



TRT 15

**TRT 15 - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª
REGIÃO**

Técnico Judiciário – Área Administrativa

**EDITAL Nº 1, DE 4 DE DEZEMBRO DE
2024**

**CÓD: OP-076DZ-24
7908403566310**

Língua Portuguesa

| | |
|---|----|
| 1. Ortografia e acentuação | 11 |
| 2. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados | 14 |
| 3. Emprego do sinal indicativo de crase | 14 |
| 4. Relação do texto com seu contexto histórico | 22 |
| 5. Sinonímia e antonímia; Denotação e conotação | 23 |
| 6. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre | 25 |
| 7. Intertextualidade | 27 |
| 8. Figuras de linguagem | 27 |
| 9. Morfossintaxe; Coordenação e subordinação; Pronomes; Flexão nominal e flexão verbal; Vozes do verbo; Correlação de tempos e modos verbais | 31 |
| 10. Elementos estruturais e processos de formação de palavras | 42 |
| 11. Pontuação | 44 |
| 12. Concordância nominal e concordância verbal | 45 |
| 13. Regência nominal e regência verbal | 47 |
| 14. Conectivos | 48 |
| 15. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas; organização e reorganização de orações e períodos; equivalência e transformação de estruturas) | 49 |

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 | 57 |
| 2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal | 67 |
| 3. Raciocínio matemático | 71 |
| 4. Raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal | 79 |
| 5. Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos | 82 |
| 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 | 86 |

Noções Sobre Direitos Das Pessoas Com Deficiência (Resolução Csjt Nº 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) | 99 |
| 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) | 117 |
| 3. Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004) | 131 |
| 4. Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994 e Decreto 3.691/2000) | 132 |

| | |
|--|-----|
| 5. Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991)..... | 133 |
| 6. Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999).... | 133 |

Código de Ética

| | |
|--|-----|
| 1. CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO | 145 |
|--|-----|

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 | 147 |
|--|-----|

Noções de Informática

| | |
|---|-----|
| 1. Noções de sistema operacional (Windows 10 ou superior). Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas | 205 |
| 2. Email, Edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (google workspace), compartilhamento de arquivos (google workspace)..... | 207 |
| 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 | 211 |
| 4. Grupos de discussão | 218 |
| 5. Redes sociais | 219 |
| 6. Segurança da informação: Procedimentos de segurança. Noções de vírus, worms e out..... | 221 |

Noções De Direito Constitucional

| | |
|--|-----|
| 1. Da aplicabilidade e interpretação das normas constitucionais; vigência e eficácia das normas constitucionais | 227 |
| 2. Controle de constitucionalidade: sistemas difuso e concentrado; ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental | 229 |
| 3. Princípios fundamentais constitucionais | 231 |
| 4. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos | 232 |
| 5. Dos partidos políticos. Da organização do Estado: da organização político administrativa: da União. Das competências da União, dos Estados e dos Municípios..... | 242 |
| 6. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos | 251 |
| 7. Da Organização dos Poderes; Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária..... | 258 |
| 8. Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República | 268 |
| 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 | 271 |
| 10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública da Advocacia e da Defensoria Pública | 284 |

Noções De Direito Administrativo

| | |
|---|-----|
| 1. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública | 293 |
| 2. Princípios administrativos implícitos; Regime jurídico administrativo..... | 297 |
| 3. Administração Pública | 307 |
| 4. Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Uso e abuso do poder | 308 |
| 5. Poderes e deveres dos administradores públicos..... | 315 |
| 6. lei de abuso de autoridade; Lei nº 13.869/2019 e alterações | 316 |
| 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..... | 319 |
| 8. Processo administrativo; Lei nº 9.784/1999 e alterações..... | 334 |
| 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..... | 340 |
| 10. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021) | 347 |
| 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 | 364 |
| 12. Pregão Eletrônico (Decreto nº 10.024/2019)..... | 437 |
| 13. Parcerias entre a Administração Pública e o terceiro setor; Lei nº 13.019/2014 e alterações | 445 |
| 14. Parcerias público-privadas. Lei nº 11.079/2004 e alterações | 460 |
| 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 | 467 |
| 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 | 496 |
| 17. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública | 544 |
| 18. Lei de acesso à informação; Lei nº 12.527/2011 e alterações | 558 |
| 19. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 e alterações) | 565 |

Noções De Administração Pública

| | |
|---|-----|
| 1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização | 585 |
| 2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada | 587 |
| 3. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos | 588 |
| 4. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas..... | 590 |
| 5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais | 593 |
| 6. Gestão de resultados na produção de serviços públicos | 595 |
| 7. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação | 597 |
| 8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional | 599 |
| 9. Negócio, missão, visão de futuro, valores..... | 601 |
| 10. Diagnóstico organizacional | 602 |

| | |
|---|-----|
| 11. Análise dos ambientes interno e externo | 604 |
| 12. Tipos de decisão e processo decisório | 605 |
| 13. Gestão de risco | 607 |
| 14. Gestão por Processos..... | 609 |
| 15. Gestão por Projetos | 610 |
| 16. Gestão de contratos..... | 612 |
| 17. Noções de Orçamento Público: Orçamento na Constituição Federal de 1988; Princípios Orçamentários; Lei nº/1964 e alterações..... | 613 |
| 18. Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000 e alterações)..... | 627 |
| 19. Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público | 643 |

Noções De Gestão De Pessoas

| | |
|--|-----|
| 1. Modelos de Gestão de Pessoas - Evolução dos modelos de gestão de pessoas; Fatores condicionantes de cada modelo | 647 |
| 2. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio | 648 |
| 3. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público | 649 |
| 4. Gestão Estratégica de Pessoas | 650 |
| 5. Gestão de clima e cultura organizacional | 652 |
| 6. Comportamento organizacional | 652 |
| 7. Gestão e avaliação de desempenho | 657 |
| 8. Motivação | 658 |
| 9. Liderança..... | 658 |
| 10. Qualidade de vida no trabalho | 660 |
| 11. Planejamento de Recursos Humanos | 661 |
| 12. Educação, Treinamento e Desenvolvimento | 662 |
| 13. Educação à distância | 663 |
| 14. Educação corporativa..... | 663 |
| 15. Indicadores de desempenho; Tipos de indicadores; Variáveis componentes dos indicadores..... | 665 |
| 16. Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança..... | 667 |
| 17. Mudança e inovação organizacional..... | 670 |
| 18. Gestão de conflitos | 673 |
| 19. Avaliação da Gestão Pública - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização | 676 |
| 20. Critérios de avaliação da gestão pública | 678 |
| 21. Gestão por competências e gestão do conhecimento | 679 |

Noções De Direito Do Trabalho

| | |
|---|-----|
| 1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho; Hierarquia das fontes..... | 687 |
| 2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988) | 689 |
| 3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção | 695 |
| 4. Trabalho intermitente: regramento legal; características; peculiaridades..... | 696 |

| | |
|---|-----|
| 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 | 698 |
| 6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características | 704 |
| 7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi | 706 |
| 8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção | 707 |
| 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 | 709 |
| 10. Do aviso prévio: cabimento, duração, valor, peculiaridades | 719 |
| 11. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade | 723 |
| 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 | 726 |
| 13. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração das férias | 742 |
| 14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; adicionais de remuneração; 13º salário | 748 |
| 15. Da equiparação salarial: hipóteses ensejadoras e forma de aferição | 749 |
| 16. Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos | 754 |
| 17. FGTS | 758 |
| 18. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas | 780 |
| 19. Da proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90) | 781 |
| 20. Da proteção ao trabalho da mulher; Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade | 785 |
| 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 | 789 |
| 22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 e alterações) | 798 |
| 23. Da representação dos empregados | 799 |
| 24. Da renúncia e transação | 801 |
| 25. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho | 801 |
| 26. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho | 808 |
| 27. Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 e alterações) | 813 |

Noções De Direito Processual Do Trabalho

| | |
|---|-----|
| 1. Fontes de Direito Processual do Trabalho | 829 |
| 2. Da Justiça do Trabalho: Estrutura, organização e competência | 829 |
| 3. Das Varas do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência ... | 832 |
| 4. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho; dos distribuidores; oficiais de justiça avaliadores | 834 |
| 5. Do Ministério Público do Trabalho: organização e função | 836 |
| 6. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária e supletiva do CPC) | 837 |
| 7. Prescrição intercorrente | 841 |
| 8. Dos atos, termos e prazos processuais | 841 |
| 9. Das nulidades: hipóteses ensejadoras, extensão, arguição, declaração, efeitos e preclusão | 843 |
| 10. Das custas e emolumentos | 848 |

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 11. Das partes e procuradores; do jus postulandi; Gratuidade da justiça; Dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados | 851 |
| 12. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; do arquivamento do processo; da revelia e confissão | 854 |
| 13. Das provas; Da distribuição dinâmica do ônus da prova..... | 856 |
| 14. Honorários periciais | 857 |
| 15. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal..... | 859 |
| 16. Do procedimento ordinário e sumaríssimo | 860 |
| 17. Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos; Dos recursos no processo do trabalho: pressupostos recursais, recursos em espécie, transcendência | 861 |
| 18. Da execução: execução provisória e execução definitiva..... | 869 |
| 19. Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica | 869 |
| 20. Execução contra a Fazenda Pública; execução contra a massa falida | 870 |
| 21. Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens | 871 |
| 22. Do mandado e da penhora; dos bens penhoráveis e impenhoráveis; da impenhorabilidade do bem de família (Lei nº 8.009/1990 e alterações) | 871 |
| 23. Dos embargos à execução; da impugnação à sentença de liquidação; Embargos de terceiro | 872 |
| 24. Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico .. | 873 |
| 25. Lei nº 13.467/2017 e alterações (Reforma Trabalhista)..... | 875 |
| 26. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho | 875 |
| 27. Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho | 885 |
| 28. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho..... | 896 |

LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO

— Alfabeto

O alfabeto da língua portuguesa é formado por 26 letras. A – B – C – D – E – F – G – H – I – J – K – L – M – N – O – P – Q – R – S – T – U – V – W – X – Y – Z.

Observação: emprega-se também o “ç”, que representa o fonema /s/ diante das letras: a, o, e u em determinadas palavras.

— Emprego das Letras e Fonemas

Emprego das letras K, W e Y

Utilizam-se nos seguintes casos:

1) Em antropônimos originários de outras línguas e seus derivados. Exemplos: Kant, kantismo; Darwin, darwinismo; Taylor, taylorista.

2) Em topônimos originários de outras línguas e seus derivados. Exemplos: Kuwait, kuwaitiano.

3) Em siglas, símbolos, e mesmo em palavras adotadas como unidades de medida de curso internacional. Exemplos: K (Potássio), W (West), kg (quilograma), km (quilômetro), Watt.

Emprego do X

Se empregará o “X” nas seguintes situações:

1) Após ditongos.

Exemplos: caixa, frouxo, peixe.

Exceção: recauchutar e seus derivados.

2) Após a sílaba inicial “en”.

Exemplos: enxame, enxada, enxaqueca.

Exceção: palavras iniciadas por “ch” que recebem o prefixo “en-”. Ex.: encharcar (de charco), enchiqqueirar (de chiqueiro), encher e seus derivados (enchente, enchimento, preencher...)

3) Após a sílaba inicial “me-”.

Exemplos: mexer, mexerica, mexicano, mexilhão.

Exceção: mecha.

4) Se empregará o “X” em vocábulos de origem indígena ou africana e em palavras inglesas aportuguesadas.

Exemplos: abacaxi, xavante, orixá, xará, xerife, xampu, bexiga, bruxa, coaxar, faxina, graxa, lagartixa, lixa, lixo, puxar, rixa, oxalá, praxe, roxo, vexame, xadrez, xarope, xaxim, xícara, xale, xingar, etc.

Emprego do Ch

Se empregará o “Ch” nos seguintes vocábulos: bochecha, bucha, cachimbo, chalé, charque, chimarrão, chuchu, chute, cochilo, debochar, fachada, fantoche, ficha, flecha, mochila, pechincha, salsicha, tchau, etc.

Emprego do G

Se empregará o “G” em:

1) Substantivos terminados em: -agem, -igem, -ugem.

Exemplos: barragem, miragem, viagem, origem, ferrugem.

Exceção: pajem.

2) Palavras terminadas em: -ágio, -égio, -ígio, -ógio, -úgio.

Exemplos: estágio, privilégio, prestígio, relógio, refúgio.

3) Em palavras derivadas de outras que já apresentam “G”.

Exemplos: engessar (de gesso), massagista (de massagem), vertiginoso (de vertigem).

Observação também se emprega com a letra “G” os seguintes vocábulos: algema, auge, bege, estrangeiro, geada, gengiva, gibi, gilete, hegemonia, herege, megera, monge, rabugento, vagem.

Emprego do J

Para representar o fonema “j” na forma escrita, a grafia considerada correta é aquela que ocorre de acordo com a origem da palavra, como por exemplo no caso da palavra jipe que origina-se do inglês *jeep*. Porém também se empregará o “J” nas seguintes situações:

1) Em verbos terminados em -jar ou -jear. Exemplos:

Arranjar: arranjo, arranje, arranjem

Despejar: despejo, despeje, despejem

Viajar: viajo, viaje, viajem

2) Nas palavras de origem tupi, africana, árabe ou exótica.

Exemplos: biju, jiboia, canjica, pajé, jerico, manjeriçã, Moji.

3) Nas palavras derivadas de outras que já apresentam “J”.

Exemplos: laranja – laranjeira / loja – lojista / lisonja – lisonjeador / nojo – nojeira / cereja – cerejeira / varejo – varejista / rijo – enrijecer / jeito – ajeitar.

Observação: também se emprega com a letra “J” os seguintes vocábulos: berinjela, cafajeste, jeca, jegue, majestade, jeito, jejum, laje, traje, pegajento.

Emprego do S

Utiliza-se “S” nos seguintes casos:

1) Palavras derivadas de outras que já apresentam “S” no radical. Exemplos: análise – analisar / catálise – catalisador / casa – casinha ou casebre / liso – alisar.

2) Nos sufixos -ês e -esa, ao indicarem nacionalidade, título ou origem. Exemplos: burguês – burguesa / inglês – inglesa / chinês – chinesa / milanês – milanesa.

3) Nos sufixos formadores de adjetivos -ense, -oso e -osa.

Exemplos: catarinense / palmeirense / gostoso – gostosa / amoroso – amorosa / gasoso – gasosa / teimoso – teimosa.

4) Nos sufixos gregos -ese, -isa, -osa.

Exemplos: catequese, diocese, poetisa, profetisa, sacerdotisa, glicose, metamorfose, virose.

5) Após ditongos.

Exemplos: coisa, pouso, lousa, náusea.

6) Nas formas dos verbos *pôr* e *querer*, bem como em seus derivados.

Exemplos: pus, pôs, pusemos, puseram, pusera, pusesse, puséssemos, quis, quisemos, quiseram, quisera, quiséssemos, repus, repusera, repusesse, repuséssemos.

7) Em nomes próprios personativos.

Exemplos: Baltasar, Heloísa, Inês, Isabel, Luís, Luísa, Resende, Sousa, Teresa, Teresinha, Tomás.

Observação: também se emprega com a letra “S” os seguintes vocábulos: abuso, asilo, através, aviso, besouro, brasa, cortesia, decisão, despesa, empresa, freguesia, fusível, maisena, mesada, paisagem, paraíso, pêsames, presépio, presídio, querosene, raposa, surpresa, tesoura, usura, vaso, vigésimo, visita, etc.

Emprego do Z

Se empregará o “Z” nos seguintes casos:

1) Palavras derivadas de outras que já apresentam Z no radical.

Exemplos: deslize – deslizar / razão – razoável / vazio – esvaziar / raiz – enraizar / cruz – cruzeiro.

2) Nos sufixos -ez, -eza, ao formarem substantivos abstratos a partir de adjetivos.

Exemplos: inválido – invalidez / limpo – limpeza / macio – maciez / rígido – rigidez / frio – frieza / nobre – nobreza / pobre – pobreza / surdo – surdez.

3) Nos sufixos -izar, ao formar verbos e -ização, ao formar substantivos.

Exemplos: civilizar – civilização / hospitalizar – hospitalização / colonizar – colonização / realizar – realização.

4) Nos derivados em -zal, -zeiro, -zinho, -zinha, -zito, -zita.

Exemplos: cafezal, cafezeiro, cafezinho, arvorezinha, cãozito, avezita.

5) Nos seguintes vocábulos: azar, azeite, azedo, amizade, buzina, bazar, catequizar, chafariz, cicatriz, coalizão, cuscuz, proeza, vizinho, xadrez, verniz, etc.

6) Em vocábulos homófonos, estabelecendo distinção no contraste entre o S e o Z. Exemplos:

Cozer (cozinhar) e coser (costurar);

Prezar (ter em consideração) e presar (prender);

Traz (forma do verbo trazer) e trás (parte posterior).

Observação: em muitas palavras, a letra X soa como Z. Como por exemplo: exame, exato, exausto, exemplo, existir, exótico, inexorável.

Emprego do Fonema S

Existem diversas formas para a representação do fonema “S” no qual podem ser: s, ç, x e dos dígrafos sc, sç, ss, xc, xs. Assim vejamos algumas situações:

1) Emprega-se o S: nos substantivos derivados de verbos terminados em -andir, -ender, -verter e -pelir.

Exemplos: expandir – expansão / pretender – pretensão / verter – versão / expelir – expulsão / estender – extensão / suspender – suspensão / converter – conversão / repelir – repulsão.

2) Emprega-se Ç: nos substantivos derivados dos verbos *ter* e *torcer*.

Exemplos: ater – atenção / torcer – torção / deter – detenção / distorcer – distorção / manter – manutenção / contorcer – contorção.

3) Emprega-se o X: em casos que a letra X soa como Ss.

Exemplos: auxílio, expectativa, experto, extroversão, sexta, sintaxe, texto, trouxe.

4) Emprega-se Sc: nos termos eruditos.

Exemplos: acréscimo, ascensorista, consciência, descender, discente, fascículo, fascínio, imprescindível, miscigenação, miscível, plebiscito, rescisão, seiscentos, transcender, etc.

5) Emprega-se Sç: na conjugação de alguns verbos.

Exemplos: nascer - nasço, nasce / crescer - cresço, cresça / Descer - desço, desça.

6) Emprega-se Ss: nos substantivos derivados de verbos terminados em -gredir, -mitir, -ceder e -cutir.

Exemplos: agredir – agressão / demitir – demissão / ceder – cessão / discutir – discussão / progredir – progressão / transmitir – transmissão / exceder – excesso / repercutir – repercussão.

7) Emprega-se o Xc e o Xs: em dígrafos que soam como Ss.

Exemplos: exceção, excêntrico, excedente, excepcional, exsudar.

Atenção - não se esqueça que uso da letra X apresenta algumas variações. Observe:

1) O “X” pode representar os seguintes fonemas:

“ch” - xarope, vexame;

“cs” - axila, nexa;

“z” - exame, exílio;

“ss” - máximo, próximo;

“s” - texto, extenso.

2) Não soa nos grupos internos -xce- e -xci-

Exemplos: excelente, excitar.

Emprego do E

Se empregará o “E” nas seguintes situações:

1) Em sílabas finais dos verbos terminados em -oar, -uar

Exemplos: magoar - magoe, magoes / continuar- continue, continues.

2) Em palavras formadas com o prefixo ante- (antes, anterior).
Exemplos: antebraço, antecipar.

3) Nos seguintes vocábulos: cadeado, confete, disenteria, empecilho, irrequieto, mexerico, orquídea, etc.

Emprego do I

Se empregará o “I” nas seguintes situações:

1) Em sílabas finais dos verbos terminados em -air, -oer, -uir.

Exemplos:

Cair- cai

Doer- dói

Influir- influi

2) Em palavras formadas com o prefixo anti- (contra).

Exemplos: anticristo, antitetânico.

3) Nos seguintes vocábulos: aborígine, artimanha, chefiar, digladiar, penicilina, privilégio, etc.

Emprego do O/U

A oposição o/u é responsável pela diferença de significado de algumas palavras. Veja os exemplos: comprimento (extensão) e cumprimento (saudação, realização) soar (emitir som) e suar (transpirar).

– Grafam-se com a letra “O”: bolacha, bússola, costume, moleque.

– Grafam-se com a letra “U”: camundongo, jabuti, Manuel, tábua.

Emprego do H

Esta letra, em início ou fim de palavras, não tem valor fonético. Conservou-se apenas como símbolo, por força da etimologia e da tradição escrita. A palavra hoje, por exemplo, grafa-se desta forma devido a sua origem na forma latina *hodie*. Assim vejamos o seu emprego:

1) Inicial, quando etimológico.

Exemplos: hábito, hesitar, homologar, Horácio.

2) Medial, como integrante dos dígrafos ch, lh, nh.

Exemplos: flecha, telha, companhia.

3) Final e inicial, em certas interjeições.

Exemplos: ah!, ih!, eh!, oh!, hem?, hum!, etc.

4) Em compostos unidos por hífen, no início do segundo elemento, se etimológico.

Exemplos: anti-higiênico, pré-histórico, super-homem, etc.

Observações:

1) No substantivo Bahia, o “h” sobrevive por tradição. Note que nos substantivos derivados como baiano, baianada ou baianinha ele não é utilizado.

2) Os vocábulos erva, Espanha e inverno não iniciam com a letra “h”. No entanto, seus derivados eruditos sempre são grafados com h, como por exemplo: herbívoro, hispânico, hibernal.

Acentuação

A acentuação é uma das principais questões relacionadas à Ortografia Oficial, que merece um capítulo a parte. Os acentos utilizados no português são: **acento agudo** (´); **acento grave** (`); **acento circunflexo** (^); **cedilha** (ç) e **til** (~).

Depois da reforma do Acordo Ortográfico, a **trema** foi excluída, de modo que ela só é utilizada na grafia de nomes e suas derivações (ex: Müller, mülleriano).

Esses são sinais gráficos que servem para modificar o som de alguma letra, sendo importantes para marcar a sonoridade e a intensidade das sílabas, e para diferenciar palavras que possuem a escrita semelhante.

A sílaba mais intensa da palavra é denominada **sílaba tônica**. A palavra pode ser classificada a partir da localização da sílaba tônica, como mostrado abaixo:

– **Oxítona**: a última sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: café)

– **Paroxítona**: a penúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: automóvel)

– **Proparoxítona**: a antepenúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: lâmpada)

As demais sílabas, pronunciadas de maneira mais sutil, são denominadas **sílabas átonas**.

Regras fundamentais

| CLASSIFICAÇÃO | REGRAS | EXEMPLOS |
|-----------------------|---|--|
| OXÍTONAS | – Terminadas em A, E, O, EM, seguidas ou não do plural; – Seguidas de -LO, -LA, -LOS, -LAS | cipó(s), pé(s), armazém respeitá-la, compô-lo, comprometé-los |
| PAROXÍTONAS | – Terminadas em I, IS, US, UM, UNS, L, N, X, PS, ã, ãs, ão, ãos ditongo oral, crescente ou decrescente, seguido ou não do plural | táxi, lápis, vírus, fórum, cadáver, tórax, bíceps, imã, órfão, órgãos, água, mágoa, pônei, ideia, geleia, paranoico, heroico |
| PROPAROXÍTONAS | – Todas são acentuadas | cólica, analítico, jurídico, hipérbole, último, álbi |

OBS: Os ditongos “EI” e “OI” perderam o acento com o Novo Acordo Ortográfico

Regras especiais

| REGRA | EXEMPLOS |
|---|---|
| Acentua-se quando “I” e “U” tônicos formarem hiato com a vogal anterior, acompanhados ou não de “S”, desde que não sejam seguidos por “NH” | saída, faísca, baú, país feiúra, Bocaiúva, Sauípe |

| | |
|---|-------------------------|
| Acentua-se a 3ª pessoa do plural do presente do indicativo dos verbos “TER” e “VIR” e seus compostos | têm, obtêm, contêm, vêm |
| Não são acentuados hiatos “OO” e “EE” | leem, voo, enjoo |
| Não são acentuadas palavras homógrafas OBS: A forma verbal “PÔDE” é uma exceção | pelo, pera, para |

OBS: Não serão mais acentuados “I” e “U” tônicos formando hiato quando vierem depois de ditongo

EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

Crase é o nome dado à contração de duas letras “A” em uma só:

Preposição “a” + artigo “a” em palavras femininas

Ela é demarcada com o uso do acento grave (à), de modo que crase não é considerada um acento em si, mas sim o fenômeno dessa fusão.

Veja, abaixo, as principais situações em que será **correto o emprego da crase**:

- Palavras femininas: Peça o material emprestado àquela aluna.
- Indicação de horas, em casos de horas definidas e especificadas: Chegaremos em Belo Horizonte às 7 horas.
- Locuções prepositivas: A aluna foi aprovada à custa de muito estresse.
- Locuções conjuntivas: À medida que crescemos vamos deixando de lado a capacidade de imaginar.
- Locuções adverbiais de tempo, modo e lugar: Vire na próxima à esquerda.

Veja, agora, as principais situações em que **não se aplica a crase**:

- Palavras masculinas: Ela prefere passear a pé.
- Palavras repetidas (mesmo quando no feminino): Melhor termos uma reunião frente a frente.
- Antes de verbo: Gostaria de aprender a pintar.
- Expressões que sugerem distância ou futuro: A médica vai te atender daqui a pouco.
- Dia de semana (a menos que seja um dia definido): De terça a sexta. / Fecharemos às segundas-feiras.
- Antes de numeral (exceto horas definidas): A casa da vizinha fica a 50 metros da esquina.

Há, ainda, situações em que o uso da crase é facultativo

- Pronomes possessivos femininos: Dei um picolé a minha filha. / Dei um picolé à minha filha.
- Depois da palavra “até”: Levei minha avó até a feira. / Levei minha avó até à feira.
- Nomes próprios femininos (desde que não seja especificado): Enviei o convite a Ana. / Enviei o convite à Ana. / Enviei o convite à Ana da faculdade.

DICA: Como a crase só ocorre em palavras no feminino, em caso de dúvida, basta substituir por uma palavra equivalente no masculino. Se aparecer “ao”, deve-se usar a crase: Amanhã iremos à escola / Amanhã iremos ao colégio.

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

A leitura e interpretação de textos são habilidades essenciais no âmbito dos concursos públicos, pois exigem do candidato a capacidade de compreender não apenas o sentido literal, mas também as nuances e intenções do autor. Os textos podem ser divididos em duas categorias principais: literários e não literários. A interpretação de ambos exige um olhar atento à estrutura, ao ponto de vista do autor, aos elementos de coesão e à argumentação. Neste contexto, é crucial dominar técnicas de leitura que permitam identificar a ideia central do texto, inferir informações implícitas e analisar a organização textual de forma crítica e objetiva.

— Compreensão Geral do Texto

A compreensão geral do texto consiste em identificar e captar a mensagem central, o tema ou o propósito de um texto, sejam eles explícitos ou implícitos. Esta habilidade é crucial tanto em textos literários quanto em textos não literários, pois fornece ao leitor uma visão global da obra, servindo de base para uma interpretação mais profunda. A compreensão geral vai além da simples decodificação das palavras; envolve a percepção das intenções do autor, o entendimento das ideias principais e a identificação dos elementos que estruturam o texto.

– Textos Literários

Nos textos literários, a compreensão geral está ligada à interpretação dos aspectos estéticos e subjetivos. É preciso considerar o gênero (poesia, conto, crônica, romance), o contexto em que a obra foi escrita e os recursos estilísticos utilizados pelo autor. A mensagem ou tema de um texto literário muitas vezes não é transmitido de maneira direta. Em vez disso, o autor pode utilizar figuras de linguagem (metáforas, comparações, simbolismos), criando camadas de significação que exigem uma leitura mais interpretativa.

Por exemplo, em um poema de Manuel Bandeira, como “O Bicho”, ao descrever um homem que revirava o lixo em busca de comida, a compreensão geral vai além da cena literal. O poema denuncia a miséria e a degradação humana, mas faz isso por meio de uma imagem que exige do leitor sensibilidade para captar essa crítica social indireta.

Outro exemplo: em contos como “A Hora e a Vez de Augusto Matraga”, de Guimarães Rosa, a narrativa foca na jornada de transformação espiritual de um homem. Embora o texto tenha uma história clara, sua compreensão geral envolve perceber os elementos de religiosidade e redenção que permeiam a narrativa, além de entender como o autor utiliza a linguagem regionalista para dar profundidade ao enredo.

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 predicados. Um predicado é uma sentença que contém um número limitado de variáveis e se torna uma proposição quando são dados valores às variáveis matemáticas e propriedades quaisquer a outros tipos.

Um predicado, de modo geral, indica uma relação entre objetos de uma afirmação ou contexto.

Considerando o que se conhece da língua portuguesa e, intuitivamente, predicados dão qualidade aos sujeitos, relacionam os sujeitos e relacionam os sujeitos aos objetos.

Para tal, são usados os conectivos lógicos $\neg, \Rightarrow, \rightarrow, \wedge, \vee$, mais objetos, predicados, variáveis e quantificadores.

Os objetos podem ser concretos, abstratos ou fictícios, únicos (atômicos) ou compostos.

Logo, é um tipo que pode ser desde uma peça sólida, um número complexo até uma afirmação criada para justificar um raciocínio e que não tenha existência real!

Os argumentos apresentam da lógica dos predicados dizem respeito, também, àqueles da lógica proposicional, mas adicionando as qualidades ao sujeito.

As palavras que relacionam os objetos são usadas como quantificadores, como um objeto está **sobre** outro, um é **maior** que o outro, a **cor** de um é diferente da cor do outro; e, com o uso dos conectivos, as sentenças ficam mais complexas.

Por exemplo, podemos escrever que um objeto é maior que outro e eles têm cores diferentes.

Somando as variáveis aos objetos com predicados, as variáveis definem e estabelecem fatos relativos aos objetos em um dado contexto.

Vamos examinar as características de argumentos e sentenças lógicas para adentrarmos no uso de quantificadores.

No livro Discurso do Método de René Descartes, encontramos a afirmação: "(1ª parte): "...a diversidade de nossas opiniões não provém do fato de serem uns mais racionais que outros, mas somente de conduzirmos nossos pensamentos por vias diversas e não considerarmos as mesmas coisas. Pois não é suficiente ter o espírito bom, o principal é aplicá-lo bem."

Cabe aqui, uma rápida revisão de conceitos, como o de **argumento**, que é a afirmação de que um grupo de proposições gera uma proposição final, que é consequência das primeiras. São ideias lógicas que se relacionam com o propósito de esclarecer pontos de pensamento, teorias, dúvidas.

Seguindo a ideia do princípio para o fim, a proposição é o início e o argumento o fim de uma explanação ou raciocínio, portanto essencial para um pensamento lógico.

A proposição ou sentença *a* é uma oração declarativa que poderá ser classificada somente em verdadeira ou falsa, com sentido completo, tem sujeito e predicado.

Por exemplo, e usando informações multidisciplinares, são proposições:

I – A água é uma molécula polar;

II – A membrana plasmática é lipoprotéica.

Observe que os exemplos acima seguem as condições essenciais que uma proposição deve seguir, i.e., dois axiomas fundamentais da lógica, [1] o princípio da não contradição e [2] o princípio do terceiro excluído, como já citado.

O princípio da não contradição afirma que uma proposição não ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

O princípio do terceiro excluído afirma que toda proposição ou é verdadeira ou é falsa, jamais uma terceira opção.

Após essa pequena revisão de conceitos, que representaram os tipos de argumentos chamados válidos, vamos especificar os conceitos para construir argumento inválidos, falaciosos ou sofisma.

— Proposições simples e compostas

Para se construir as premissas ou hipóteses em um argumento válido logicamente, as premissas têm extensão maior que a conclusão. A primeira premissa é chamada de maior e a mais abrangente, e a menor, a segunda, possui o sujeito da conclusão para o silogismo; e das conclusões, temos que:

I – De duas premissas negativas, nada se conclui;

II – De duas premissas afirmativas não pode haver conclusão negativa;

- III – A conclusão segue sempre a premissa mais fraca;
- IV – De duas premissas particulares, nada se conclui.

As premissas funcionam como proposições e podem ser do tipo simples ou composta. As compostas são formadas por duas ou mais proposições simples interligadas por um “conectivo”.

Uma proposição/premissa é toda oração declarativa que pode ser classificada em verdadeira ou falsa ou ainda, um conjunto de palavras ou símbolos que exprimem um pensamento de sentido completo.

Características de uma proposição:

- I – Tem sujeito e predicado;
- II – É declarativa (não é exclamativa nem interrogativa);
- III – Tem um, e somente um, dos dois valores lógicos: ou é verdadeira ou é falsa.

É regida por princípios ou axiomas:

I – Princípio da não contradição: uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

II – Princípio do terceiro excluído: toda proposição ou é verdadeira ou é falsa, isto é, verifica-se sempre um destes casos e nunca um terceiro.

Exemplos:

- A água é uma substância polar.
- A membrana plasmática é lipoprotéica.
- As premissas podem ser unidas via conectivos mostrados na tabela abaixo e já mostrado acima. São eles:

| Proposição | Forma | Símbolo |
|-------------------------|-----------------|---------|
| Negação | Não | ¬ |
| Disjunção não exclusiva | ou | ∨ |
| Conjunção | e | ∧ |
| Condicional | Se... então | → |
| Bicondicional | Se e somente se | ↔ |

— Tabelas verdade

1 – Negação

A partir de uma proposição p qualquer, pode-se construir outra, a negação de p , cujo símbolo é $\neg p$.

Exemplos:

- A água é uma substância não polar.
 - A membrana plasmática é não lipoprotéica.
- Tabela-verdade para p e $\neg p$.

| p | $\neg p$ |
|-----|----------|
| V | F |
| F | V |

Os símbolos lógicos para construção de proposições compostas são: \wedge (lê-se e) e \vee (lê-se ou).

2. Conectivo \wedge :

Colocando o conectivo \wedge entre duas proposições p e q , obtém-se uma nova proposição $p \wedge q$, denominada conjunção das sentenças.

Exemplos:

p : substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica.

q : o aminoácido fenilalanina é apolar.

$p \wedge q$: substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica e o aminoácido fenilalanina é apolar.

Tabela-verdade para a conjunção

Axioma: a conjunção é verdadeira se, e somente se, ambas as proposições são verdadeiras; se ao menos uma delas for falsa, a conjunção é falsa.

| p | q | $p \wedge q$ |
|-----|-----|--------------|
| V | V | V |
| V | F | F |
| F | V | F |
| F | F | F |

3. Conectivo \vee :

Colocando o conectivo \vee entre duas proposições p e q , obtém-se uma nova proposição $p \vee q$, denominada disjunção das sentenças.

Exemplos:

p : substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica.

q : substâncias polares usam receptores proteicos para atravessar a bicamada lipídica.

$p \vee q$: substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica ou substâncias polares usam receptores proteicos para atravessar a bicamada lipídica.

Tabela-verdade para a disjunção

Axioma: a disjunção é verdadeira se ao menos das duas proposições for verdadeira; se ambas forem falsas, então a disjunção é falsa.

| p | q | $p \vee q$ |
|-----|-----|------------|
| V | V | V |
| V | F | V |
| F | V | V |
| F | F | F |

Símbolos lógicos para sentenças condicionais são: se ...então... (símbolo \rightarrow); ...se, e somente se, ... (símbolo \leftrightarrow).

4. Condicional \rightarrow

O condicional \rightarrow colocado entre p e q , obtém-se uma nova proposição $p \rightarrow q$, que se lê: se p então q , ' p é condição necessária para q ' e ' q é condição suficiente para p '

p é chamada antecedente e q é chamada de consequente.



Exemplos:

p : o colesterol é apolar.

q : o colesterol penetra a bicamada lipídica.

$p \rightarrow q$: se o colesterol é apolar, **então** o colesterol penetra a bicamada lipídica.

Tabela-verdade para a condicional \rightarrow

Axioma: o condicional $p \rightarrow q$ é falsa somente quando p é verdadeira e q é falsa, caso contrário, $p \rightarrow q$ é verdadeira.

| p | q | $p \rightarrow q$ |
|---|---|-------------------|
| V | V | V |
| V | F | F |
| F | V | V |
| F | F | V |

5. Condicional \leftrightarrow

O condicional \leftrightarrow colocado entre p e q , obtém-se uma nova proposição $p \leftrightarrow q$ que se lê : p se, somente se, q , ' q é condição necessária e suficiente para p ' e 'se p , então q e reciprocamente'

Exemplos:

p : o colesterol é uma substância apolar.

q : o colesterol não é solúvel em água.

$p \leftrightarrow q$: o colesterol é uma substância apolar se, e somente se, o colesterol não é solúvel em água.

Tabela-verdade para a condicional \leftrightarrow

Axioma: o condicional \leftrightarrow é verdadeiro somente quando p e q são ambas verdadeiras ou ambas são falsas.

| p | q | $p \leftrightarrow q$ |
|---|---|-----------------------|
| V | V | V |
| V | F | F |
| F | V | F |
| F | F | V |

— Equivalências

O nome equivalência deriva de igualdade ou coisas que se equivalem, e dentro de coisas, entenda-se também, raciocínio.

Em termos de lógica, se duas proposições possuem o mesmo resultado para suas tabelas-verdade, elas são ditas equivalentes e se escreve $p=q$. o caso mais simples se verifica na negação da negação de uma proposição, i.e., $\sim(\sim p)$. como exemplo veja a tabela-verdade abaixo.

| p | q | $p \vee q$ | $\sim(p \vee q)$ | $\sim p \wedge \sim q$ |
|---|---|------------|------------------|------------------------|
| V | V | V | F | F |
| V | F | V | F | F |
| F | V | V | F | F |
| F | F | F | V | V |

Logo, $\sim(p \vee q)$ e $\sim p \wedge \sim q$, são proposições equivalentes.

Temos, dentro do raciocínio lógico as equivalências básicas cujas deduções são lógicas e diretas:

I – $p \wedge p = p$

II – $p \vee p = p$

III – $p \wedge q = q \wedge p$

IV – $p \vee q = q \vee p$

Para mostrar a lógica simples das sentenças acima, pense que, para (I), se algo escrevermos que *estudar matemática é bom* e que *estudar matemática é bom*, logicamente, deduzimos que *estudar matemática é bom!!*

— Leis de Morgan

Dentro das equivalências, existem as equivalências ou leis de Morgan que se referem às negações das proposições do tipo *negação da conjunção* e sua equivalência com a *disjunção*, como segue:

$\sim(p \wedge q) = \sim p \vee \sim q$

— Implicações

A proposição $P(p,q,r,...)$ implica logicamente a proposição $Q(p,q,r,...)$ quando Q é verdadeira todas as vezes que P é verdadeira. Representamos a implicação com o símbolo " \Rightarrow ", simbolicamente temos:

$P(p,q,r,...) \Rightarrow Q(p,q,r,...)$.

ATENÇÃO: Os símbolos " \rightarrow " e " \Rightarrow " são completamente distintos. O primeiro (" \rightarrow ") representa a condicional, que é um conectivo. O segundo (" \Rightarrow ") representa a relação de implicação lógica que pode ou não existir entre duas proposições.

Exemplo:

| p | q | $p \wedge q$ | $p \vee q$ | $p \leftrightarrow q$ |
|---|---|--------------|------------|-----------------------|
| V | V | V | V | V |
| V | F | F | V | F |
| F | V | F | V | F |
| F | F | F | F | V |

Obtém-se:

$p \wedge q \Rightarrow p \vee q$

$p \wedge q \Rightarrow p \leftrightarrow q$

Observe:

- Toda proposição implica uma Tautologia:

| p | $p \vee \sim p$ |
|---|-----------------|
| V | V |
| F | V |

$p \Rightarrow p \vee \sim p$

- Somente uma contradição implica uma contradição:

| p | $\sim p$ | $p \wedge \sim p$ | $p \vee \sim p \rightarrow p \wedge \sim p$ |
|---|----------|-------------------|---|
| V | F | F | F |
| F | V | F | F |

$p \wedge \sim p \Rightarrow p \vee \sim p \rightarrow p \wedge \sim p$



Propriedades

▪ **Reflexiva:**

- $P(p,q,r,\dots) \Rightarrow P(p,q,r,\dots)$
- Uma proposição complexa implica ela mesma.

▪ **Transitiva:**

- Se $P(p,q,r,\dots) \Rightarrow Q(p,q,r,\dots)$ e $Q(p,q,r,\dots) \Rightarrow R(p,q,r,\dots)$, então $P(p,q,r,\dots) \Rightarrow R(p,q,r,\dots)$
- Se $P \Rightarrow Q$ e $Q \Rightarrow R$, então $P \Rightarrow R$

Regras de Inferência

▪ **Inferência** é o ato ou processo de derivar conclusões lógicas de proposições conhecidas ou decididamente verdadeiras. Em outras palavras: é a obtenção de novas proposições a partir de proposições verdadeiras já existentes.

Regras de Inferência obtidas da implicação lógica

- Adição:

$$p \Rightarrow p \vee q \quad \text{e} \quad q \Rightarrow p \vee q$$

- Simplificação:

$$p \wedge q \Rightarrow q \quad \text{e} \quad p \wedge q \Rightarrow p$$

| p | q | $p \wedge q$ | $p \vee q$ | $p \leftrightarrow q$ |
|---|---|--------------|------------|-----------------------|
| V | V | V | V | V |
| V | F | F | V | F |
| F | V | F | V | F |
| F | F | F | F | V |

▪ **Silogismo Disjuntivo**

$$(p \vee q) \wedge \sim p \Rightarrow q$$

$$(p \vee q) \wedge \sim q \Rightarrow p$$

| p | q | $p \vee q$ | $\sim p$ | $(p \vee q) \wedge \sim p$ |
|---|---|------------|----------|----------------------------|
| V | V | V | F | F |
| V | F | V | F | F |
| F | V | V | V | V |
| F | F | F | V | F |

| | |
|----------------------|----------------------|
| $(p \vee q), \sim p$ | $(p \vee q), \sim q$ |
| q | p |

▪ **Modus Ponens**

$$(p \rightarrow q) \wedge p \Rightarrow q$$

| |
|------------------------|
| $(p \rightarrow q), p$ |
| q |

| p | q | $p \rightarrow q$ | $(p \rightarrow q) \wedge p$ |
|---|---|-------------------|------------------------------|
| V | V | V | V |
| V | F | F | F |
| F | V | V | F |
| F | F | V | F |

▪ **Modus Tollens**

$$(p \rightarrow q) \wedge \sim q \Rightarrow \sim p$$

| |
|-----------------------------|
| $(p \rightarrow q), \sim q$ |
| $\sim p$ |

| p | q | $p \rightarrow q$ | $\sim q$ | $(p \rightarrow q) \wedge \sim q$ | $\sim p$ |
|---|---|-------------------|----------|-----------------------------------|----------|
| V | V | V | F | F | F |
| V | F | F | V | F | F |
| F | V | V | F | F | V |
| F | F | V | V | V | V |

Tautologias e Implicação Lógica

▪ **Teorema**

$P(p,q,r,\dots) \Rightarrow Q(p,q,r,\dots)$ se e somente se $P(p,q,r,\dots) \rightarrow Q(p,q,r,\dots)$

| p | q | $(p \rightarrow q) \wedge p$ | $((p \rightarrow q) \wedge p) \rightarrow q$ |
|---|---|------------------------------|--|
| V | V | V | V |
| V | F | F | V |
| F | V | F | V |
| F | F | F | V |

$$(p \rightarrow q) \wedge p \Rightarrow q \quad \text{e} \quad ((p \rightarrow q) \wedge p) \rightarrow q$$

Observe que:

\rightarrow indica uma operação lógica entre as proposições. Ex.: das proposições p e q, dá-se a nova proposição $p \rightarrow q$.

\Rightarrow indica uma relação. Ex.: estabelece que a condicional $P \rightarrow Q$ é tautológica.

Inferências

▪ **Regra do Silogismo Hipotético**

$$(p \rightarrow q) \wedge (q \rightarrow r) \Rightarrow p \rightarrow r$$

| |
|------------------------------------|
| $p \rightarrow q, q \rightarrow r$ |
| $p \rightarrow r$ |

Princípio da inconsistência

- Como " $p \wedge \sim p \rightarrow q$ " é tautológica, subsiste a implicação lógica $p \wedge \sim p \Rightarrow q$

- Assim, de uma contradição $p \wedge \sim p$ se deduz qualquer proposição q.

A proposição " $(p \leftrightarrow q) \wedge p$ " implica a proposição "q", pois a condicional " $(p \leftrightarrow q) \wedge p \rightarrow q$ " é tautológica.

QUANTIFICADORES

É um termo utilizado para quantificar uma expressão. Os quantificadores são utilizados para transformar uma sentença aberta ou proposição aberta em uma proposição lógica.

QUANTIFICADOR + SENTENÇA ABERTA = SENTENÇA FECHADA

Tipos de quantificadores

▪ **Quantificador universal (\forall)**

O símbolo \forall pode ser lido das seguintes formas:

$$\forall \left\{ \begin{array}{l} \text{todo} \\ \text{para todo} \\ \text{qualquer que seja} \end{array} \right.$$

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

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

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.

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

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

LIVRO I PARTE GERAL

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

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

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

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

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

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

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

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

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

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

§ 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 ambulatorial 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.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se violência contra a pessoa com deficiência qualquer ação ou omissão, praticada em local público ou privado, que lhe cause morte ou dano ou sofrimento físico ou psicológico.

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 Código estabelece diretrizes específicas para a preservação do patrimônio público, a confidencialidade das

informações e a gestão sustentável de recursos, assegurando que as práticas do Tribunal estejam alinhadas às expectativas sociais e ambientais do século XXI.

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

Prezado (a),

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!

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 DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

TÍTULO I DO TRIBUNAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

I- o Tribunal Regional do Trabalho;

II- os Juízes do Trabalho.

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

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

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

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL

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

Art. 5º São órgãos do Tribunal:

I- o Tribunal Pleno;

II- o Órgão Especial; (Inserido pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

III- a Presidência; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

IV- a Corregedoria; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

V- as Seções Especializadas; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

VI- as Turmas e respectivas Câmaras; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

VII- a Escola Judicial. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

VIII- a Ouvidoria. (Acrescido pelo Assento Regimental n. 7, de 2 de setembro de 2014)

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

Art. 7º O Tribunal Regional do Trabalho tem o tratamento de “Egrégio Tribunal” e seus membros, com a designação de Desembargadores do Trabalho, o de “Excelência”. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

§ 1º Nas sessões, os Desembargadores do Trabalho usarão vestes talares, na forma e no modelo aprovados. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

§ 2º O representante do Ministério Público que participar das sessões do Tribunal também usará veste talar e os advogados 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. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009).

Art. 8º Nas sessões, o Presidente sentar-se-á na cadeira do centro da mesa principal; à sua direita sentar-se-á o representante do Ministério Público e à sua esquerda, o Secretário do Tribunal.

§ 1º O Vice-Presidente Administrativo sentar-se-á na primeira cadeira da bancada à direita da mesa principal; o Vice-Presidente Judicial sentar-se-á na primeira cadeira da bancada à esquerda; o Corregedor Regional, na primeira cadeira à direita do Vice-Presidente Administrativo; o Vice-Corregedor Regional na primeira cadeira à esquerda do Vice-Presidente Judicial; o Desembargador mais antigo, na primeira cadeira à direita do Corregedor Regional, e os demais, sucessivamente, à direita e à esquerda, segundo a ordem de antiguidade. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

§ 2º Aplica-se ao Órgão Especial, às Seções Especializadas, às Turmas e às Câmaras o disposto neste artigo e seu § 1º, no que couber. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

§ 3º Em Sessões do Órgão Especial Administrativo e do Tribunal Pleno Administrativo, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – AMATRA XV terá assento na última cadeira da bancada do lado direito do Presidente. (Acrescido pelo Assento Regimental n. 7, de 27 de novembro de 2012)

Art. 9º O Tribunal funcionará em composição plena, em Órgão Especial, em Seções Especializadas, em Turmas e em Câmaras, na forma prevista por este Regimento. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

Art. 10. Os Desembargadores do Trabalho serão empossados perante o Tribunal Pleno ou Presidente do Tribunal. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

Art. 11. Não poderão ter assento na mesma Seção Especializada ou Turma do Tribunal, cônjuge, companheiro, parentes consanguíneos ou afins em linha reta, bem como em linha colateral, até o terceiro grau.

Parágrafo único. Nas sessões do Tribunal Pleno e do Órgão Especial, o primeiro dos membros mutuamente impedidos que votar excluirá a participação do outro no julgamento. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

Art. 12. O Desembargador 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 àquela inerente à judicatura. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

Art. 13. Aos cargos de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional concorrerão, para cada um deles, os Desembargadores que reunirem as condições necessárias apontadas no art. 14 e que não estejam alcançados pelos impedimentos do art. 102 da Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979. (Alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

Art. 14. A eleição para os cargos de direção do Tribunal 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, tomando posse os eleitos e prestando compromisso perante os demais Desembargadores integrantes da Corte, em sessão plenária reunida, extraordinariamente, no dia 9 de dezembro dos anos pares ou no primeiro dia útil seguinte, se for o caso. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 26 de março de 2010)

§ 1º Poderão concorrer aos cargos de direção os Desembargadores que, na data da eleição, integrem o Tribunal há pelo menos 5 anos. (Alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 2º Os interessados deverão apresentar sua inscrição ao Presidente do Tribunal até 30 (trinta) dias antes do dia da eleição, apontando todos os cargos, de forma sucessiva, a que concorrerão. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 3º Vencido o prazo do parágrafo anterior sem interessados para concorrer a qualquer um dos cargos de direção, a Presidência do Tribunal reabrirá, em 48 horas, o prazo adicional de 10 (dez) dias, para que qualquer Desembargador que não esteja alcançado pelos impedimentos do art. 102 da Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979, possa se apresentar como candidato. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 4º Se a ausência de interessados por determinado cargo ocorrer na sessão designada para a eleição, seja por desistência, seja por eleição para cargo antecedente, será admitida, excepcionalmente, a apresentação de candidatura na própria sessão. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 5º Para a instalação da sessão de eleição será necessário o quórum específico de, no mínimo, 2/3 dos membros efetivos do Tribunal Pleno, deduzidos tão somente os afastamentos legais, adotando-se, no caso de resultado fracionado, o primeiro número inteiro subsequente para a fixação desse quórum. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 6º As eleições obedecerão à seguinte ordem quando realizadas na mesma data: Presidente; Vice-Presidente Administrativo; Vice-Presidente Judicial; Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional. (Renumerado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 7º Será considerado eleito o candidato que obtiver um número de votos igual ou maior do que o número inteiro imediatamente superior à metade do total dos membros deste Tribunal. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 8º No caso de empate, ou não atingindo nenhum dos candidatos o número de votos previsto no parágrafo anterior, proceder-se-á a novo escrutínio entre os dois mais votados, sendo considerado eleito o que receber mais votos ou, se subsistir o empate, o mais antigo no Tribunal. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 9º Havendo empate de um número maior de candidatos que os dois permitidos para o segundo escrutínio, utilizar-se-á a antiguidade como critério de desempate. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 10. Os mandatos dos cargos previstos no presente artigo serão de dois anos, vedada a reeleição, com observância da hipótese a que se refere o art. 13. O Desembargador que tiver exercido quaisquer cargos de direção do Tribunal por quatro anos, ou o de Presidente, não figurará entre os elegíveis, até que se esgotem todos os nomes, na ordem de antiguidade. É obrigatória a aceitação do cargo, salvo recusa manifestada e aceita antes da eleição. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 11. Na hipótese da vacância, antes do término do primeiro ano de mandato, dos cargos de Presidente do Tribunal, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional ou Vice-Corregedor Regional, a eleição para o preenchimento da vaga correspondente far-se-á em sessão plenária a ser realizada no prazo de 30 (trinta) dias, com posse imediata, concluindo o eleito o tempo de mandato do antecessor, observando-se o disposto nos §§ 3º e 5º. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 12. Quando a vacância ocorrer após o término do primeiro ano de mandato, o cargo de Presidente do Tribunal será ocupado pelo Vice-Presidente Administrativo, o de Vice-Presidente Administrativo pelo Vice-Presidente Judicial e este pelo Desembargador mais antigo em exercício e elegível; o cargo de Corregedor Regional será ocupado pelo Vice-Corregedor Regional e este será sucedido pelo Desembargador mais antigo em exercício e elegível. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 13. Aplicam-se os termos do § 12 combinado com o § 10, inclusive nas hipóteses dos impedimentos eventuais. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 14. Na hipótese de criação de cargo de direção, proceder-se-á na forma do artigo 13 e deste artigo, no que couber, e o respectivo mandato durará até a próxima eleição, observado o art. 102 da Lei Complementar nº 35/1979. (Renumerado e alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 15. Se o interstício entre a criação de cargo de direção e a eleição subsequente for inferior a um ano, aplica-se o parágrafo único do art. 102 da Lei Complementar nº 35/1979. (Inserido pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

Art. 15. As Presidências das Turmas e das Seções Especializadas, excepcionada a Seção de Dissídios Coletivos, serão exercidas pelos Desembargadores eleitos por seus integrantes, na forma prevista por este Regimento, vedada a reeleição até que os demais integrantes sejam eleitos para o referido cargo ou haja recusa expressa, antes da eleição. (Redação dada pelo Assento Regimental n. 2, de 2 de outubro de 2017)

Art. 16. No caso de afastamento definitivo, por qualquer motivo, de membro do Tribunal, aquele que for nomeado ou promovido para a respectiva vaga integrará a Câmara em que se encontrava o Desembargador afastado, ou ocupará a vaga que decorrer de remoção. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

Parágrafo único. O Presidente do Tribunal publicará na imprensa oficial, no início das atividades judiciárias de cada ano, a constituição das Turmas e respectivas Câmaras, das Seções Especializadas e do Órgão Especial. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

CAPÍTULO III DO TRIBUNAL PLENO

Art. 17. O Tribunal Pleno é constituído pela totalidade dos Desembargadores do Tribunal. Suas sessões serão dirigidas pelo Presidente e, nos casos de impedimento, sucessivamente, pelo Vice- Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice- Corregedor Regional ou pelo Desembargador mais antigo e elegível, em exercício. (Alterado pelo Assento Regimental n. 1, de 24 de fevereiro de 2014)

Art. 18. Para a instalação e funcionamento do Tribunal Pleno, exigir-se-á quórum equivalente ao número de votos igual ou maior do que o número inteiro imediatamente superior à metade do total dos membros deste Tribunal, deduzidos tão somente os afastamentos legais, observadas as exceções previstas neste Regimento. (Alterado pelo Assento Regimental n. 6, de 2 de dezembro de 2021)

§ 1º Ocorrendo ausência de Desembargador do Trabalho por três vezes consecutivas, é do Pleno a competência para apreciar a falta. (Alterado pelo Assento Regimental n. 9, de 27 de novembro de 2012)

§ 2º A Secretaria do Tribunal Pleno certificará na ata da sessão, o motivo da ausência informado pelo Desembargador, assim como as ocorridas por férias, licença-saúde ou a serviço do Tribunal. (Inserido pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

Art. 19. As decisões do Tribunal Pleno serão tomadas pelo voto da maioria dos Desembargadores presentes. (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

Art. 20. Compete ao Tribunal Pleno:

I- Em matéria judiciária:

a)processar e julgar originariamente:

1.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; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

2.as ações rescisórias de seus próprios acórdãos;

3.os habeas corpus e os mandados de segurança contra seus próprios atos, contra os atos do seu Presidente, nesta qualidade; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

4.os incidentes de uniformização da jurisprudência e de assunção de competência; (Redação dada pelo Assento Regimental n. 3, de 9 de outubro de 2017)

5.os incidentes de resolução de demandas repetitivas suscitados em processos de sua competência e nos de competência das Câmaras; (Incluído pelo Assento Regimental n. 3, de 9 de outubro de 2017)

6.as reclamações que visem preservar a competência do Tribunal, 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; (Incluído pelo Assento Regimental n. 3, de 9 de outubro de 2017)

7.a revisão de tese firmada nos incidentes de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas. (Incluído pelo Assento Regimental n. 3, de 9 de outubro de 2017)

b)processar e julgar nos feitos de sua competência: (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

1.as exceções de suspeição e impedimento de seus Desembargadores; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

2.as exceções de incompetência que lhe forem opostas;

3.as restaurações de autos;

4.as habilitações incidentes e as arguições de falsidade;

5.os agravos regimentais e os agravos internos;

6.os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;

II- Em matéria administrativa:

a)aprovar e alterar, as disposições deste Regimento Interno; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

b)eleger e dar posse aos membros da direção do Tribunal, segundo o disposto no art. 14; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

c)eleger e dar posse aos membros do Órgão Especial, observados os arts. 21-A e 21-B; (Alterado pelo Assento Regimental n. 5, de 23 de novembro de 2009)

d)compor, para promoção por merecimento, por votação aberta, nominal e motivada, realizada com base em pontuação atribuída pelos Desembargadores aos candidatos, observados os critérios constantes do art. 56-A, a ser entregue no início da sessão de votação, as listas tríplexes dos Juizes e indicar, para promoção por antiguidade, o Juiz com direito a esta; (Alterado pelo Assento Regimental n. 4, de 11 de outubro de 2022)

e)organizar as listas tríplexes dos candidatos ao preenchimento de vagas destinadas ao quinto constitucional; (Alterada pelo Assento Regimental n. 3, de 3 de julho de 2019)

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

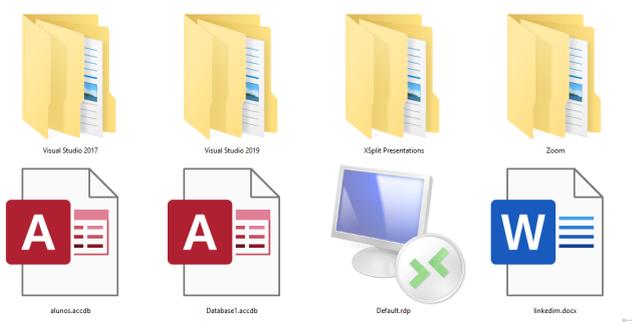
NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL (WINDOWS 10 OU SUPERIOR). CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E DE GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES, ARQUIVOS, PASTAS E PROGRAMAS

Conceito de pastas e diretórios

Pasta algumas vezes é chamada de diretório, mas o nome “pasta” ilustra melhor o conceito. Pastas servem para organizar, armazenar e organizar os arquivos. Estes arquivos podem ser documentos de forma geral (textos, fotos, vídeos, aplicativos diversos).

Lembrando sempre que o Windows possui uma pasta com o nome do usuário onde são armazenados dados pessoais.

Dentro deste contexto temos uma hierarquia de pastas.



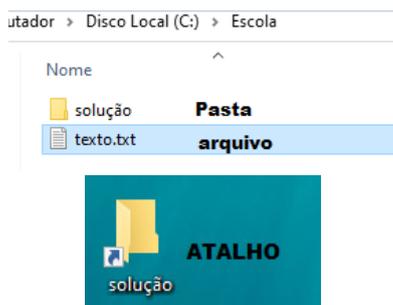
No caso da figura acima temos quatro pastas e quatro arquivos.

Arquivos e atalhos

Como vimos anteriormente: pastas servem para organização, vimos que uma pasta pode conter outras pastas, arquivos e atalhos.

▪ **Arquivo** é um item único que contém um determinado dado. Estes arquivos podem ser documentos de forma geral (textos, fotos, vídeos e etc..), aplicativos diversos, etc.

▪ **Atalho** é um item que permite fácil acesso a uma determinada pasta ou arquivo propriamente dito.



Área de trabalho



Área de transferência

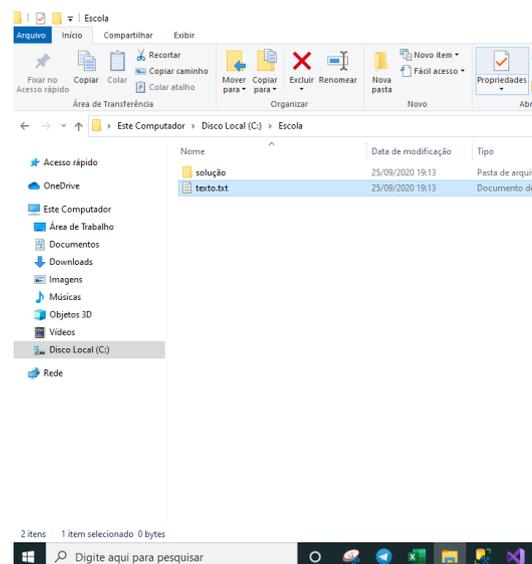
A área de transferência é muito importante e funciona em segundo plano. Ela funciona de forma temporária guardando vários tipos de itens, tais como arquivos, informações etc.

– Quando executamos comandos como “Copiar” ou “Ctrl + C”, estamos copiando dados para esta área intermediária.

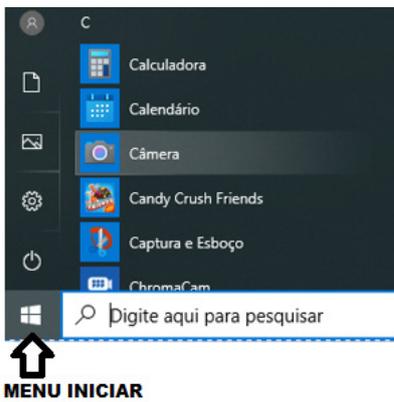
– Quando executamos comandos como “Colar” ou “Ctrl + V”, estamos colando, isto é, estamos pegando o que está gravado na área de transferência.

Manipulação de arquivos e pastas

A caminho mais rápido para acessar e manipular arquivos e pastas e outros objetos é através do “Meu Computador”. Podemos executar tarefas tais como: copiar, colar, mover arquivos, criar pastas, criar atalhos etc.



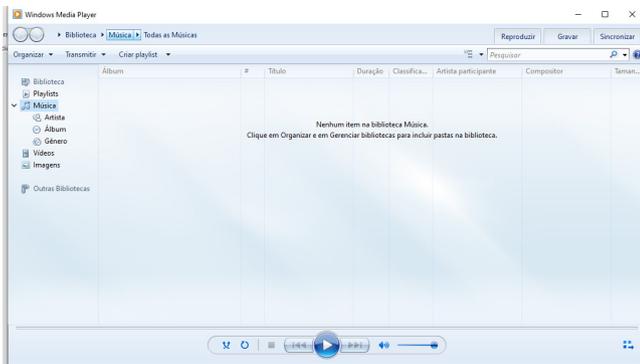
Uso dos menus



Programas e aplicativos e interação com o usuário

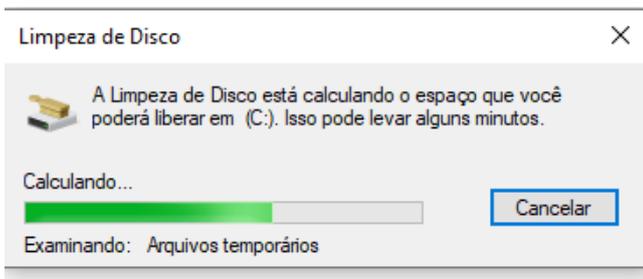
Vamos separar esta interação do usuário por categoria para entendermos melhor as funções categorizadas.

– **Música e Vídeo:** Temos o Media Player como player nativo para ouvir músicas e assistir vídeos. O Windows Media Player é uma excelente experiência de entretenimento, nele pode-se administrar bibliotecas de música, fotografia, vídeos no seu computador, copiar CDs, criar playlists e etc., isso também é válido para o media center.



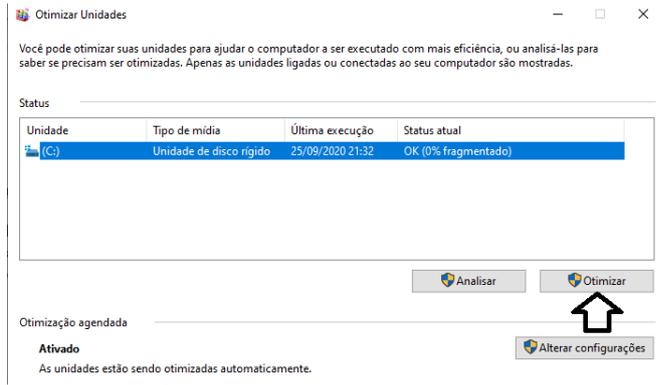
– Ferramentas do sistema

▪ **A limpeza de disco** é uma ferramenta importante, pois o próprio Windows sugere arquivos inúteis e podemos simplesmente confirmar sua exclusão.

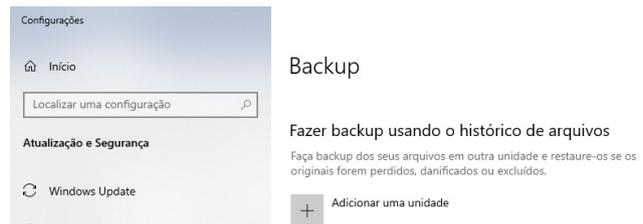


▪ **O desfragmentador de disco** é uma ferramenta muito importante, pois conforme vamos utilizando o computador os arquivos ficam internamente desorganizados, isto faz que o computador fique lento. Utilizando o desfragmentador o

Windows se reorganiza internamente tornando o computador mais rápido e fazendo com que o Windows acesse os arquivos com maior rapidez.

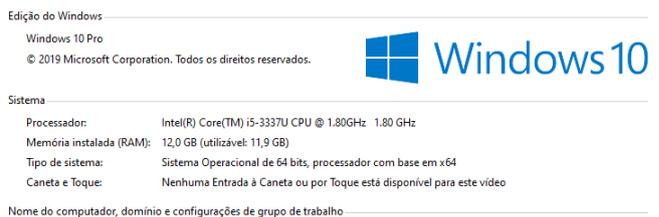


▪ **O recurso de backup** e restauração do Windows é muito importante pois pode ajudar na recuperação do sistema, ou até mesmo escolher seus arquivos para serem salvos, tendo assim uma cópia de segurança.

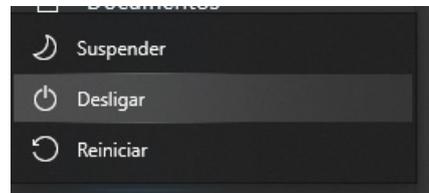


Inicialização e finalização

Exibir informações básicas sobre o computador



Quando fizermos login no sistema, entraremos direto no Windows, porém para desligá-lo devemos recorrer ao  e:



**EMAIL, EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS, AGENDA
E APRESENTAÇÕES (GOOGLE WORKSPACE),
COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS (GOOGLE
WORKSPACE)**

O G Suite, agora conhecido como Google Workspace, é um pacote de ferramentas de produtividade baseado na nuvem desenvolvido pelo Google.

Ele inclui uma variedade de aplicativos e serviços que são projetados para ajudar indivíduos, equipes e empresas a colaborarem de forma eficaz, comunicarem-se facilmente e gerenciarem seus fluxos de trabalho de maneira mais eficiente. Abaixo estão alguns dos principais componentes do Google Workspace:

Gmail: uma plataforma de e-mail poderosa e fácil de usar, que oferece armazenamento generoso na nuvem, filtros avançados, organização de e-mails por meio de marcadores e uma interface limpa.

Google Drive: um serviço de armazenamento em nuvem que permite aos usuários armazenar, compartilhar e acessar arquivos de qualquer lugar. Ele também oferece ferramentas de colaboração em tempo real, como edição de documentos, planilhas e apresentações.

Google Docs, Planilhas e Apresentações: ferramentas de produtividade semelhantes ao Microsoft Word, Excel e PowerPoint, que permitem criar, editar e colaborar em documentos de texto, planilhas e apresentações de slides diretamente no navegador.

Google Agenda: um aplicativo de calendário que ajuda os usuários a agendar compromissos, reuniões e eventos, além de facilitar a visualização e o gerenciamento de agendas compartilhadas.

Google Meet: uma plataforma de videoconferência e colaboração que permite realizar chamadas de vídeo individuais e em grupo, com recursos como compartilhamento de tela, legendas automáticas e integração com o Google Agenda.

Google Forms: uma ferramenta para criar pesquisas, questionários e formulários personalizados, que podem ser usados para coletar dados e feedback de maneira fácil e eficiente.

— GMAIL

Acessando o Gmail

Para acessar o Gmail, abra seu navegador da web e vá para o site do Gmail em “www.gmail.com”.

Insira seu endereço de e-mail e senha associados à sua conta do Google e clique em “Fazer login”.

Interface do Gmail

Após fazer login, você será direcionado para a interface principal do Gmail.

Na parte superior esquerda, você encontrará o botão “Gmail” e o menu “Mais” que contém outros aplicativos do Google.

À esquerda, você verá a barra lateral com as opções de caixa de entrada, rascunhos, enviados, etc.

No meio, você encontrará sua caixa de entrada com os e-mails mais recentes.

Enviar e-mails

Para enviar um e-mail, clique no botão “Redigir” (ícone de lápis no canto superior esquerdo).

Uma nova janela será aberta. Insira o endereço de e-mail do destinatário no campo “Para”.

Adicione um assunto no campo “Assunto” e escreva sua mensagem no corpo do e-mail.

Quando terminar, clique em “Enviar” no canto inferior esquerdo.

Receber e-mails

Os e-mails recebidos aparecerão na sua caixa de entrada. Você pode clicar em um e-mail para abri-lo e ler seu conteúdo.

Organizar e-mails

Use as opções de etiquetas (labels), estrelas e categorias para organizar seus e-mails.

Você pode criar etiquetas personalizadas para categorizar e-mails relacionados.

Marcar e-mails importantes com uma estrela para fácil referência.

Responder e encaminhar e-mails

Para responder a um e-mail, clique em “Responder” ou “Responder a todos” abaixo do e-mail aberto.

Para encaminhar um e-mail, clique no ícone de seta para a frente e insira o endereço de e-mail do destinatário.

Anexar arquivos

Ao compor um e-mail, você pode anexar arquivos clicando no ícone de clipe de papel na parte inferior da janela de composição.

Selecione o arquivo que deseja anexar em seu computador e clique em “Abrir”.

Configurações do Gmail

Para acessar as configurações do Gmail, clique no ícone de engrenagem no canto superior direito e selecione “Ver todas as configurações”.

Aqui você pode personalizar várias configurações, como assinaturas de e-mail, filtros, encaminhamento, etc.

— GOOGLE DRIVE

Acessando o Google Drive

Abra seu navegador da web e vá para o site do Google Drive em “drive.google.com”.

Faça login com sua conta do Google (se já não estiver conectado).

Interface do Google Drive

Na página principal do Google Drive, você verá uma lista de seus arquivos e pastas.

No lado esquerdo, há um menu com opções como “Meu Drive”, “Compartilhados comigo”, “Recentes”, “Computador” (para fazer upload de arquivos do seu dispositivo) e “Lixeira”.

Criando novos arquivos e pastas

Para criar uma nova pasta, clique no botão “Novo” no canto superior esquerdo e selecione “Pasta”. Dê um nome à sua pasta e pressione Enter.

Para criar um novo documento, planilha, apresentação ou formulário, clique em “Novo” e selecione o tipo de arquivo desejado.

Fazendo upload de arquivos

Para fazer upload de arquivos do seu computador, clique em “Novo” e selecione “Upload de arquivo” ou “Upload de pasta”.

Selecione o arquivo ou pasta que deseja fazer upload e clique em “Abrir”.

Compartilhando arquivos e pastas

Para compartilhar um arquivo ou pasta, clique com o botão direito do mouse sobre ele e selecione “Compartilhar”.

Insira os endereços de e-mail dos destinatários com quem deseja compartilhar.

Você pode definir permissões de acesso, como “Visualização”, “Edição” ou “Comentários”.

Organizando arquivos e pastas

Arraste e solte arquivos para mover ou reorganizar pastas.

Use as opções de renomear, excluir, mover ou copiar arquivos e pastas clicando com o botão direito do mouse sobre eles.

Editando arquivos no Google Drive

Você pode editar documentos, planilhas e apresentações diretamente no Google Drive.

Clique duas vezes no arquivo para abri-lo e começar a editar. Suas alterações serão salvas automaticamente.

Pesquisando arquivos

Use a barra de pesquisa na parte superior para encontrar arquivos específicos por nome, tipo ou palavra-chave.

Configurações do Google Drive

Clique no ícone de engrenagem no canto superior direito e selecione “Configurações” para personalizar as configurações do Google Drive, como idioma, tema e configurações de upload.

— GOOGLE DOCS

Acessando o Google Docs

Abra seu navegador da web e vá para o site do Google Docs em “docs.google.com”.

Faça login com sua conta do Google (se já não estiver conectado).

Criando um novo documento

Na página principal do Google Docs, clique no botão “+ Novo” no canto superior esquerdo e selecione “Documento”.

Editando o documento

Assim que o documento for aberto, você pode começar a digitar no espaço em branco.

Use a barra de ferramentas na parte superior para formatar o texto, adicionar listas, alterar o estilo, etc.

Formatando texto

Selecione o texto que deseja formatar e use as opções na barra de ferramentas para alterar a fonte, tamanho, cor, negrito, itálico, sublinhado, etc.

Inserindo imagens, links e outros elementos

Para inserir uma imagem, clique em “Inserir” na barra de menu e selecione “Imagem”. Você pode fazer upload de uma imagem do seu computador ou inserir uma imagem por meio de uma URL.

Para inserir um link, selecione o texto que deseja vincular, clique em “Inserir” e selecione “Link”. Insira o URL e clique em “Aplicar”.

Colaboração e comentários

Para colaborar com outras pessoas em tempo real, clique no botão “Compartilhar” no canto superior direito e insira os endereços de e-mail dos colaboradores.

Os colaboradores podem editar o documento ao mesmo tempo, e você pode ver as alterações em tempo real.

Você também pode adicionar comentários clicando com o botão direito do mouse em uma parte do documento e selecionando “Comentar”.

Revisão de alterações

Para revisar as alterações feitas no documento, vá para “Arquivo” na barra de menu e selecione “Revisão de Histórico”. Aqui, você pode ver todas as edições anteriores e revertê-las, se necessário.

Salvando e exportando o documento

O Google Docs salva automaticamente seu trabalho conforme você digita. No entanto, você também pode clicar em “Arquivo” e selecionar “Salvar” para garantir que suas alterações sejam salvas.

Para exportar o documento para outro formato, como Microsoft Word ou PDF, vá para “Arquivo” e selecione “Download” e escolha o formato desejado.

— GOOGLE PLANILHAS

Acessando o Google Planilhas

Abra seu navegador da web e vá para o site do Google Planilhas em “sheets.google.com”.

Faça login com sua conta do Google (se já não estiver conectado).

Criando uma nova planilha

Na página principal do Google Planilhas, clique no botão “+ Novo” no canto superior esquerdo e selecione “Planilha”.

Editando a planilha

Uma nova planilha será aberta e você poderá começar a inserir dados e trabalhar nela.

Cada célula pode conter texto, números ou fórmulas. Basta clicar na célula desejada e começar a digitar.

Formatação da planilha

Use as opções na barra de ferramentas superior para formatar suas células. Você pode alterar a fonte, tamanho, cor e estilos de texto, bem como formatar números, datas e mais.

Fórmulas e funções

Para realizar cálculos e manipular dados, você pode usar fórmulas e funções.

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 ser 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 “iminente perigo público”, o Estado poderá requisitar propriedade particular. Esse é um conceito ético-jurídico que poderá, então, limitar o direito de propriedade;

c) possuem aplicabilidade direta (não dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos), **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 oficie no feito ou, ainda, o próprio magistrado de ofício.

– 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 ofício 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);



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 Sylvia 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. Vejamos:

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 pessoal 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.

– **Observação 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 nodo regular, tendo em vista que a conduta desse agente, que se encontra laborando de modo irregular na Administração Pública, é atribuída à pessoas 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.

Vejam os 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 invariável 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.



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 que 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.

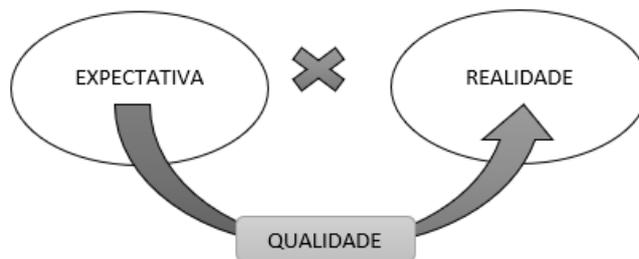
GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

— 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 no 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”.

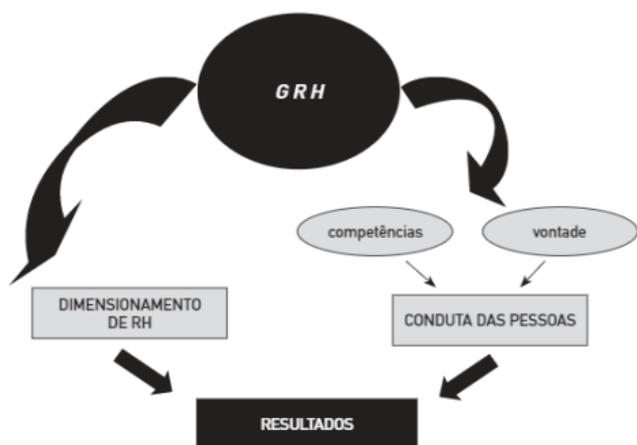
O desempenho de uma organização está condicionado às pessoas que nela atuam, por isso, o planejamento estratégico deve abranger desde o nível macro até o individual. No contexto da administração pública, apresenta-se como instrumentos de gestão estratégica de pessoas o planejamento de recursos humanos, 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.ensp.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.

A administração dos recursos humanos era concebida como uma área operacional, pois atuava principalmente como departamento de pessoal. Conhecida como o departamento da empresa que se restringia apenas na execução de contratações, realização da folha de pagamento e demissões. Trazendo para outras palavras, uma área que apenas executava decisões tomadas por outros departamentos e ainda levava “fama” de departamento burocrático por ter que fazer cumprir muitas leis, normas e regras que envolvem o trabalhador.

Essa área foi considerada por muito tempo como uma fonte de despesa, por ser vista por muitos gestores como um “mal necessário”. Esse ponto de vista mal explorado pela administração das empresas foi mudando consideravelmente, ao ponto de nos dias atuais, ser considerada a área de maior importância em uma organização.

Houve alguns marcos históricos que contribuíram para que as empresas passassem a enxergar as pessoas como recursos-chaves e não apenas despesas. No Brasil, entre 1930 e 1950, Getúlio Vargas passa a criar a **CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)**, abrangendo os direitos e deveres dos empregados bem como do empregador. As organizações passam a ter uma maior preocupação com as leis estabelecidas, e assim paulatinamente começam um processo de restauração nos direitos trabalhistas e garantia de uma melhor qualidade de vida e conseqüentemente maior produtividade para as empresas. Um processo ganha-ganha, onde as duas partes são beneficiadas.

A partir desse contexto, surge o conceito de gestão de pessoas, sendo uma área vulnerável e sujeita a instabilidade frente à cultura que se aplica às organizações. O funcionário deixou de ser uma mera engrenagem de máquina e passou a ser o sujeito colaborador, contribuindo com o seu recurso intelectual ao desempenho sua parte no processo de transformação da empresa.

Assim, o colaborador passa a ser visto como o principal patrimônio das organizações. E como o próprio termo utilizado, se passa a enfatizar a importância e o papel que cada trabalhador desempenha dentro de uma organização, no qual este passa a ser um parceiro, um colaborador no negócio e um recurso intelectual que contribui unicamente para o crescimento da empresa.

Mas revelando também ser um grande desafio para as organizações, uma vez que elas reconhecendo o real papel dos colaboradores dentro da administração de uma empresa passaram a exigir muito mais de seus profissionais.



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 trabalhadoras, 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 nexos 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 justralhista 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 justralhista não prevalecerá diante

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

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;
- 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 conglobamento.

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

de 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, perigosas ou insalubres. A proteção a esses jovens visa garantir que eles possam ter uma formação integral e adequada, sem a exploração prematura de sua força de trabalho.

▪ **Pessoas com Deficiência (PcD):** A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma prioridade constitucional, com apoio na Lei nº 8.213/1991, que exige que empresas

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);

— **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);

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.*

— **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/JUIZES 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 - OGMO 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 “*ius 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.