



TRT-RJ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**Técnico Judiciário -
Área Administrativa**

EDITAL Nº 1/2025

**CÓD: OP-090FV-25
7908403569533**

Língua Portuguesa

1. Redação Oficial	11
2. Ortografia e acentuação	19
3. Emprego do sinal indicativo de crase	23
4. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	23
5. Relação do texto com seu contexto histórico	31
6. Sinonímia e antonímia; Denotação e conotação	32
7. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre	35
8. Intertextualidade	36
9. Figuras de linguagem	36
10. Morfossintaxe; Coordenação e subordinação; Pronomes; Flexão nominal e flexão verbal; Vozes do verbo; Correlação de tempos e modos verbais	40
11. Elementos estruturais e processos de formação de palavras	51
12. Pontuação	53
13. Concordância nominal e concordância verbal	54
14. Regência nominal e regência verbal	55
15. Conectivos	57
16. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas; organização e reorganização de orações e períodos; equivalência e transformação de estruturas)	58

Matemática e Raciocínio Lógico

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	69
2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal	79
3. Raciocínio matemático	84
4. Raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal	94
5. Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); Frações e operações com frações	98
6. Expressões numéricas	103
7. Múltiplos e divisores de números naturais; problemas	103
8. Números e grandezas proporcionais: razões e proporções; divisão em partes proporcionais	104
9. Regra de três e problemas envolvendo regra de três simples	108
10. Porcentagem, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos	110
11. Noções de Estatísticas: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão)	111
12. Leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas	114

Noções de Informática

1. Noções de Sistema Operacional: Windows 10 e 11. Organização e Gerenciamento de Informações: arquivos e pastas (criação, organização e gerenciamento de arquivos e pastas); programas (noções de instalação, remoção e uso de programas)...	123
2. Ferramentas de Produtividade: e-mail, edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (utilização do Google Workspace e Microsoft Office 365). Compartilhamento de arquivos: Google Workspace (Google Drive). Google Drive: criação e edição de arquivos; compartilhamento de arquivos e gerenciamento de permissões de acesso. Agenda (Google Calendar): criar eventos; convidar participantes; ajustar horários; anexar documentos e adicionar links para videoconferências. Tarefas: gerenciamento de atividades usando Google Tasks (Google Tarefas). Google Meet: utilização de videoconferências. Gmail: configurações rápidas; painel de visualização; uso de marcadores. Editor de Texto: utilização do Google Documentos para edição de documentos.....	129
3. Conceitos básicos de redes de computadores: noções de funcionamento; ferramentas e aplicativos para utilização de internet e intranet. Navegadores Web: Mozilla Firefox; Google Chrome; Microsoft Edge. Mecanismos de Busca: utilização de ferramentas de busca como Google e Bing	139
4. Segurança da Informação: realização de procedimentos de segurança; noções sobre proteção de dados. Malware: conceitos de vírus, worms e outras ameaças virtuais. Aplicativos de Segurança: uso de antivírus; firewall; antispymware e outras ferramentas de segurança. Boas Práticas de Segurança Cibernética: autenticação de dois fatores (2FA); gestão de senhas seguras.....	147

Noções de Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas.....	153
2. Controle de constitucionalidade: ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental.....	155
3. Princípios fundamentais	157
4. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos; dos partidos políticos	158
5. Da organização do Estado: da organização político-administrativa: da União; dos Estados Federados; dos Municípios; Do Distrito Federal; dos Territórios; da intervenção	169
6. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos	177
7. Da organização dos Poderes; Do Poder Legislativo: do processo legislativo. Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.....	184
8. Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República; Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República	195
9. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça: organização e competência; 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: organização e competência	198
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública	211

Noções de Direito Administrativo

1. Administração Pública: Regime jurídico administrativo; Princípios constitucionais e legais da Administração Pública; Princípios administrativos implícitos	223
2. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública (Decreto-Lei nº 4.657/1942 e suas alterações)	227
3. Poderes da Administração Pública: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Poderes e deveres dos administradores públicos; Uso e abuso do poder	231
4. Crimes de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019 e suas alterações).....	239

5. 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.....	244
6. Processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (Lei nº 9.784/1999 e suas alterações)	255
7. Controle da Administração Pública; Classificações relativas ao controle da Administração Pública; Controle exercido pelo Poder Judiciário, pelo Poder Legislativo e pelos Tribunais de Contas.....	261
8. Sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa (Lei nº 8.429/1992 e suas alterações)	267
9. Licitações e contratos administrativos (Lei nº 14.133/2021 e suas 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; reajustamento.....	282
10. Agentes públicos: classificação; cargo, emprego e função pública; provimento e investidura; exercício e afastamentos; Direito de Greve; Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112/1990 consolidada nos termos da Lei nº 9.527/1997 e alterações)	349
11. Responsabilidade civil, administrativa e penal dos agentes públicos	387
12. Regime constitucional dos servidores públicos na Constituição Federal de 1988; Regime de emprego público e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aplicáveis	390
13. Regime e processo administrativo disciplinar	395

Noções de Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização	405
2. Evolução das Teorias das Organizações	407
3. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	408
4. Princípios básicos da Administração Pública	409
5. Gestão de resultados na produção de serviços públicos	411
6. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	413
7. Gestão e avaliação de desempenho	415
8. Modelos de Avaliação de Desempenho.....	417
9. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação	418
10. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional	420
11. Gestão por Processos.....	422
12. Gestão por Projetos	424
13. Gestão de contratos.....	426
14. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	427
15. Motivação	430
16. Liderança.....	431
17. Tipos de decisão e processo decisório.....	431

Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.....	437
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (artigo 7º da Constituição Federal de 1988)	439
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	446
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador; conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho	446
5. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.....	448
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	450
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	452
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	454
9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização	455
10. Do aviso prévio	460
11. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário	465
12. Do salário mínimo; irredutibilidade e garantia	475
13. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias ..	477
14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário	483
15. Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	484
16. Da prescrição e decadência	494
17. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres	499
18. Da proteção ao trabalho do menor	500
19. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade	504
20. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho; Das comissões de Conciliação Prévia.....	508
21. Da renúncia e transação	517
22. Dano moral e material nas relações de trabalho	517
23. Precedentes vinculantes (IRDR e IAC).....	519
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	525
25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho.....	532
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho.....	537
27. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017; Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017)	540

Noções de Direito Processual de Trabalho

1. Da Justiça do Trabalho: organização e competência.....	559
2. Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência.....	561
3. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores.....	564
4. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária do Código de Processo Civil)	565
5. Dos atos, termos e prazos processuais	569
6. Das custas e emolumentos	570

7. Das partes e procuradores; do jus postulandi; da substituição e representação processuais; da assistência judiciária; dos honorários de advogado	573
8. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; da notificação das partes; do arquivamento do processo; da revelia e confissão.....	576
9. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal; da legitimidade para ajuizar	579
10. Do procedimento ordinário e sumaríssimo	580
11. Execução: Procedimentos; Embargos à execução; Praça e leilão; Arrematação.....	581
12. Recursos no processo do trabalho	583
13. Informatização do Processo Judicial (Lei nº 11.419/2006)	592

Conteúdo Digital

Noções de Legislação

1. Noções de Sustentabilidade: Resolução CNJ nº 550/2024 (Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário).....	3
2. Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Resolução Administrativa nº 11/2022)	21
3. Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (atualizado até a Emenda Regimental nº 45, de 26/9/2024).....	27
4. Resolução CSJT nº 360/2023 (Regulamenta a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no primeiro e segundo graus).....	66

Noções de Direitos Humanos

1. Direitos Humanos: Evolução histórica dos Direitos Humanos; Os fundamentos filosóficos dos Direitos Humanos.....	75
2. Fontes, classificação, princípios, características e gerações de direitos humanos.....	76
3. Interpretação dos tratados de Direitos Humanos.....	78
4. Colisão entre direitos humanos: Teorias para resolução	78
5. Controle de convencionalidade	80
6. Tratados internacionais de Direitos Humanos em face da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	83
7. Declaração Universal dos Direitos Humanos	84
8. Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e protocolos facultativos.....	87
9. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e protocolos facultativos	99
10. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.....	108
11. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e protocolo facultativo	114
12. Convenção sobre os direitos da criança e seus protocolos facultativos	123
13. Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência e seu protocolo facultativo	143
14. Convenção relativa à proteção do patrimônio mundial, cultural e natural	158
15. Declaração de Estocolmo.....	164
16. Convenção sobre a diversidade biológica	167
17. Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas.....	177
18. Sistema Regional Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos	182
19. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.....	183
20. Convenção Americana sobre Direitos Humanos.....	185

ÍNDICE

21. Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais - “Protocolo de San Salvador”	197
22. Comissão Interamericana de Direitos Humanos e Corte Interamericana de Direitos Humanos: composição, funcionamento, atribuições e histórico de decisões	202
23. Mecanismos de proteção aos direitos humanos na ordem jurídica nacional e internacional.....	203
24. Direitos Humanos em espécie e grupos vulneráveis	206
25. Direitos Humanos das minorias e de vítimas de injustiças históricas: Mulher, Negro, Criança e Adolescente, Idoso, Pessoa com Deficiência, Pessoas em situação de rua, Povos Indígenas, LGBT, Quilombolas, Sem-teto, Sem-terra, Imigrantes e Refugiados.....	209
26. Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 492/2023)	222
27. Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT nº 368/2023)	224
28. Tribunal Penal Internacional: Estatuto de Roma e Decreto nº 4.388/2002	228
29. Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça (Decreto nº 19.841/1945)	382

Conteúdo Digital

- Para estudar o Conteúdo Digital acesse sua “Área do Cliente” em nosso site, ou siga os passos indicados na página 2 para acessar seu bônus.

<https://www.apostilasopcao.com.br/customer/account/login/>

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO

ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS; DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEM A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÃO; 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 capacidade de estabelecer e interpretar relações lógicas entre diferentes elementos é uma habilidade essencial para o desenvolvimento do pensamento analítico. Essa competência permite ao indivíduo organizar informações, identificar padrões e criar conexões relevantes, mesmo diante de conceitos abstratos ou situações hipotéticas. Ao dominar esse campo, é possível analisar premissas, avaliar sua consistência e extrair conclusões fundamentadas, promovendo uma compreensão mais profunda e decisões mais acertadas. Essa habilidade é indispensável na resolução de problemas complexos e no enfrentamento de desafios que exigem clareza e raciocínio estruturado.

A seguir, exploraremos os principais conteúdos que ajudam a aprimorar essa competência:

LÓGICA PROPOSICIONAL

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	\neg
Disjunção não exclusiva	ou	\vee
Conjunção	e	\wedge
Condicional	Se... então	\rightarrow
Bicondicional	Se e somente se	\leftrightarrow

Tabelas verdade

As tabelas-verdade são ferramentas utilizadas para analisar as possíveis combinações de valores lógicos (verdadeiro ou falso) das proposições. Elas permitem compreender o comportamento lógico de operadores como negação, conjunção e disjunção, facilitando a verificação da validade de proposições compostas. Abaixo, apresentamos as tabelas-verdade para cada operador,

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 conseqüente.

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. Bicondicional \leftrightarrow

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

Axioma: o bicondicional \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

Tautologia, Contradição e Contingência

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

Tautologia

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

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

Contradição

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

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

Contingência

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

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

Exemplo:

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

P: Cometeu o crime A.

Q: Cometeu o crime B.

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

S: Poderá optar pelo pagamento de fiança.

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

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

() CERTO

() ERRADO



Resolução:

Temos a sentença $(P \rightarrow Q) \leftrightarrow ((\sim Q) \rightarrow (\sim P))$.

Sabemos que $(\sim Q) \rightarrow (\sim P)$ é equivalente a $P \rightarrow Q$, então podemos substituir:

$$P \rightarrow Q \leftrightarrow P \rightarrow Q$$

Considerando $P \rightarrow Q = A$, temos:

$$A \leftrightarrow A$$

Uma bicondicional (\leftrightarrow) é verdadeira quando ambos os lados têm o mesmo valor lógico.

Como ambos os lados são A, eles sempre terão o mesmo valor.

Logo a sentença é sempre verdadeira, independentemente dos valores de P e Q.

Resposta: Certo.

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 De Morgan, que se referem às negações das proposições do tipo *negação da conjunção* e sua equivalência com a disjunção, assim como *negação da disjunção* e sua equivalência com a conjunção, como segue:

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

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

Implicações

Uma proposição $P(p,q,r,...)$ implica logicamente ou apenas implica uma proposição $Q(p,q,r,...)$ se $Q(p,q,r,...)$ é verdadeira (V) todas as vezes que $P(p,q,r,...)$ é verdadeira (V), ou seja, a proposição P implica a proposição Q, quando a condicional $P \rightarrow Q$ for uma tautologia.

Representamos a implicação com o símbolo “ \Rightarrow ”, simbolicamente temos:

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

A não ocorrência de VF na tabela verdade de $P \rightarrow Q$, ou ainda que o valor lógico da condicional $P \rightarrow Q$ será sempre V, ou então que $P \rightarrow Q$ é uma tautologia.

Observação: 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:

A tabela verdade da condicional $(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$ será:

p	q	$p \wedge q$	$p \leftrightarrow q$	$(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$
V	V	V	V	V
V	F	F	F	V
F	V	F	F	V
F	F	F	V	V

Portanto, $(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$ é uma tautologia, por isso $(p \wedge q) \Rightarrow (p \leftrightarrow q)$.

Em particular:

– Toda proposição implica uma Tautologia: $p \Rightarrow p \vee \sim p$

p	$p \vee \sim p$
V	V
F	V

– Somente uma contradição implica uma contradição: $p \wedge \sim p \Rightarrow p \vee \sim p \rightarrow p \wedge \sim p$

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

Propriedades da Implicação Lógica

A implicação lógica goza das propriedades reflexiva e transitiva:

Reflexiva: $P(p,q,r,...) \Rightarrow P(p,q,r,...)$

Uma proposição complexa implica ela mesma.

Transitiva: Se $P(p,q,r,...) \Rightarrow Q(p,q,r,...)$ e

$Q(p,q,r,...) \Rightarrow R(p,q,r,...)$, então

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



NOÇÕES DE INFORMÁTICA

NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL: WINDOWS 10 E 11. ORGANIZAÇÃO E GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES: ARQUIVOS E PASTAS (CRIAÇÃO, ORGANIZAÇÃO E GERENCIAMENTO DE ARQUIVOS E PASTAS); PROGRAMAS (NOÇÕES DE INSTALAÇÃO, REMOÇÃO E USO DE PROGRAMAS)

WINDOWS 10

O Windows 10 é um sistema operacional desenvolvido pela Microsoft, amplamente utilizado em computadores pessoais, laptops e dispositivos híbridos. Ele oferece uma interface intuitiva e recursos que facilitam a produtividade, o entretenimento e a conectividade.

Área de trabalho

A área é o espaço principal de trabalho do sistema, onde você pode acessar atalhos de programas, pastas e arquivos. O plano de fundo pode ser personalizado com imagens ou cores sólidas, e os ícones podem ser organizados conforme sua preferência. Além disso, a barra de tarefas na parte inferior centraliza funções como:

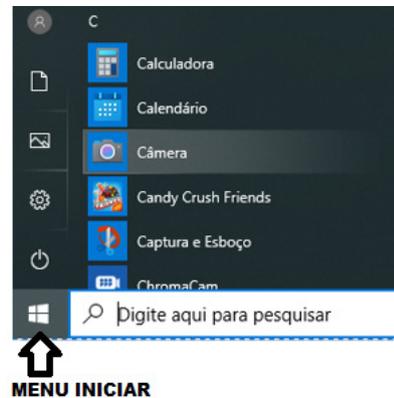
- **Botão Iniciar:** acesso rápido aos aplicativos e configurações.
- **Barra de pesquisa:** facilita a busca de arquivos e aplicativos no sistema.
- **Ícones de aplicativos:** mostram os programas em execução ou fixados.
- **Relógio e notificações:** localizados no canto direito para visualização rápida.



Uso dos menus

Os menus no Windows 10 são projetados para facilitar o acesso a diversas funções e aplicativos. Ao clicar no botão Iniciar, você encontrará:

- Uma lista dos programas instalados.
- Atalhos para aplicativos fixados.
- A barra de pesquisa, onde você pode digitar para localizar programas, arquivos e configurações de forma rápida.



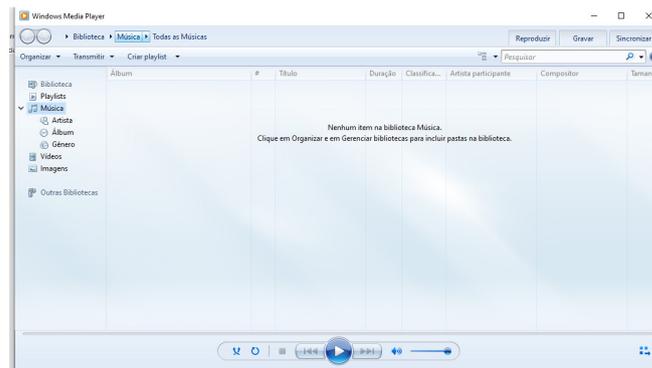
MENU INICIAR

Programas e interação com o usuário

Para entender melhor as funções categorizadas no Windows 10, vamos dividir os programas por categorias, explorando as possibilidades que cada um oferece para o usuário.

Música e Vídeo: O Windows Media Player é o player nativo do sistema, projetado para reproduzir músicas e vídeos, proporcionando uma experiência multimídia completa. Suas principais funcionalidades incluem:

- **Organização de bibliotecas:** gerencie arquivos de música, fotos e vídeos armazenados no computador.
- **Reprodução de mídia:** toque músicas e vídeos em diversos formatos compatíveis.
- **Criação de playlists:** organize suas músicas em listas personalizadas para diferentes ocasiões.
- **Gravação de CDs:** transfira suas playlists para CDs de maneira prática.
- **Sincronização com dispositivos externos:** conecte dispositivos de armazenamento e transfira sua mídia facilmente.

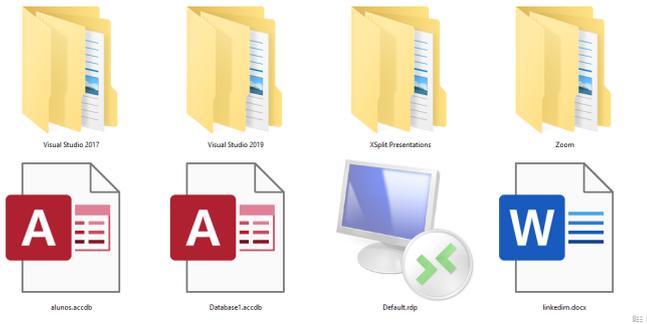


Conceito de pastas e diretórios

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.



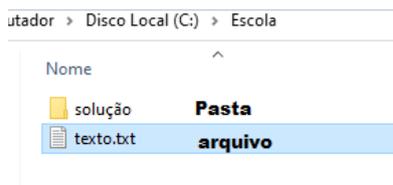
No caso da figura acima temos quatro pastas e quatro arquivos.

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 transferência

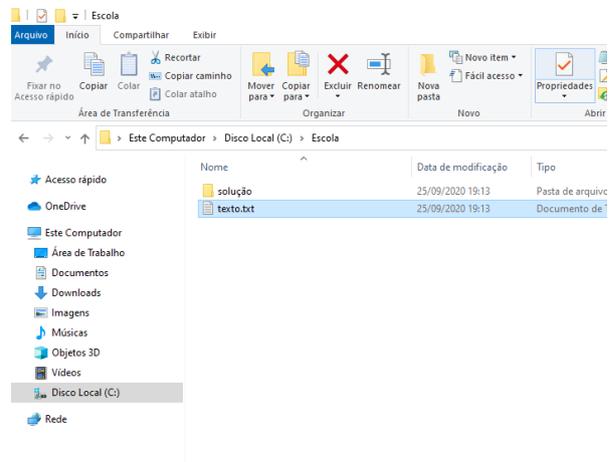
A área de transferência é muito importante e funciona em segundo plano. Ela funciona de forma temporária guardando vários tipos de itens, tais como arquivos, informações etc.

– 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.

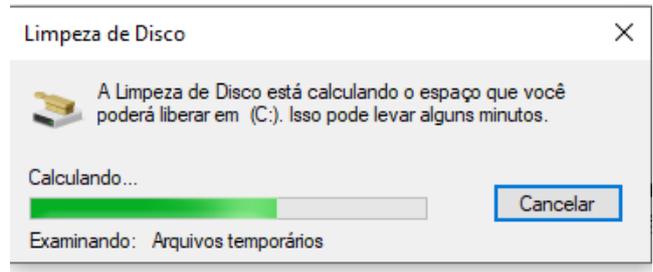
Manipulação de arquivos e pastas

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.

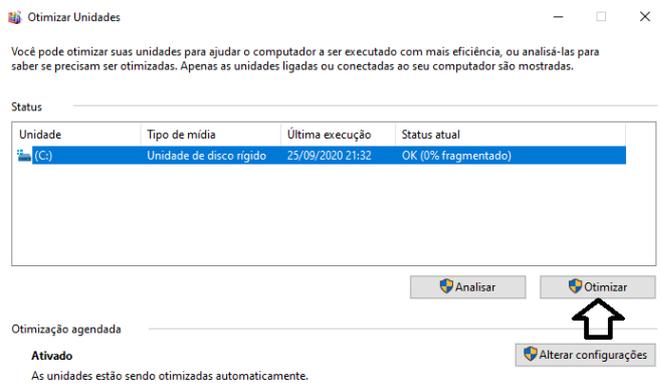


Ferramentas do sistema

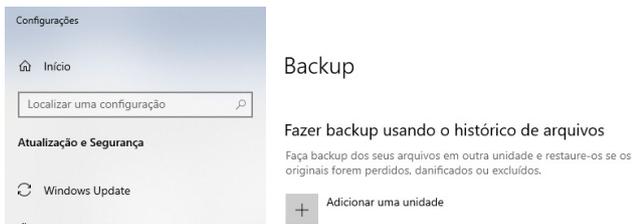
– A limpeza de disco é uma ferramenta importante, pois o próprio Windows sugere arquivos inúteis e podemos simplesmente confirmar sua exclusão.



– 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.

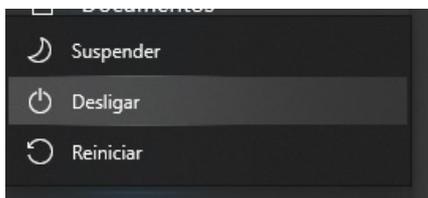


– O recurso de backup e restauração do Windows é muito importante pois pode ajudar na recuperação do sistema, ou até mesmo escolher seus arquivos para serem salvos, tendo assim uma cópia de segurança.



Inicialização e finalização

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



WINDOWS 11

O Microsoft Windows 11 representa a mais recente iteração da famosa série de sistemas operacionais da Microsoft.

Lançado como sucessor do Windows 10, o Windows 11 foi projetado para oferecer uma experiência de usuário aprimorada, juntamente com melhorias no desempenho, segurança e funcionalidades.

Além disso, a Microsoft introduziu uma série de mudanças no design, tornando o Windows 11 visualmente distinto em relação às versões anteriores.

Recursos do Windows 11

– **Nova interface de usuário:** o Windows 11 traz uma interface de usuário redesenhada, com um novo menu Iniciar no centro da barra de tarefas, cantos arredondados, ícones renovados e uma barra de tarefas simplificada. Essa mudança visa fornecer uma aparência mais moderna e coesa.

– **Compatibilidade de aplicativos:** o Windows 11 é projetado para ser compatível com a maioria dos aplicativos e programas disponíveis para o Windows 10. Além disso, a Microsoft trabalhou para melhorar a compatibilidade com aplicativos Android por meio da Microsoft Store.

– **Desempenho aprimorado:** a Microsoft afirma que o Windows 11 oferece melhor desempenho em comparação com seu antecessor, graças a otimizações no núcleo do sistema operacional e suporte a hardware mais recente.

– **Mudanças no Snap Layouts e Snap Groups:** as funcionalidades de organização de janelas no Windows 11 foram aprimoradas com o Snap Layouts e Snap Groups, facilitando a organização de aplicativos e janelas abertas em vários monitores.

– **Widgets:** o Windows 11 introduz widgets que fornecem informações personalizadas, como notícias, clima e calendário, diretamente na área de trabalho.

– **Integração do Microsoft Teams:** o Microsoft Teams é integrado ao sistema operacional, facilitando a comunicação e a colaboração.

– **Suporte a jogos:** o Windows 11 oferece suporte aprimorado para jogos com o DirectX 12 Ultimate e o Auto HDR, proporcionando uma experiência de jogo mais imersiva.

– **Requisitos de Hardware:** o Windows 11 introduziu requisitos de hardware mais rígidos em comparação com o Windows 10. Para aproveitar todos os recursos, os dispositivos devem atender a determinadas especificações, incluindo TPM 2.0 e Secure Boot.

É importante mencionar que, além do Windows 11, a Microsoft pode ter lançado versões superiores do sistema operacional no momento em que este texto foi escrito. Como com qualquer sistema operacional, as versões posteriores geralmente buscam aprimorar a experiência do usuário, a segurança e a compatibilidade com hardware e software mais recentes.

O Windows 11 representa uma evolução na família de sistemas operacionais da Microsoft, introduzindo mudanças significativas na interface do usuário e aprimoramentos no desempenho, enquanto mantém a compatibilidade com a maioria dos aplicativos e programas usados no Windows 10.

– Atalhos de teclado

O Windows 11, como seus predecessores, oferece uma variedade de atalhos de teclado que facilitam a navegação e a realização de tarefas comuns.

Aqui estão alguns atalhos úteis do teclado para o Windows 11:

1. Tecla Windows: a tecla com o logotipo do Windows, geralmente localizada no canto inferior esquerdo do teclado, é usada em conjunto com outras teclas para realizar várias ações, como abrir o menu Iniciar, alternar entre aplicativos e acessar a barra de tarefas.

2. Tecla Windows + D: minimiza ou restaura todas as janelas, levando você de volta à área de trabalho. Pressionando novamente, você pode restaurar as janelas ao seu estado anterior.

3. Tecla Windows + E: abre o Explorador de Arquivos, permitindo que você navegue pelos arquivos e pastas do seu computador.

4. Tecla Windows + L: bloqueia o computador, exigindo a senha ou o PIN para desbloqueá-lo.

5. Tecla Windows + Tab: abre o novo centro de tarefas, onde você pode visualizar e alternar entre os aplicativos abertos de forma mais visual.

6. Tecla Windows + PrtScn: tira uma captura de tela da tela atual e a salva na pasta “Capturas de tela” na biblioteca de imagens.

7. Tecla Windows + S: abre a pesquisa do Windows, permitindo que você pesquise rapidamente por arquivos, aplicativos e configurações.

8. Tecla Windows + X: abre o menu de contexto do sistema, que fornece acesso rápido a funções como o Gerenciador de Dispositivos, Painel de Controle e Prompt de Comando.

9. Tecla Alt + Tab: alterna entre os aplicativos abertos. Mantenha a tecla Alt pressionada e pressione Tab repetidamente para percorrer a lista de aplicativos.

10. Tecla Windows + Números (1 a 9): abre ou alterna para os aplicativos fixados na barra de tarefas, com base na ordem em que estão fixados.

11. Tecla Alt + F4: fecha o aplicativo ativo ou a janela atual.

12. Tecla Windows + Ctrl + D: Cria uma nova área de trabalho virtual. Você pode alternar entre essas áreas de trabalho virtuais usando a Tecla Windows + Ctrl + Seta para a Esquerda/Direita.

— **Área de trabalho (exibir, classificar, atualizar, resolução da tela, gadgets) e menu iniciar (documentos, imagens, computador, painel de controle, dispositivos e impressoras, programa padrão, ajuda e suporte, desligar, todos os exibir, alterar, organizar, classificar, ver as propriedades, identificar, usar e configurar, utilizando menus rápidos ou suspensos, painéis, listas, caixa de pesquisa, menus, ícones, janelas, teclado e/ou mouse**

Área de Trabalho (Desktop)

A área de trabalho é a tela principal do Windows 11, onde você interage com seu computador. É um espaço para organizar ícones, aplicativos e janelas. Você pode personalizar a área de trabalho, mudar o papel de parede e ajustar a resolução da tela para atender às suas preferências.

Exibir e Classificar na Área de Trabalho

Você pode ajustar a forma como os itens na área de trabalho são exibidos e organizados. Isso inclui a opção de exibir ícones maiores ou menores e classificar automaticamente os ícones por nome, data de modificação, tipo e outros critérios.

Atualizar a Área de Trabalho

A opção de atualizar a área de trabalho permite que você reorganize e atualize a exibição de ícones e pastas semelhante ao que aconteceria se você pressionasse a tecla F5 no Explorador de Arquivos.

Resolução da Tela na Área de Trabalho

A resolução da tela afeta a clareza e o tamanho dos elementos na área de trabalho. Você pode ajustar a resolução nas configurações de exibição para adequá-la ao seu monitor.

Gadgets

Os gadgets eram pequenos aplicativos ou widgets que podiam ser colocados na área de trabalho do Windows, oferecendo funcionalidades como previsão do tempo, relógios e notícias em tempo real. No entanto, a Microsoft descontinuou oficialmente os gadgets no Windows 11.

Menu Iniciar

O menu Iniciar é o ponto central do sistema operacional Windows, onde você pode acessar aplicativos, documentos, configurações e mais.

Documentos, Imagens e Computador

Esses são atalhos frequentemente encontrados no menu Iniciar que direcionam você para pastas específicas, como “Documentos” (onde você pode acessar seus documentos), “Imagens” (para suas fotos) e “Computador” (que fornece acesso ao Explorador de Arquivos e aos dispositivos).

Painel de Controle

O Painel de Controle é um local onde você pode personalizar e ajustar configurações do sistema, como rede, segurança, dispositivos, programas padrão e muito mais.

Dispositivos e Impressoras

Nesta seção, você pode gerenciar e configurar dispositivos conectados ao seu computador, como impressoras e scanners.

Programa Padrão

Você pode definir os programas padrão para tarefas específicas no Windows, como abrir links da web, reproduzir mídia ou visualizar fotos.

Ajuda e Suporte

Esta opção no menu Iniciar oferece acesso a recursos de ajuda e suporte, onde você pode encontrar informações e soluções para problemas comuns do sistema.

Desligar

Usado para desligar ou reiniciar o computador.

Menus Rápidos ou Suspensos, Painéis, Listas, Caixa de Pesquisa, Ícones e Janelas

Esses elementos representam diferentes formas de interação com o menu Iniciar e a área de trabalho, como menus suspensos, painéis de acesso rápido, listas de aplicativos, caixas de pesquisa para encontrar programas e ícones e janelas para acessar aplicativos e documentos.

Teclado e/ou Mouse

Esses são dispositivos de entrada padrão para interagir com o Windows 11. Você pode personalizar as configurações do teclado e do mouse para atender às suas preferências de uso.

Usar e Configurar

Você pode personalizar a área de trabalho, o menu Iniciar e outros aspectos do Windows 11 para atender às suas necessidades e preferências, tornando o sistema operacional mais eficiente e produtivo para você.

A área de trabalho e o menu Iniciar são partes fundamentais do ambiente de trabalho do Windows 11, e compreender como usá-los e personalizá-los é essencial para uma experiência de usuário eficiente e personalizada.

— **Propriedades da barra de tarefas e do menu iniciar e gerenciador de tarefas: saber trabalhar, exibir, alterar, organizar, identificar, usar, fechar programa e configurar, utilizando as partes da janela (botões, painéis, listas, caixa de pesquisa, caixas de marcação, menus, ícones e etc.), teclado e/ou mouse**

Propriedades da Barra de Tarefas

A Barra de Tarefas no Windows 11 é uma parte importante da interface do usuário. Para acessar suas propriedades, clique com o botão direito em uma área vazia da Barra de Tarefas. Você pode alterar suas configurações, como a localização da Barra de Tarefas (superior, inferior, esquerda ou direita), agrupamento de aplicativos, opções de notificação e muito mais.

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO; PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA; PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS IMPLÍCITOS

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. Vejam os:

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

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

Sobre o assunto, determina a Súmula 473 do STF:

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

Assim sendo, destaca-se que o Poder Judiciário só possui o condão de intervir em possíveis vícios de legalidade, mas não de mérito. Além disso, não existe na legislação administrativa, prazo para a revogação de atos. Todavia, de acordo com o Art. 54 da Lei nº 9784/99, o direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em cinco anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé. Entretanto, caso o ato nulo tenha sido praticado mediante o uso de má-fé, não haverá prazo para sua anulação.

Impessoalidade

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

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

São importantes aspectos do Princípio da Impessoalidade:

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

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

– **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 modo regular, tendo em vista que a conduta desse agente, que se encontra laborando de modo irregular na Administração Pública, é atribuída à pessoa jurídica na qual ele está inserido e, por esse motivo, tal vício será convalidado/corrigido.

Moralidade

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

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

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

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 seqüência 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.

– **Observação 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.



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.

EVOLUÇÃO DAS TEORIAS DAS ORGANIZAÇÕES

As organizações estão presentes em todos os aspectos da vida moderna, desde empresas privadas até instituições públicas e do terceiro setor. O estudo das teorias organizacionais busca compreender como essas entidades funcionam, como são geridas e quais estratégias podem ser adotadas para torná-las mais eficientes.

Ao longo da história, diferentes abordagens surgiram para explicar o funcionamento das organizações, refletindo os desafios e necessidades de cada período. Desde a administração científica, com foco na eficiência produtiva, até as abordagens contemporâneas, que consideram a inovação, a cultura organizacional e a transformação digital, as teorias organizacionais evoluíram significativamente.

Este estudo percorre essa evolução, abordando os principais modelos teóricos e suas contribuições. Compreender essa trajetória é essencial para administradores, gestores públicos e qualquer profissional envolvido na gestão organizacional, pois permite a aplicação de conceitos consolidados e a adaptação às novas exigências do mercado e da sociedade.

Escola Clássica da Administração

O primeiro grande marco no estudo das organizações surgiu no final do século XIX e início do século XX, com a chamada Escola Clássica da Administração. Essa abordagem enfatizava a eficiência, a hierarquia e a racionalização do trabalho. Entre seus principais representantes estão Frederick Taylor, Henri Fayol e Max Weber.

Administração Científica – Frederick Taylor

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) desenvolveu a Administração Científica, cujo objetivo era aumentar a produtividade por meio da análise e padronização das tarefas. Seus principais conceitos incluem:

- Estudo dos tempos e movimentos: análise detalhada das tarefas para eliminar desperdícios e aumentar a eficiência.
- Divisão do trabalho: separação entre planejamento e execução, deixando as decisões para os gestores e a execução para os trabalhadores.
- Incentivos salariais: remuneração baseada na produtividade.
- Supervisão funcional: especialização dos supervisores em áreas específicas para melhorar o controle do trabalho.

Apesar das críticas quanto ao caráter mecanicista e à desconsideração do fator humano, os princípios da Administração Científica influenciam até hoje a gestão industrial e processos produtivos.

Teoria Clássica da Administração – Henri Fayol

Henri Fayol (1841-1925) focou a administração na perspectiva dos gestores. Ele definiu cinco funções administrativas fundamentais:

1. Planejar – definir objetivos e estratégias.
2. Organizar – estruturar os recursos da empresa.
3. Comandar – liderar e orientar os colaboradores.
4. Coordenar – sincronizar as atividades organizacionais.
5. Controlar – garantir que os resultados estejam de acordo com os planos.

Fayol também identificou 14 princípios gerais da administração, como divisão do trabalho, unidade de comando, disciplina e centralização. Sua abordagem é amplamente utilizada na gestão pública e privada.

Teoria da Burocracia – Max Weber

Max Weber (1864-1920) analisou a administração sob uma perspectiva sociológica, desenvolvendo a Teoria da Burocracia. Ele identificou a burocracia como um sistema administrativo baseado na formalização, hierarquia e impessoalidade, sendo ideal para garantir eficiência e previsibilidade nas organizações.

Seus principais elementos são:

- Hierarquia bem definida
- Regras e regulamentos formais
- Profissionalização e especialização do trabalho
- Impersonalidade nas relações

Embora tenha sido criticada por gerar rigidez e morosidade, a burocracia é essencial na administração pública e em grandes corporações.

Escola das Relações Humanas e Comportamentalismo

A Escola Clássica focava na estrutura e na eficiência, mas negligenciava o fator humano. Esse cenário mudou com a Escola das Relações Humanas, que emergiu nas décadas de 1920 e 1930, trazendo um olhar mais atento ao comportamento dos trabalhadores e à motivação.

Experimentos de Hawthorne – Elton Mayo

Os estudos conduzidos por Elton Mayo na fábrica Hawthorne revelaram que fatores psicológicos e sociais influenciam diretamente a produtividade. Descobriu-se que:

- O reconhecimento e a atenção dos gestores aumentam a motivação dos trabalhadores.
 - Relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho são fundamentais para o desempenho.
 - A produtividade não depende apenas de condições físicas, mas também do clima organizacional.
- Essas conclusões deram origem à Gestão de Recursos Humanos como campo de estudo.

Teoria Comportamental – Motivação e Liderança

Pesquisadores como Abraham Maslow e Frederick Herzberg aprofundaram o estudo do comportamento organizacional, desenvolvendo teorias sobre a motivação.

- Pirâmide de Maslow: as necessidades humanas são organizadas em uma hierarquia (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização).

▪Teoria dos Dois Fatores (Herzberg): fatores higiênicos (salário, condições de trabalho) evitam a insatisfação, mas a verdadeira motivação vem de fatores motivacionais (crescimento, reconhecimento, responsabilidade).

A partir dessas teorias, surgiram novas abordagens de gestão voltadas para o bem-estar dos funcionários e a melhoria do ambiente de trabalho.

Abordagem Estruturalista e Teoria da Contingência

A partir dos anos 1950, estudiosos começaram a perceber que não existia um único modelo ideal de organização. Assim, surgiram novas abordagens que consideravam a estrutura organizacional e o ambiente externo.

Estruturalismo – Expansão da Teoria Burocrática

O Estruturalismo buscou equilibrar os aspectos formais da burocracia com a realidade social das organizações. Destacou-se a análise das relações de poder, comunicação e conflitos dentro das instituições.

Teoria da Contingência – Adaptação ao Ambiente

Na década de 1960, a Teoria da Contingência trouxe a ideia de que não existe um modelo único de gestão: as organizações devem se adaptar ao ambiente externo. Fatores como tecnologia, mercado e cultura influenciam a estrutura organizacional.

Escola Sistêmica e Novas Abordagens

A Teoria dos Sistemas, proposta por Ludwig von Bertalanffy, considera as organizações como sistemas abertos, que interagem com o ambiente e dependem de feedback para se ajustar.

Nas últimas décadas, surgiram novas abordagens, como:

- Cultura Organizacional: valores, crenças e normas influenciam o comportamento dos membros.
- Aprendizagem Organizacional: organizações devem aprender e inovar continuamente.
- Gestão Ágil: flexibilidade e adaptação rápidas a mudanças.

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”.

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

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

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

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

Princípio Da Boa-Fé

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

Princípio Da Proteção

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

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

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

▪ In dubio pro operário:

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

▪ Norma mais favorável:

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

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

▪ Condição mais benéfica:

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

Princípio Da Razoabilidade

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

Princípio Da Prevenção

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

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

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

Princípio Da Precaução

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

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

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

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

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

- No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);
- O critério informador da pirâmide hierárquica justabalhista não é rígido como ocorre no direito comum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fontes Do Direito Do Trabalho

Fontes do direito => origem das normas jurídicas.

Classificação das fontes:

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

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

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

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

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

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

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 (ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988)

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

O trabalho é uma das formas mais essenciais de participação do indivíduo na sociedade, pois permite a inserção social, a promoção da autonomia pessoal e o alcance de um nível mínimo de segurança econômica. Para a Constituição brasileira, a dignidade humana – princípio fundante da República, segundo o artigo 1º, inciso III – é um valor inegociável que deve ser

assegurado e protegido nas relações de trabalho. Assim, os direitos sociais garantem aos trabalhadores condições mínimas de vida, assegurando-lhes uma existência digna, livre de abusos e exploração.

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

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

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

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

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

► A Dignidade do Trabalhador no Âmbito das Relações de Trabalho

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

Esses direitos, além de garantir a dignidade do trabalhador, são um reflexo do compromisso do Estado com a justiça social e com a promoção do bem comum. A proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I), por exemplo, busca impedir que o trabalhador seja demitido sem justa causa, garantindo uma estabilidade que é essencial para seu desenvolvimento e para sua segurança familiar. Além disso, o direito ao FGTS proporciona ao trabalhador uma reserva financeira em situações de emergência, como uma dispensa sem justa causa.

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

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

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

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

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

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

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

DIREITOS SOCIAIS E PRINCÍPIO DA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR VULNERÁVEL

A Constituição Federal de 1988, ao adotar o princípio da igualdade como um dos alicerces dos direitos fundamentais, compromete-se com a criação de uma sociedade em que todos os indivíduos sejam tratados com equidade e justiça. No campo dos direitos sociais, especialmente nas relações de trabalho, esse princípio adquire uma dimensão fundamental ao estabelecer que trabalhadores em situação de vulnerabilidade necessitam de proteção específica para que possam usufruir de direitos em condições iguais às dos demais. O artigo 5º da Constituição, em seu caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, mas reconhece que a igualdade real só é alcançada quando o Estado intervém para proteger aqueles que se encontram em posições de desvantagem ou de maior fragilidade.

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

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

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

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

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

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

▪ **Trabalhadoras Gestantes e Mães:** A Constituição prevê a licença-maternidade de 120 dias, garantida no artigo 7º, inciso XVIII, para assegurar que a gestante possa se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido sem prejuízo ao seu emprego e salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estende essa proteção com a estabilidade provisória no emprego, que vai do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DE TRABALHO

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: 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	– Instância Suprema; – Sede na Capital da República; – Possui jurisdição em todo o território nacional.
T R T: Art. 115, CFB/88 Art. 674 CLT	– Segunda Instância; – Sede nos Estados; – Possui jurisdição em esfera estadual; – Possui 24 regiões; – Exceção: Estado de São Paulo com 2 Tribunais (2ª e 1ª Regiões); – 8ª Região: Amapá e Pará; – 11ª Região: Amazonas e Roraima; – 14ª Região: Rondônia e Acre.
VARAS DO TRABALHO/JUÍZES DE DIREITO Art. 116, CFB/88 Art. 644, alínea “c) CLT (Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito).	– 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 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 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 E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

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

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

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

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

— Mas, não confunda:

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

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

— Das varas do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

Jurisdição e Competências das Varas do Trabalho

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

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

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

O artigo 651 da CLT relata o assunto:

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

Sobre as competências, a CLT traz dois artigos importantes que vale a leitura, veja:

CLT - Art. 652. *Compete às Varas do Trabalho:*

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

Art. 653 - *Compete, ainda, às Juntas de Conciliação e Julgamento:*

a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;

c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;

d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;

e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;

f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

— Dos tribunais regionais do trabalho

No Brasil, atualmente, temos 24 TRTs. São órgãos divididos por estados. O estado de São Paulo é o único estado que é composto por 2 TRTs (o da 2ª região – São Paulo capital e o da 15ª região – interior).

As partes podem valer-se do “jus postulandi” nos Tribunais Regionais do Trabalho, porém, esse direito não alcança a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Para fins de concurso público é válida a leitura da CLT no que tange ao assunto Tribunais Regionais do Trabalho, tendo em vista que em muitos concursos cobram-se a literalidade da lei.

Na CLT as competências dos TRTs estão previstas nos artigos 678, 679 e 680.

Art. 678 - *Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete:*

I - ao Tribunal Pleno, especialmente:

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

b) processar e julgar originariamente: (onde o processo se inicia)

1) as revisões de sentenças normativas;

2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;

3) os mandados de segurança;

4) as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;

c) processar e julgar em última instância:

1) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

2) as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juizes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;

3) os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juizes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aqueles e estas;

d) julgar em única ou última instâncias: