisdição e Competências das Varas do Trabalho

A CLT traz em seu artigo 650 que a jurisdição de cada Vara do Trabalho abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal. (Antigamente chamava-se Junta de Conciliação e Julgamento. Com a Emenda Constitucional 24/99, o texto de lei foi tacitamente alterado).

A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado prestar serviços ao empregador, mesmo que tenha sido contratado em outro local ou até mesmo no estrangeiro.

Ao ter vários locais de serviços prestados, a competência será no último local trabalhado.

O artigo 651 da CLT relata o assunto:

CLT - Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.