CÓD:SL-082JL-22
7908433224389

# TRT–PI

## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Técnico Judiciário
Área Administrativa

**EDITAL Nº 1, DE 12 DE JULHO DE 2022**

# Língua Portuguesa

1. Domínio da ortografia oficial . . . 9
2. Emprego da acentuação gráfica . . . 10
3. Emprego dos sinais de pontuação . . . 10
4. Emprego do sinal indicativo de crase . . . 11
5. Flexão nominal e verbal. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo . . . 12
6. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação . . . 16
7. Domínio dos mecanismos de coesão textual . . . 17
8. Concordância nominal e verbal . . . 17
9. Regência nominal e verbal . . . 18
10. Morfossintaxe . . . 18
11. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas). Adequação da linguagem ao tipo de documento . . . 22
12. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais . . . 30
13. Figuras de linguagem . . . 43
14. Discurso direto, indireto e indireto livre . . . 46

# Regimento Interno do TRT da 22ª Região

1. Regimento interno do TRT da 22ª região . . . 53

# Raciocínio Lógico Matemático

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos.
2. Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas . . . 81
Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos . . . 103

# Noções de Administração Geral e Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional . . . 111
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada . . . 124
3. Princípios básicos da Administração Pública . . . 125
4. Gestão de resultados na produção de serviços públicos . . . 127
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais . . . 134
6. Gestão e avaliação de desempenho . . . 146
7. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas. Motivação. Liderança . . . 151
8. Gestão por Processos . . . 164
9. Gestão por Projetos . . . 166
10. Gestão de contratos . . . 168
11. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos . . . 178
12. Tipos de decisão e processo decisório . . . 189

# Noções de Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas. . . . 199
2. Princípios fundamentais . . . 199
3. 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. . . . 200
4. Da organização político-administrativa: da União. Das competências da União, Estados e Municípios. . . . 210
5. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos. . . . 214
6. Da organização dos Poderes. . . . 217

7. Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da república. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República. . . . . 218
8. Do Poder Legislativo: do processo legislativo. Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária. . . . . 219
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. 223
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública.. . . . . 226

## *Noções de Direito Administrativo*

1. Administração pública. . . . . 229
2. Regime jurídico administrativo. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública. Princípios administrativos implícitos. 230
3. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942) e sua aplicação na Administração Pública. . . . . 240
4. Poderes da Administração Pública. Poderes e deveres dos administradores públicos. Uso e abuso do poder. . . . . 242
5. Lei de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019) . . . . . 248
6. Organização da Administração Direta e Indireta. Órgãos públicos. Aspectos gerais da Administração Direta. Autarquias. Empresas públicas e sociedades de economia mista. Fundações públicas. Consórcios públicos. Agências. Entes de colaboração e entidades paraestatais. . . . . 252
7. Ato administrativo. Conceito, características e atributos. Elementos e requisitos de validade. Classificação dos atos administrativos. Formação e efeitos. Extinção, revogação, invalidação e convalidação. Cassação e caducidade. . . . . 255
8. Processo administrativo. Lei nº 9.784/1999. . . . . 265
9. Controle da administração pública. Classificações relativas ao controle da Administração Pública. Controle externo e procedimentos de tomadas de contas. . . . . 273
10. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021). . . . . 277
11. 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. Lei nº 14.133/2021. . . . . 285
12. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112/1990 atualizada). . . . . 295

## *Noções de Direito do Trabalho*

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho . . . . . 321
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) . . . . . 321
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção . . . . . 322
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. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. . 323
5. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características . . . . . 324
6. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi . . . . . 326
7. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção . . . . . 327
8. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da despedida coletiva; da culpa recíproca; da indenização . . . . . 328
9. Do aviso prévio . . . . . 330
10. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; Horas in itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário . . . . . 330
11. Do salário mínimo: conceito, irredutibilidade e garantia . . . . . 332
12. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; das férias coletivas; da remuneração e do abono de férias . . . . . 332
13. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário . . . . . 333
14. Do FGTS . . . . . 334
15. Da prescrição e decadência . . . . . 335
16. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres . . . . . 337
17. Da proteção ao trabalho do menor. Da proteção ao trabalho da mulher . . . . . 338
18. da estabilidade da gestante; da licença-maternidade . . . . . 345
19. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho . . . . . 345
20. Das comissões de Conciliação Prévia . . . . . 347
21. Da renúncia e transação . . . . . 348
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 atualizada) . . . . . 349
23. Dano moral nas relações de trabalho . . . . . 359
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho . . . . . 361

25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho . . . . . 361
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho . . . . . 361
27. Reforma Trabalhista - Lei 13467/2017. . . . . 361

## *Noções de Direito Processual de Trabalho*

1. Da Justiça do Trabalho: organização e competência. Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência . . . . . 363
2. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores . . . . . 365
3. Dos peritos na Justiça do Trabalho. . . . . 366
4. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária do CPC) . . . . . 368
5. Dos atos, termos e prazos processuais . . . . . 371
6. Das custas e emolumentos . . . . . 376
7. Das partes e procuradores; do jus postulandi; da substituição e representação processuais; da assistência judiciária; dos honorários de advogado . . . . . 377
8. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; da notificação das partes; do arquivamento do processo; da revelia e confissão . . . . . 378
9. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal; da legitimidade para ajuizar . . . . . 380
10. Do procedimento ordinário e sumaríssimo . . . . . 381
11. Execução: Procedimentos; Embargos à execução; Praça e leilão; Arrematação. Execução contra a Fazenda Pública . . . . . 382
12. Recursos no processo do trabalho . . . . . 386
13. Normas sobre Processo Judicial Eletrônico. . . . . 390
14. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 . . . . . 393
15. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho . . . . . 404
16. Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho . . . . . 404
17. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho . . . . . 404
18. da estabilidade da gestante; da licença-maternidade . . . . . 387
19. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho . . . . . 387
20. Das comissões de Conciliação Prévia . . . . . 389
21. Da renúncia e transação . . . . . 390
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 atualizada) . . . . . 391
23. Dano moral nas relações de trabalho . . . . . 401
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho . . . . . 403
25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho . . . . . 403
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho . . . . . 403
27. Reforma Trabalhista - Lei 13467/2017. . . . . 403

## EMPREGO DA ACENTUAÇÃO GRÁFICA

Acentuação é o modo de proferir um som ou grupo de sons com mais relevo do que outros. Os sinais diacríticos servem para indicar, dentre outros aspectos, a pronúncia correta das palavras. Vejamos um por um:

Acento agudo: marca a posição da sílaba tônica e o timbre aberto.

*Já cursei a Faculdade de História.*

Acento circunflexo: marca a posição da sílaba tônica e o timbre fechado.

*Meu avô e meus três tios ainda são vivos.*

Acento grave: marca o fenômeno da crase (estudaremos este caso afundo mais à frente).

*Sou leal* à *mulher da minha vida.*

As palavras podem ser:

– **Oxítonas**: quando a sílaba tônica é a última (ca-**fé**, ma-ra-cu-**já**, ra-**paz**, u-ru-**bu**...)

– **Paroxítonas**: quando a sílaba tônica é a penúltima (**me**-sa, sa-bo-**ne**-te, **ré**-gua...)

– **Proparoxítonas**: quando a sílaba tônica é a antepenúltima (**sá**-ba-do, **tô**-ni-ca, his-**tó**-ri-co...)

As regras de acentuação das palavras são simples. Vejamos:

• São acentuadas todas as palavras proparoxítonas (médico, íamos, Ângela, sânscrito, fôssemos...)

• São acentuadas as palavras paroxítonas terminadas em L, N, R, X, I(S), US, UM, UNS, OS, ÃO(S), Ã(S), EI(S) (amável, elétron, éter, fênix, júri, oásis, ônus, fórum, órfão...)

• São acentuadas as palavras oxítonas terminadas em A(S), E(S), O(S), EM, ENS, ÉU(S), ÉI(S), ÓI(S) (xarás, convéns, robô, Jô, céu, dói, coronéis...)

• São acentuados os hiatos I e U, quando precedidos de vogais (aí, faísca, baú, juízo, Luísa...)

Viu que não é nenhum bicho de sete cabeças? Agora é só treinar e fixar as regras.

## EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO

**Pontuação**

Com Nina Catach, entendemos por pontuação um "sistema de reforço da escrita, constituído de sinais sintáticos, destinados a organizar as relações e a proporção das partes do discurso e das pausas orais e escritas. Estes sinais também participam de todas as funções da sintaxe, gramaticais, entonacionais e semânticas". (BECHARA, 2009, p. 514)

A partir da definição citada por Bechara podemos perceber a importância dos sinais de pontuação, que é constituída por alguns sinais gráficos assim distribuídos: os **separadores** (vírgula [ , ], ponto e vírgula [ ; ], ponto final [ . ], ponto de exclamação [ ! ], reticências [ ... ]), e os de **comunicação** ou "**mensagem**" (dois pontos [ : ], aspas simples [' '], aspas duplas [ " " ], travessão simples [ – ], travessão duplo [ — ], parênteses [ ( ) ], colchetes ou parênteses retos [ [ ] ], chave aberta [ { ], e chave fechada [ } ]).

**Ponto ( . )**

O ponto simples final, que é dos sinais o que denota maior pausa, serve para encerrar períodos que terminem por qualquer tipo de oração que não seja a interrogativa direta, a exclamativa e as reticências.

*Estaremos presentes na festa.*

**Ponto de interrogação ( ? )**

Põe-se no fim da oração enunciada com entonação interrogativa ou de incerteza, real ou fingida, também chamada retórica.

*Você vai à festa?*

**Ponto de exclamação ( ! )**

Põe-se no fim da oração enunciada com entonação exclamativa.

Ex: *Que bela festa!*

**Reticências ( ... )**

Denotam interrupção ou incompletude do pensamento (ou porque se quer deixar em suspenso, ou porque os fatos se dão com breve espaço de tempo intervalar, ou porque o nosso interlocutor nos toma a palavra), ou hesitação em enunciá-lo.

*Ex: Essa festa... não sei não, viu.*

**Dois-pontos ( : )**

Marcam uma supressão de voz em frase ainda não concluída. Em termos práticos, este sinal é usado para: Introduzir uma citação (discurso direto) e introduzir um aposto explicativo, enumerativo, distributivo ou uma oração subordinada substantiva apositiva.

*Ex: Uma bela festa: cheia de alegria e comida boa.*

**Ponto e vírgula ( ; )**

Representa uma pausa mais forte que a vírgula e menos que o ponto, e é empregado num trecho longo, onde já existam vírgulas, para enunciar pausa mais forte, separar vários itens de uma enumeração (frequente em leis), etc.

*Ex: Vi na festa os deputados, senadores e governador; vi também uma linda decoração e bebidas caras.*

**Travessão ( — )**

Não confundir o travessão com o traço de união ou hífen e com o traço de divisão empregado na partição de sílabas (*ab-so-lu-ta-men-te*) e de palavras no fim de linha. O travessão pode substituir vírgulas, parênteses, colchetes, para assinalar uma expressão intercalada e pode indicar a mudança de interlocutor, na transcrição de um diálogo, com ou sem aspas.

*Ex: Estamos — eu e meu esposo — repletos de gratidão.*

**Parênteses e colchetes ( ) – [ ]**

Os parênteses assinalam um isolamento sintático e semântico mais completo dentro do enunciado, além de estabelecer maior intimidade entre o autor e o seu leitor. Em geral, a inserção do parêntese é assinalada por uma entonação especial. Intimamente ligados aos parênteses pela sua função discursiva, os colchetes são utilizados quando já se acham empregados os parênteses, para introduzirem uma nova inserção.

*Ex: Vamos estar presentes na festa (aquela organizada pelo governador)*

**Aspas ( " " )**

As aspas são empregadas para dar a certa expressão sentido particular (na linguagem falada é em geral proferida com entoação especial) para ressaltar uma expressão dentro do contexto ou para apontar uma palavra como estrangeirismo ou gíria. É utilizada, ainda, para marcar o discurso direto e a citação breve.

*Ex: O "coffe break" da festa estava ótimo.*

**Vírgula**

São várias as regras que norteiam o uso das vírgulas. Evidenciaremos, aqui, os principais usos desse sinal de pontuação. Antes disso, vamos desmistificar três coisas que ouvimos em relação à vírgula:

**1º –** A vírgula não é usada por inferência. Ou seja: não "sentimos" o momento certo de fazer uso dela.

**2º –** A vírgula não é usada quando paramos para respirar. Em alguns contextos, quando, na leitura de um texto, há uma vírgula, o leitor pode, sim, fazer uma pausa, mas isso não é uma regra. Afinal, cada um tem seu tempo de respiração, não é mesmo?!?!

**3º –** A vírgula tem sim grande importância na produção de textos escritos. Não caia na conversa de algumas pessoas de que ela é menos importante e que pode ser colocada depois.

Agora, precisamos saber que a língua portuguesa tem uma ordem comum de construção de suas frases, que é Sujeito > Verbo > Objeto > Adjunto, ou seja, **(SVOAdj).**

**Maria** *foi* à padaria ontem.
**Sujeito** *Verbo* Objeto Adjunto

Perceba que, na frase acima, não há o uso de vírgula. Isso ocorre por alguns motivos:

1) NÃO se separa com vírgula o sujeito de seu predicado.
2) NÃO se separa com vírgula o verbo e seus complementos.
3) Não é aconselhável usar vírgula entre o complemento do verbo e o adjunto.

Podemos estabelecer, então, que se a frase estiver na ordem comum (SVOAdj), não usaremos vírgula. Caso contrário, a vírgula é necessária:

*Ontem, Maria foi à padaria.*
*Maria, ontem, foi à padaria.*
À padaria, Maria foi ontem.

Além disso, há outros casos em que o uso de vírgulas é necessário:

• Separa termos de mesma função sintática, numa enumeração.

*Simplicidade, clareza, objetividade, concisão são qualidades a serem observadas na redação oficial.*

• Separa aposto.

*Aristóteles, o grande filósofo, foi o criador da Lógica.*

• Separa vocativo.

*Brasileiros, é chegada a hora de votar.*

• Separa termos repetidos.

*Aquele aluno era esforçado, esforçado.*

• Separa certas expressões explicativas, retificativas, exemplificativas, como: *isto é, ou seja, ademais, a saber, melhor dizendo, ou melhor, quer dizer, por exemplo, além disso, aliás, antes, com efeito, digo.*

*O político, a meu ver, deve sempre usar uma linguagem clara, ou seja, de fácil compreensão.*

• Marca a elipse de um verbo (às vezes, de seus complementos).

*O decreto regulamenta os casos gerais; a portaria, os particulares. (= ... a portaria regulamenta os casos particulares)*

• Separa orações coordenadas assindéticas.

*Levantava-me de manhã, entrava no chuveiro, organizava as ideias na cabeça...*

• Isola o nome do lugar nas datas.

*Rio de Janeiro, 21 de julho de 2006.*

• Isolar conectivos, tais como: portanto, contudo, assim, dessa forma, entretanto, entre outras. E para isolar, também, expressões conectivas, como: *em primeiro lugar, como supracitado, essas informações comprovam*, etc.

*Fica claro, portanto, que ações devem ser tomadas para amenizar o problema.*

## EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

A **crase** é a fusão de duas vogais idênticas. A primeira vogal **a** é uma preposição, a segunda vogal **a** é um artigo ou um pronome demonstrativo.

a (preposição) + a(s) (artigo) = à(s)

• Devemos usar crase:

– Antes palavras femininas:
Iremos à festa amanhã
Mediante à situação.
O Governo visa à resolução do problema.

– Locução prepositiva implícita "à moda de, à maneira de"

Devido à regra, o acento grave é obrigatoriamente usado nas locuções prepositivas com núcleo feminino iniciadas por a:

Os frangos eram feitos à moda da casa imperial.

Às vezes, porém, a locução vem implícita antes de substantivos masculinos, o que pode fazer você pensar que não rola a crase. Mas... há crase, sim!

Depois da indigestão, farei uma poesia à Drummond, vestir-me-ei à Versace e entregá-la-ei à tímida aniversariante.

– Expressões fixas

Existem algumas expressões em que sempre haverá o uso de crase:

à vela, à lenha, à toa, à vista, à la carte, à queima-roupa, à vontade, à venda, à mão armada, à beça, à noite, à tarde, às vezes, às pressas, à primeira vista, à hora certa, àquela hora, à esquerda, à direita, à vontade, às avessas, às claras, às escuras, à mão, às escondidas, à medida que, à proporção que.

• NUNCA devemos usar crase:

– Antes de substantivos masculinos:

Andou a cavalo pela cidadezinha, mas preferiria ter andado a pé.

**– Antes de substantivo (masculino ou feminino, singular ou plural) usado em sentido generalizador**:

Depois do trauma, nunca mais foi a festas.

Não foi feita menção a mulher, nem a criança, tampouco a homem.

– Antes de artigo indefinido "uma"

Iremos a uma reunião muito importante no domingo.

– Antes de pronomes

Obs.: A crase antes de pronomes possessivos é facultativa.

Fizemos referência a Vossa Excelência, não a ela.
A quem vocês se reportaram no Plenário?
Assisto a toda peça de teatro no RJ, afinal, sou um crítico.

– Antes de verbos no infinitivo

A partir de hoje serei um pai melhor, pois voltei a trabalhar.

## FLEXÃO NOMINAL E VERBAL. EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS. VOZES DO VERBO

**CLASSES DE PALAVRAS**

**Substantivo**

São as palavras que atribuem **nomes** aos seres reais ou imaginários (pessoas, animais, objetos), lugares, qualidades, ações e sentimentos, ou seja, que tem existência concreta ou abstrata.

**Classificação dos substantivos**

| | |
|---|---|
| **SUBSTANTIVO SIMPLES:** apresentam um só radical em sua estrutura. | Olhos/água/ muro/quintal/caderno/ macaco/sabão |
| **SUBSTANTIVOS COMPOSTOS:** são formados por mais de um radical em sua estrutura. | Macacos-prego/ porta-voz/ pé-de-moleque |
| **SUBSTANTIVOS PRIMITIVOS:** são os que dão origem a outras palavras, ou seja, ela é a primeira. | Casa/ mundo/ população /formiga |
| **SUBSTANTIVOS DERIVADOS:** são formados por outros radicais da língua. | Caseiro/mundano/ populacional/formigueiro |
| **SUBSTANTIVOS PRÓPRIOS:** designa determinado ser entre outros da mesma espécie. São sempre iniciados por letra maiúscula. | Rodrigo /Brasil /Belo Horizonte/Estátua da Liberdade |
| **SUBSTANTIVOS COMUNS:** referem-se qualquer ser de uma mesma espécie. | biscoitos/ruídos/estrelas/ cachorro/prima |
| **SUBSTANTIVOS CONCRETOS:** nomeiam seres com existência própria. Esses seres podem ser animadoso ou inanimados, reais ou imaginários. | Leão/corrente /estrelas/fadas /lobisomem /saci-pererê |
| **SUBSTANTIVOS ABSTRATOS:** nomeiam ações, estados, qualidades e sentimentos que não tem existência própria, ou seja, só existem em função de um ser. | Mistério/ bondade/ confiança/ lembrança/ amor/ alegria |
| **SUBSTANTIVOS COLETIVOS:** referem-se a um conjunto de seres da mesma espécie, mesmo quando empregado no singular e constituem um substantivo comum. | Elenco (de atores)/ acervo (de obras artísticas)/ buquê (de flores) |
| **NÃO DEIXE DE PESQUISAR A REGÊNCIA DE OUTRAS PALAVRAS QUE NÃO ESTÃO AQUI!** | |

*Flexão dos Substantivos*

• Gênero: Os gêneros em português podem ser dois: masculino e feminino. E no caso dos substantivos podem ser biformes ou uniformes

– Biformes: as palavras tem duas formas, ou seja, apresenta uma forma para o masculino e uma para o feminino: tigre/tigresa, o presidente/a presidenta, o maestro/a maestrina

– Uniformes: as palavras tem uma só forma, ou seja, uma única forma para o masculino e o feminino. Os uniformes dividem-se em epicenos, sobrecomuns e comuns de dois gêneros.

a) Epicenos: designam alguns animais e plantas e são invariáveis: onça macho/onça fêmea, pulga macho/pulga fêmea, palmeira macho/palmeira fêmea.

b) Sobrecomuns: referem-se a seres humanos; é pelo contexto que aparecem que se determina o gênero: a criança (~~o criança~~), a testemunha (~~o testemunha~~), o individuo (~~a individua~~).

c) Comuns de dois gêneros: a palavra tem a mesma forma tanto para o masculino quanto para o feminino: o/a turista, o/a agente, o/a estudante, o/a colega.

• Número: Podem flexionar em singular (1) e plural (mais de 1).

– Singular: anzol, tórax, próton, casa.

– Plural: anzóis, os tórax, prótons, casas.

• Grau: Podem apresentar-se no grau aumentativo e no grau diminutivo.

– Grau aumentativo sintético: casarão, bocarra.

– Grau aumentativo analítico: casa grande, boca enorme.

– Grau diminutivo sintético: casinha, boquinha

– Grau diminutivo analítico: casa pequena, boca minúscula.

**Adjetivo**

É a palavra variável que especifica e caracteriza o substantivo: imprensa **livre**, favela **ocupada**. Locução adjetiva é expressão composta por substantivo (ou advérbio) ligado a outro substantivo por preposição com o mesmo valor e a mesma função que um adjetivo: golpe **de mestre** (golpe **magistral**), jornal **da tarde** (jornal **vespertino**).

*Flexão do Adjetivos*

• Gênero:

– Uniformes: apresentam uma só para o masculino e o feminino: homem **feliz**, mulher **feliz**.

– Biformes: apresentam uma forma para o masculino e outra para o feminino: juiz **sábio**/ juíza **sábia**, bairro **japonês**/ indústria **japonesa**, aluno **chorão**/ aluna **chorona**.

• Número:

– Os adjetivos **simples** seguem as mesmas regras de flexão de número que os substantivos: sábio/ sábio**s**, namorador/ namorado**res**, japonês/ japones**es**.

– Os adjetivos **compostos** têm algumas peculiaridades: luva**s** branc**o**-gel**o**, garrafa**s** amarel**o**-clara**s**, cinto**s** da cor de chumbo.

• Grau:

– Grau Comparativo de Superioridade: Meu time é **mais vitorioso (do) que** o seu.

– Grau Comparativo de Inferioridade: Meu time é **menos vitorioso (do) que** o seu.

– Grau Comparativo de Igualdade: Meu time é **tão vitorioso quanto** o seu.

– Grau Superlativo Absoluto Sintético: Meu time é **famosíssimo**.

– Grau Superlativo Absoluto Analítico: Meu time é **muito famoso**.

– Grau Superlativo Relativo de Superioridade: Meu time é **o mais famoso de** todos.

– Grau Superlativo Relativo de Inferioridade; Meu time é **menos famoso de** todos.

§2º - Excetuada a matéria relativa à inconstitucionalidade de lei ou de ato do Poder Público, o Presidente do Tribunal só terá voto de desempate.

§3º - Na apreciação de matéria administrativa, o Presidente do Tribunal ou o seu substituto legal proferirá voto em primeiro lugar, prevalecendo o seu voto em caso de empate.

§ 4º - A alteração regimental dependerá da aprovação da maioria absoluta dos membros efetivos do Tribunal.

§ 5º - O recurso em matéria administrativa será distribuído a relator, de cuja votação não participará o autor da decisão vergastada, cabendo ao presidente da sessão o voto de qualidade.

Art. 15-A. As Turmas serão presididas pelo Presidente e Vice-Presidente da Corte.

§ 1º. Na composição das Turmas, observar-se-á a ordem de antiguidade dos membros do Tribunal.

§ 2º. Por ocasião da eleição dos dirigentes do Tribunal, o Plenário fará os ajustes necessários na composição das Turmas, de sorte a minimizar a alteração da distribuição processual.

§ 3º. O novo membro do Tribunal, empossado no cargo de Desembargador do Trabalho, passará a integrar a turma onde existe a vaga.

Art. 15-B. Cada Turma funcionará com o quorum mínimo de três membros, incluído o respectivo Presidente.

§ 1º. No caso de ausência temporária do Presidente da Turma será ele substituído pelo membro mais antigo que estiver presente à sessão.

§ 2º. A turma funcionará com a presença de pelo menos um de seus membros efetivos.

Art. 15-C. Nas sessões das Turmas, o Presidente tomará assento no centro da mesa principal; à sua direita ficará o representante do Ministério Público; à sua esquerda, o secretário da Turma; e os demais membros tomarão assento observando a ordem de antiguidade.

§ 1º. Nos casos de impedimento ou suspeição do Presidente da turma atuará em seu lugar o membro mais antigo.

§ 2º. Nos casos de impedimento ou suspeição dos demais integrantes será convocado membro da outra turma e, na impossibilidade deste, Juiz Titular de Vara do Trabalho.

Art. 15-D. Não poderão integrar a mesma turma do Tribunal nem atuar conjuntamente nas respectivas sessões, magistrados que sejam cônjuges, parentes consangüíneos ou afins, em linha reta ou colateral até 3º grau.

Art. 15-E. Nas Turmas participarão do julgamento, obrigatoriamente, três membros.

§ 1º REVOGADO (pela Resolução Administrativa nº 62/2011, publicada no DEJT nº 845, de 28.10.2011).

§ 2º Participarão do julgamento o relator e os magistrados que se seguirem à ordem regimental de antiguidade, votando o presidente da Turma somente para complementação de quórum. (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

§ 3º Não haverá revisão nos processos de competência das turmas.

§ 4º Observar-se-á o disposto no parágrafo segundo também na hipótese de convocação de Juiz Titular de Vara do Trabalho ou de substituição dos integrantes da turma.

§ 5º As regras dos parágrafos anteriores deixarão de ser aplicadas quando somente três magistrados comparecerem à sessão.

## CAPÍTULO II
## DA COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL

Art. 16. Compete ao Tribunal Pleno, além da matéria expressamente prevista em lei ou em outro dispositivo deste Regimento:

I - originariamente:

a) processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos no âmbito de sua jurisdição, suas revisões e os pedidos de extensão das sentenças normativas, bem como apreciar e homologar os acordos realizados nos referidos dissídios;

b) processar e julgar os mandados de segurança contra atos e decisões, inclusive administrativas ou provenientes da Comissão de concursos para provimento de cargo de Juiz do Trabalho Substituto, do próprio Tribunal, de suas Turmas, do seu Presidente, dos seus membros e das demais autoridades sob a sua jurisdição em matéria trabalhista;

c) processar e julgar os habeas corpus contra atos dos Juízes das Varas do Trabalho e demais autoridades submetidas a sua jurisdição;

d) processar e julgar os habeas data contra atos do próprio Tribunal, suas Turmas, seu Presidente, seus membros e demais autoridades submetidas à sua jurisdição;

e) processar e julgar as ações rescisórias de sua competência;

f) processar e julgar os conflitos de competência, os incidentes, as exceções de incompetência, suspeição ou de impedimento de seus membros, dos membros das Turmas e dos Juízes do Trabalho Titulares de Vara ou Substitutos, bem como as ações incidentais de qualquer natureza em processos sujeitos a seu julgamento;

g) processar e julgar os conflitos de competência ou de atribuições entre as Turmas e Varas do Trabalho,

h) julgar os embargos de declaração opostos a seus acórdãos;

i) processar e julgar a restauração dos autos de processos de sua competência originária, observada a legislação processual pertinente;

j) processar e julgar as matérias administrativas, as medidas cautelares, as medidas disciplinares e os processos não especificados neste Regimento;

l) processar e julgar a habilitação incidente em processos de sua competência;

m) julgar os incidentes de falsidade suscitados nos processos de sua competência;

n) julgar, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros efetivos, as argüições de inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo do poder público, em processos de sua competência originária e as que lhe forem submetidas pelas Turmas;

o) processar e julgar as ações anulatórias de cláusula de convenção ou acordo coletivo com abrangência territorial ou inferior à jurisdição de um Tribunal Regional;

p) processar e julgar os incidentes de uniformização de jurisprudência de suas Turmas;

q) editar, revisar e cancelar a súmula da jurisprudência do Tribunal;

r) apreciar pedido de autorização para o Juiz do Trabalho residir fora da sede da jurisdição;

s) decidir, pela maioria absoluta de seus membros, proposição prévia e fundamentada de atribuição de nomes de pessoas em logradouros da Justiça o Trabalho da 22ª Região, observada a legislação pertinente. (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

II - em grau de recurso:

a) os agravos regimentais interpostos contra ato do Presidente, do Corregedor ou contra as decisões monocráticas nos processos de competência originária do Tribunal Pleno;

b) as questões de natureza administrativa, quando se tratar de direitos ou interesses dos magistrados;

c) os recursos contra atos administrativos do Presidente ou de qualquer de seus membros, quando se tratar de direitos ou interesses dos servidores;

d) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

e) os recursos ordinários interpostos em mandados de segurança, habeas-corpus e habeas-data de competência originária das Varas do Trabalho;

f) julgar os recursos interpostos contra decisões dos juízes de Vara do Trabalho, na fase de conhecimento, em ações civis públicas e ações civis coletivas (Incluida pela Resolução Administrativa nº 62/2011, publicada no DEJT nº 845/2011, de 28.10.2011);

III - determinar às Varas do Trabalho e solicitar aos Juízes de Direito investidos na jurisdição trabalhista, a realização dos atos processuais e diligências necessários ao julgamento dos feitos submetidos à sua apreciação;

IV - fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;

V - declarar a nulidade dos atos praticados com infração de suas decisões;

VI - impor multas e demais penalidades relativas a atos de sua competência;

VII - eleger o Presidente e o Vice-Presidente e Corregedor do Tribunal, na forma prevista neste Regimento e observadas as disposições da Lei que dispõe sobre a Magistratura Nacional; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

VIII - elaborar e reformar o Regimento Interno, organizar os serviços auxiliares e dispor sobre a estruturação do quadro de pessoal, observados os limites legais;

IX - convocar Juízes Titulares de Varas do Trabalho para substituírem ou auxiliarem membros vitalícios, quando afastados por período superior a 30 (trinta) dias, observada a Lei que rege a Magistratura Nacional e a regulamentação do CNJ;

X - aprovar o valor das diárias e a concessão de ajuda de custo aos Juízes do Trabalho e servidores, nas hipóteses previstas em lei;

XI - aprovar a escala anual de férias dos Juízes do Trabalho da Região, bem como lhes conceder licença e abonar as suas faltas;

XII - estabelecer o horário de funcionamento dos órgãos da Justiça do Trabalho da 22ª Região; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XIII - fixar os dias das sessões ordinárias do pleno e das turmas; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XIV - estabelecer critérios para a realização de concurso público para provimento de cargos de Juiz do Trabalho Substituto e de servidores do quadro de pessoal, observadas as normas pertinentes, bem como aprovar os editais, designar as comissões respectivas e homologar as listas de classificação final dos candidatos aprovados;

XV - aprovar o processo de aposentadoria dos magistrados sujeitos à sua jurisdição, para encaminhamento às instâncias administrativas de direito; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XVI - apreciar os processos de aposentadoria dos servidores do quadro de pessoal, autorizando o Presidente a baixar os respectivos atos de sua concessão; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XVII - apreciar o processo de verificação de invalidez do magistrado, para fim de aposentadoria, observando-se o que dispõe a Lei que regula a Magistratura Nacional; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XVIII - aprovar o regulamento de sua Secretaria e Serviços Auxiliares, bem como o Regimento Interno da Corregedoria-Regional, integrando ambos este Regimento;

XIX - determinar a remessa, quando houver indícios de prática de crime, às autoridades competentes, das peças necessárias, e representar junto às mesmas autoridades, sempre que se fizer necessário, para resguardar a dignidade e a honorabilidade da Instituição; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XX - aprovar a lista de antigüidade dos Juízes do Trabalho da Região, organizada anualmente pelo Serviço de Pessoal, bem como decidir sobre as reclamações oferecidas pelos interessados, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir de sua publicação no órgão oficial, observado o disposto no art. 9º deste Regimento;

XXI - decidir sobre os pedidos de averbação de tempo de serviço, para efeitos legais, de Juízes do Trabalho e dos servidores; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXII - aplicar aos servidores do seu quadro de pessoal as penalidades disciplinares de sua competência exclusiva;

XXIII - promover e decidir sobre a matéria contida no Título II, Capítulo I, Seção I e Título III, Capítulo I, II e III, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional;

XXIV - mandar riscar, de ofício ou a requerimento do interessado, expressões injuriosas contra Juízes do Trabalho da Região, empregadas pelas partes ou seus procuradores, nos processos sob sua apreciação;

XXV - (Revogado pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXVI - indicar o Juiz do Trabalho Substituto e o Juiz Titular de Vara Trabalho que devam ser promovidos pelo critério de antiguidade, na forma prescrita na Lei; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXVII - deliberar sobre os pedidos de remoção e permuta de Juízes do Trabalho, observadas as prescrições legais; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXVIII - autorizar, quando julgar conveniente, a redistribuição entre servidores da mesma categoria funcional ou equivalente, para outros órgãos do Poder Judiciário Federal, desde que manifestada, reciprocamente, por escrito, a intenção de o fazerem;

XXIX - ratificar a proposta orçamentária da Justiça do Trabalho da 22ª Região; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXX - conceder aos servidores do quadro de pessoal as licenças previstas em Lei e que não sejam da competência expressa do Presidente;

XXXI - decidir sobre a conversão do julgamento em diligência dos processos de sua competência; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXXII - organizar, pelo voto de seus membros efetivos, a lista para promoção por merecimento dos Juízes Titulares de Varas do Trabalho e Juízes Substitutos, mediante a aferição do desempenho, por critérios objetivos previamente estabelecidos; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXXIII - advertir ou censurar, por deliberação da maioria dos seus membros efetivos, os Juízes do Trabalho de primeiro grau, por faltas cometidas no cumprimento de seus deveres; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXXIV - deliberar sobre a concessão de afastamento aos magistrados, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens, para frequência a curso ou estudos de aperfeiçoamento, na forma da lei; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012)

XXXV - adotar providências no sentido de promover a agilização das execuções de sentenças dos processos de competência das Varas do Trabalho.

XXXVI - exercer no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições decorrentes de sua atividade jurisdicional e administrativa, e estabelecer as atribuições dos seus órgãos. (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 22/2012, publicada no DEJT nº 942, de 21.03.2012).

Parágrafo Único - Para fins do disposto no inciso X deste artigo, será devida ajuda de custo para moradia a requerimento do magistrado interessado e atendida as hipóteses do art. 65, II, da Lei Complementar nº 35/79 c/c o art. 6º da Constituição Federal e Resolução Administrativa nº 13/2014, de 12/02/2014, deste Regional. (Inclusão feita pela Resolução Administrativa nº 28/2014, publicada no DEJT nº 1466, de 06.05.2014).

Art. 17. Compete às Turmas, além da matéria expressamente prevista em lei:

I - julgar:

a) os recursos ordinários previstos no art. 895, alínea "a" e § 1º, da CLT, e as remessas ex officio, com exceção das matérias de competência do Tribunal Pleno;

b) os agravos de petição e de instrumento, em matéria de sua competência (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012);

c) os recursos adesivos; e

d) embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;

e) os agravos, de que trata o § 1º do art. 557 do CPC, interpostos da decisão do relator em matéria de competência da turma;

II - processar e julgar, nos processos de sua competência (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012):

a) as habilitações incidentes e arguições de falsidade (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012);

b) medidas cautelares e os agravos regimentais dos feitos de sua competência; e (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012);

c) restauração de autos. (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

III - fiscalizar o cumprimento de suas decisões;

IV - declarar as nulidades decorrentes de atos praticados com infração de suas decisões;

V - impor multas e demais penalidades relativas a atos de sua competência; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

VI - promover, por proposta de qualquer de seus membros, a remessa de processos ao Tribunal Pleno, quando se tratar de matéria da competência deste;

VII - dar ciência às autoridades competentes de fato que possa configurar crime de ação pública; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

VIII - dar ciência à Corregedoria-Regional de atos considerados atentatórios à boa ordem processual;

IX - determinar às Varas do Trabalho e aos Juízes do Trabalho a realização dos atos processuais e diligências necessárias ao julgamento dos feitos sob sua apreciação;

X - requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

XI - deliberar acerca das ausências de seus membros às sessões;

XII - resolver as questões de ordem que lhe forem submetidas; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

XIII - exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que decorram de sua competência. (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

Art. 17-A. Compete aos Presidentes de Turmas:

I - deliberar sobre a organização e publicação das pautas da Turma; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

II - presidir as sessões da Turma, submetendo as questões a julgamento; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

III - apurar os votos emitidos e proclamar as decisões; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

IV - relatar os processos que lhe forem distribuídos;

V - encaminhar ao Setor competente os processos que devam ser redistribuídos; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

VI - assinar a ata da sessão e despachar expedientes em geral, orientando e fiscalizando as tarefas administrativas da Turma, vinculadas às atribuições judiciárias respectivas;

VII - supervisionar os trabalhos da Secretaria referentes à Turma;

VIII - convocar as sessões extraordinárias da Turma, designando dia e hora;

IX - designar o magistrado que deva redigir o acórdão;

X - determinar a baixa dos autos à instância inferior, quando for o caso;

XI - manter a ordem e o decoro nas sessões; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

XII - requisitar às autoridades competentes a força necessária à manutenção da ordem; (Alteração dada pela Resolução Administrativa nº 33/2012, publicada no DEJT nº 1001, de 18.06.2012).

**Proposições Compostas – Conectivos**

As proposições compostas são formadas por proposições simples ligadas por conectivos, aos quais formam um valor lógico, que podemos vê na tabela a seguir:

| OPERAÇÃO | CONECTIVO | ESTRUTURA LÓGICA | TABELA VERDADE |
|---|---|---|---|
| Negação | ~ | **Não** p | p: V, F<br>~p: F, V |
| Conjunção | ^ | p **e** q | p: V, V, F, F<br>q: V, F, V, F<br>p ∧ q: V, F, F, F |
| Disjunção Inclusiva | v | p **ou** q | p: V, V, F, F<br>q: V, F, V, F<br>p v q: V, V, V, F |
| Disjunção Exclusiva | <u>v</u> | **Ou** p **ou** q | p: V, V, F, F<br>q: V, F, V, F<br>p <u>v</u> q: F, V, V, F |
| Condicional | → | **Se** p **então** q | p: V, V, F, F<br>q: V, F, V, F<br>p → q: V, F, V, V |
| Bicondicional | ↔ | p **se e somente se** q | p: V, V, F, F<br>q: V, F, V, F<br>p ↔ q: V, F, F, V |

Em síntese temos a tabela verdade das proposições que facilitará na resolução de diversas questões

| | | Disjunção | Conjunção | Condicional | Bicondicional |
|---|---|---|---|---|---|
| p | q | $p \vee q$ | $p \wedge q$ | $p \rightarrow q$ | $p \leftrightarrow q$ |
| V | V | V | V | V | V |
| V | F | V | F | F | F |
| F | V | V | F | V | F |
| F | F | F | F | V | V |

**Exemplo:**
**(MEC – CONHECIMENTOS BÁSICOS PARA OS POSTOS 9,10,11 E 16 – CESPE)**

| | P | Q | R |
|---|---|---|---|
| ① | V | V | V |
| ② | F | V | V |
| ③ | V | F | V |
| ④ | F | F | V |
| ⑤ | V | V | F |
| ⑥ | F | V | F |
| ⑦ | V | F | F |
| ⑧ | F | F | F |

A figura acima apresenta as colunas iniciais de uma tabela-verdade, em que P, Q e R representam proposições lógicas, e V e F correspondem, respectivamente, aos valores lógicos verdadeiro e falso.

Com base nessas informações e utilizando os conectivos lógicos usuais, julgue o item subsecutivo.

A última coluna da tabela-verdade referente à proposição lógica P v (Q↔R) quando representada na posição horizontal é igual a

| | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ | ⑧ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $P \vee (Q \leftrightarrow R)$ | V | V | V | F | V | F | V | V |

( ) Certo
( ) Errado

**Resolução:**
P v (Q↔R), montando a tabela verdade temos:

| R | Q | P | [ P | v | (Q | ↔ | R) ] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| V | V | V | V | **V** | V | V | V |
| V | V | F | F | **V** | V | V | V |
| V | F | V | V | **V** | F | F | V |
| V | F | F | F | **F** | F | F | V |
| F | V | V | V | **V** | V | F | F |
| F | V | F | F | **F** | V | F | F |
| F | F | V | V | **V** | F | V | F |
| F | F | F | F | **V** | F | V | F |

**Resposta: Certo**

**Proposição**

Conjunto de palavras ou símbolos que expressam um pensamento ou uma ideia de sentido completo. Elas transmitem pensamentos, isto é, afirmam fatos ou exprimem juízos que formamos a respeito de determinados conceitos ou entes.

**Valores lógicos**

São os valores atribuídos as proposições, podendo ser uma **verdade**, se a proposição é verdadeira (V), e uma **falsidade**, se a proposição é falsa (F). Designamos as letras V e F para abreviarmos os valores lógicos verdade e falsidade respectivamente.

Com isso temos alguns aximos da lógica:

**– PRINCÍPIO DA NÃO CONTRADIÇÃO:** uma proposição não pode ser verdadeira E falsa ao mesmo tempo.

**– PRINCÍPIO DO TERCEIRO EXCLUÍDO:** toda proposição OU é verdadeira OU é falsa, verificamos sempre um desses casos, NUNCA existindo um terceiro caso.

**"Toda proposição tem um, e somente um, dos valores, que são: V ou F."**

**Classificação de uma proposição**

Elas podem ser:

• **Sentença aberta:** quando não se pode atribuir um valor lógico verdadeiro ou falso para ela (ou valorar a proposição!), portanto, não é considerada frase lógica. São consideradas sentenças abertas:

- Frases interrogativas: Quando será prova? - Estudou ontem? – Fez Sol ontem?
- Frases exclamativas: Gol! – Que maravilhoso!
- Frase imperativas: Estude e leia com atenção. – Desligue a televisão.
- Frases sem sentido lógico (expressões vagas, paradoxais, ambíguas, ...): "esta frase é falsa" (expressão paradoxal) – O cachorro do meu vizinho morreu (expressão ambígua) – 2 + 5+ 1

• **Sentença fechada:** quando a proposição admitir um ÚNICO valor lógico, seja ele verdadeiro ou falso, nesse caso, será considerada uma frase, proposição ou sentença lógica.

**Proposições simples e compostas**

• **Proposições simples** (ou atômicas): aquela que **NÃO** contém nenhuma outra proposição como parte integrante de si mesma. As proposições simples são designadas pelas letras latinas minúsculas p,q,r, s..., chamadas letras proposicionais.

*Exemplos*

r: Thiago é careca.

s: Pedro é professor.

• **Proposições compostas** (ou moleculares ou estruturas lógicas): aquela formada pela combinação de duas ou mais proposições simples. As proposições compostas são designadas pelas letras latinas maiúsculas P,Q,R, R..., também chamadas letras proposicionais.

*Exemplo*

P: Thiago é careca **e** Pedro é professor.

ATENÇÃO: TODAS as **proposições compostas são formadas por duas proposições simples.**

**Exemplos:**

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

– "A frase dentro destas aspas é uma mentira."

– A expressão x + y é positiva.

– O valor de √4 + 3 = 7.

– Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira.

– O que é isto?

Há exatamente:

(A) uma proposição;

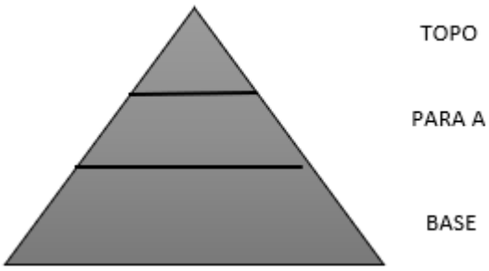
(B) duas proposições;

(C) três proposições;

(D) quatro proposições;

(E) todas são proposições.

**Teoria Clássica**
• Aumento da eficiência melhorando a disposição dos órgãos componentes da empresa (departamentos);
• **Ênfase na anatomia (estrutura) e na fisiologia (funcionamento)**;
• Abordagem do topo para a base (nível estratégico tático);
• Do todo para as partes.



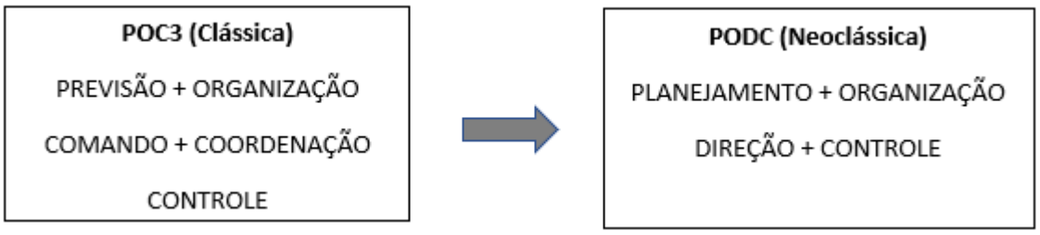

Diferente do processo neoclássico, na Teoria Clássica temos 5 (cinco) funções – POC3:
— Previsão ao invés de planejamento: Visualização do futuro e traçar programa de ação.
— Organização: Constituir a empresa dos recursos materiais e social.
— Comando: Dirigir e orientar pessoas.
— Coordenação: Ligação, união, harmonizar todos os esforços coletivamente.

Controle: Se certificar de que tudo está ocorrendo de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

• **Princípios da Teoria Clássica:**
— Dividir o trabalho;
— Autoridade e responsabilidade;
— Disciplina;
— Unidade de comando;
— Unidade de direção;
— Subordinação dos interesses individuais aos gerais;
— Remuneração do pessoal;
— Centralização;
— Cadeia escalar;
— Ordem;
— Equidade;
— Estabilidade do pessoal;
— Iniciativa;
— Espírito de equipe.

A Abordagem Clássica, junto da Burocrática, dentre todas as abordagens, chega a ser uma das mais importantes.

**Abordagem Neoclássica**
No início de 1950 nasce a Teoria Neoclássica, teoria mais contemporânea, remodelando a Teoria Clássica, colocando novo figurino dentro das novas concepções trazidas pelas mudanças e pelas teorias anteriores. Funções essencialmente humanas começam a ser inseridas, como: Motivação, Liderança e Comunicação. Preocupação com as pessoas passa a fazer parte da Administração.




• **Fundamentos da Abordagem Neoclássica**
— A Administração é um processo operacional composto por funções, como: planejamento, organização, direção e controle.
— Deverá se apoiar em princípios basilares, já que envolve diversas situações.
— Princípios universais.
— O universo físico e a cultura interferem no meio ambiente e afetam a Administração.

— Visão mais flexível, de ajustamento, de continuidade e interatividade com o meio.
— Ênfase nos princípios e nas práticas gerais da Administração.
— Reafirmando os postulados clássicos.
— Ênfase nos objetivos e resultados.
— Ecletismo (influência de teorias diversas) nos conceitos.

**Teoria Burocrática**

Tem como pai Max Weber, por esse motivo é muitas vezes chamada de Teoria Weberiana. Para a burocracia a organização alcançaria a eficiência quando explicasse, em detalhes, como as coisas deveriam ser feitas.

Burocracia não é algo negativo, o excesso de funções sim. A Burocracia é a organização eficiente por excelência. O excesso da Burocracia é que transforma ela em algo negativo, o que chamamos de disfunções.

**• Características**
— Caráter formal das normas e regulamentos.
— Caráter formal das comunicações.
— Caráter racional e divisão do trabalho.
— Impessoalidade nas relações.
— Hierarquia de autoridade.
— Rotinas e procedimentos padronizados.
— Competência técnica e meritocracia.
— Especialização da administração.
— Profissionalização dos participantes.
— Completa previsibilidade de comportamento.

**• Disfunções**
— Internalização das regras e apego aos procedimentos.
— Excesso de formalismo e de papelório.
— Resistência às mudanças.
— Despersonalização do relacionamento.
— Categorização como base do processo decisório.
— "Superconformidade" **à**s rotinas e aos procedimentos.
— Exibição de sinais de autoridade.
— Dificuldade no atendimento.

**Abordagem Estruturalista**

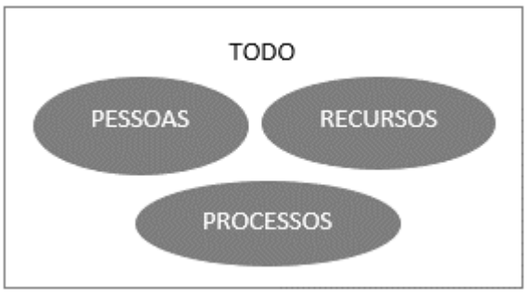
A partir da década de 40, tínhamos:
• Teoria Clássica: Mecanicismo – Organização.
• Teoria das Relações Humanas: Romantismo Ingênuo – Pessoas.

As duas correntes sofreram críticas que revelaram a falta de uma teoria sólida e abrangente, que servisse de orientação para o administrador.

A Abordagem Estruturalista é composta pela Teoria Burocrática e a Teoria Estruturalista. Além da ênfase na estrutura, ela também se preocupa com pessoas e ambiente, se aproxima muito da Teoria de Relações Humanas.

No início da Teoria Estruturalista, vive-se a mesma gênese da Teoria da Burocracia, esse movimento onde só se encontram críticas da Teoria das Relações Humanas às outras Teorias e não se tem uma preposição de um novo método.
• Teoria Clássica: Mecanicismo – Organização.
• Teoria das Relações Humanas: Romantismo Ingênuo – Pessoas.

A Teoria Estruturalista é um desdobramento da Burocracia e uma leve aproximação à Teoria das Relações Humanas. Ainda que a Teoria das Relações Humanas tenha avançado, ela critica as anteriores e não proporciona bases adequadas para uma nova teoria. Já na Teoria Estruturalista da Organização percebemos que o TODO é maior que a soma das partes. Significa que ao se colocar todos os indivíduos dentro de um mesmo grupo, essa sinergia e cooperação dos indivíduos gerará um valor a mais que a simples soma das individualidades. É a ideia de equipe.



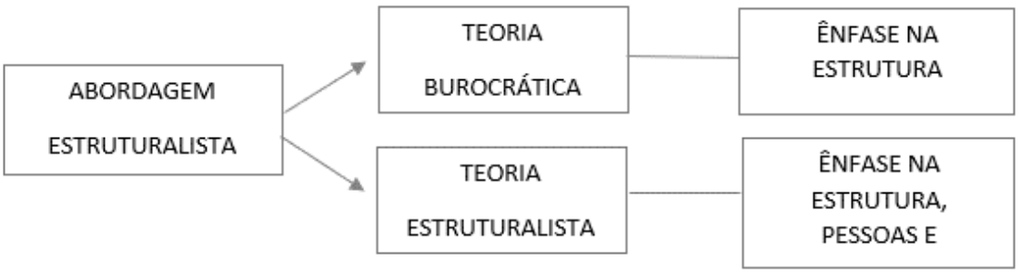

**• Teoria Estruturalista - Sociedade de Organizações**
— Sociedade = Conjunto de Organizações (escola, igreja, empresa, família).
— Organizações = Conjunto de Membros (papéis) – (aluno, professor, diretor, pai).

O mesmo indivíduo faz parte de diferentes organizações e tem diferentes papéis.

**• Teoria Estruturalista – O Homem Organizacional:**
— Homem social que participa simultaneamente de várias organizações.
— Características: Flexibilidade; Tolerância **às** frustrações; Capacidade de adiar as recompensas e poder compensar o trabalho, em detrimento das suas preferências; Permanente desejo de realização.

**• Teoria Estruturalista – Abordagem múltipla:**
— Tanto a organização formal, quanto a informal importam;
— Tanto recompensas salariais e materiais, quanto sociais e simbólicas geram mudanças de comportamento;
— Todos os diferentes níveis hierárquicos são importantes em uma organização;
— Todas as diferentes organizações têm seu papel na sociedade;
— As análises intra organizacional e Inter organizacional são fundamentais.

**• Teoria Estruturalista – Conclusão:**
— Tentativa de conciliação dos conceitos clássicos e humanísticos;
— Visão crítica ao modelo burocrático;
— Ampliação das abordagens de organização;
— Relações Inter organizacionais;
— Todas as heranças representam um avanço rumo à Abordagem Sistêmica e uma evolução no entendimento para a Teoria da Administração.




**Abordagem Humanística**
É um desdobramento da Teoria das Relações Humanas. A Abordagem Humanística nasce no período de entendimento de que a produtividade era o elemento principal, e seu modelo era "homem-máquina", em que o trabalhador era visto basicamente como operador de máquinas, não havia a percepção com outro elemento que não fosse a produtividade.

**• Suas preocupações:**
— Nas tarefas (abordagem científica) e nas estruturas (teoria clássica) dão lugar para ênfase nas pessoas;
— Nasce com a Teoria das Relações Humanas (1930) e no desenvolvimento da Psicologia do Trabalho:
* An**álise do trabalho** e adaptação do trabalhador ao trabalho.
* Adaptação do trabalho ao trabalhador.
— A necessidade de humanizar e democratizar a Administração libertando dos regimes rígidos e mecanicistas;
— Desenvolvimento das ciências humanas, principalmente a psicologia, e sua influência no campo industrial;
— Trazendo ideias de John Dewey e Kurt Lewin para o humanismo na Administração e as conclusões da experiência em si.

**• Principais aspectos:**
— Psicologia do trabalho, que hoje chamamos de Comportamento Organizacional, demonstrando uma percepção diferenciada do trabalhador, com viés de um homem mais social, com mais expectativas e desejos. Percebe-se então que o comportamento e a preocupação com o ambiente de trabalho do indivíduo tornam-se parte responsável pela produtividade. Agregando a visão antagônica desse homem econômico, trazendo o conceito de homem social.
— Experiência de Hawthorn desenvolvida por Elton Mayo, na qual a alteração de iluminação traz um resultado importante:
Essa experiência foi realizada no ano de 1927, pelo Conselho Nacional de Pesquisas dos Estados Unidos, em uma fábrica da *Western Eletric Company*, situada em Chicago, no bairro de Hawthorn. Lá dois grupos foram selecionados e em um deles foi alterada a iluminação no local de trabalho, observando assim, uma alteração no desempenho do comportamento e na produtividade do grupo em relação ao outro. Não necessariamente ligada a alteração de iluminação, mas com a percepção dos indivíduos de estarem sendo vistos, começando então a melhorarem seus padrões de trabalho. Sendo assim, chegou-se à conclusão de que:
1. A capacidade social do trabalhador determina principalmente a sua capacidade de executar movimentos, ou seja, é ela que determina seu nível de competência. É a capacidade social do trabalhador que determina o seu nível de competência e eficiência e não sua capacidade de executar movimentos eficientes dentro de um tempo estabelecido.
2. Os trabalhadores não agem ou reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros de grupos, equipe de trabalho.
3. As pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento.
4. Grupos informais: alicerçada no conceito de homem social, ou seja, o trabalhador é um indivíduo dotado de vontade e desejos de estruturas sociais mais complexas, e que esse indivíduo reconhece em outros indivíduos elementos afins aos seus e esses elementos passam a influenciar na produtividade do indivíduo. Os níveis de produtividade são controlados pelas normas informais do grupo e não pela organização formal.

O Estado brasileiro é **democrático** porque é regido por normas democráticas, pela soberania da vontade popular, com eleições livres, periódicas e pelo povo, e **de direito** porque pauta-se pelo respeito das autoridades públicas aos direitos e garantias fundamentais, refletindo a afirmação dos direitos humanos. Por sua vez, o Estado de Direito caracteriza-se pela legalidade, pelo seu sistema de normas pautado na preservação da segurança jurídica, pela separação dos poderes e pelo reconhecimento e garantia dos direitos fundamentais, bem como pela necessidade do Direito ser respeitoso com as liberdades individuais tuteladas pelo Poder Público.

## 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

**— Gerações de Direitos Fundamentais (Teoria de Vasak):**

- Direitos Fundamentais de 1ª Geração: liberdade individual – direitos civis e políticos;
- Direitos Fundamentais de 2ª Geração: igualdade – direitos sociais e econômicos;
- Direitos Fundamentais de 3ª Geração: fraternidade ou solidariedade – direitos transindividuais, difusos e coletivos.

**— Direitos e deveres individuais e coletivos**

Os direitos e deveres individuais e coletivos são todos aqueles previstos nos incisos do art. 5º da Constituição Federal, que trazem alguns dos direitos e garantias fundamentais.

***Art. 5º*** *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

**Princípio da igualdade entre homens e mulheres**:

*I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;*

Como o próprio nome diz, o princípio prega a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.

**Princípio da legalidade e liberdade de ação**:

*II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;*

Como ser livre, todo ser humano só está obrigado a fazer ou não fazer algo que esteja previsto em lei.

**Vedação de práticas de tortura física e moral, tratamento desumano e degradante**:

*III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;*

É vedada a prática de tortura física e moral, e qualquer tipo de tratamento desumano, degradante ou contrário à dignidade humana, por qualquer autoridade e também entre os próprios cidadãos. A vedação à tortura é uma cláusula pétrea de nossa Constituição e ainda crime inafiançável na legislação penal brasileira.

**Liberdade de manifestação do pensamento e vedação do anonimato, visando coibir abusos e não responsabilização pela veiculação de ideias e práticas prejudiciais**:

*IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;*

A Constituição Federal pôs fim à censura, tornando livre a manifestação do pensamento. Esta liberdade, entretanto, não é absoluta não podendo ser abusiva ou prejudicial aos direitos de outrem. Daí, a vedação do anonimato, de forma a coibir práticas prejudiciais sem identificação de autoria, o que não impede, contudo, a apuração de crimes de denúncia anônima.

**Direito de resposta e indenização**:

*V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;*

O direito de resposta é um meio de defesa assegurado à pessoa física ou jurídica ofendida em sua honra, e reputação, conceito, nome, marca ou imagem, sem prejuízo do direito de indenização por dano moral ou material.

**Liberdade religiosa e de consciência**:

*VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;*

*VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;*

*VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;*

O Brasil é um Estado **laico,** que não possui uma religião oficial, mas que adota a liberdade de crença e de pensamento, assegurada a variedade de cultos, a proteção dos locais religiosos e a não privação de direitos em razão da crença pessoal.

A escusa de consciência ***é*** o direito que toda pessoa possui de se recusar a cumprir determinada obrigação ou a praticar determinado ato comum, por ser ele contrário às suas crenças religiosas ou à sua convicção filosófica ou política, devendo então cumprir uma prestação alternativa, fixada em lei.

**Liberdade de expressão e proibição de censura**:

*IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;*

Aqui, temos uma vez mais consubstanciada a liberdade de expressão e a vedação da censura.

**Proteção à imagem, honra e intimidade da pessoa humana**:

*X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;*

Com intuito da proteção, a Constituição Federal tornou inviolável a imagem, a honra e a intimidade pessoa humana, assegurando o direito à reparação material ou moral em caso de violação.

**Proteção do domicílio do indivíduo**:

*XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; (Vide Lei nº 13.105, de 2015) (Vigência).*

**Proteção do sigilo das comunicações**:

*XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; (Vide Lei nº 9.296, de 1996).*

A Constituição Federal protege o domicílio e o sigilo das comunicações, por isso, a invasão de domicílio e a quebra de sigilo telefônico só pode se dar por ordem judicial.

**Liberdade de profissão**:

*XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;*

***É livre o exercício de qualquer trabalho ou profissão. Essa liberdade, entretanto, não é absoluta, pois se limita às qualificações profissionais que a lei estabelece.***

**Acesso à informação**:

*XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;*

O direito à informação é assegurado constitucionalmente, garantido o sigilo da fonte.

**Liberdade de locomoção, direito de ir e vir**:

*XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;*

Todos são livres para entrar, circular, permanecer ou sair do território nacional em tempos de paz.

**Direito de reunião**:

*XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;*

Os cidadãos podem se reunir livremente em praças e locais de uso comum do povo, desde que não venham a interferir ou atrapalhar outra reunião designada anteriormente para o mesmo local.

**Liberdade de associação**:

*XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;*

*XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;*

*XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;*

*XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;*

*XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;*

No Brasil, é plena a liberdade de associação e a criação de associações e cooperativas para fins lícitos, não podendo sofrer intervenção do Estado. Nossa Segurança Nacional e Defesa Social é atribuição exclusiva do Estado, por isso, as associações paramilitares (milícias, grupos ou associações civis armadas, normalmente com fins político-partidários, religiosos ou ideológicos) ***são vedadas.***

**Direito de propriedade e sua função social**:

*XXII - é garantido o direito de propriedade;*

*XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;*

Além da ideia de pertencimento, toda propriedade ainda que privada deve atender a interesses coletivos, **não sendo nociva ou causando prejuízo aos demais**.

**Intervenção do Estado na propriedade**:

*XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;*

*XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;*

O direito de propriedade não é absoluto. Dada a supremacia do interesse público sobre o particular, nas hipóteses legais é permitida a intervenção do Estado na propriedade.

**Pequena propriedade rural**:

*XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;*

A pequena propriedade rural é impenhorável e não responde por dívidas decorrentes de sua atividade produtiva.

**Direitos autorais**:

*XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;*

*XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:*

*a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;*

*b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;*

*XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;*

Além da Lei de Direitos Autorais, a Constituição prevê uma ampla proteção às obras intelectuais: criação artística, científica, musical, literária etc. O Direito Autoral protege obras literárias (escritas ou orais), musicais, artísticas, científicas, obras de escultura, pintura e fotografia, bem como o direito das empresas de rádio fusão e cinematográficas. A Constituição Federal protege ainda a propriedade industrial, esta difere da propriedade intelectual e não é objeto de proteção da Lei de Direitos Autorais, mas sim da Lei da Propriedade Industrial. Enquanto a proteção ao direito autoral busca reprimir o plágio, a proteção à propriedade industrial busca conter a concorrência desleal.

**Direito de herança**:

*XXX - é garantido o direito de herança;*

*XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do "de cujus";*

O direito de herança ou direito sucessório é ramo específico do Direito Civil que visa regular as relações jurídicas decorrentes do falecimento do indivíduo, o de cujus, e a transferência de seus bens e direitos aos seus sucessores.

**Direito do consumidor**:

*XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;*

O Direito do Consumidor é o ramo do direito que disciplina as relações entre fornecedores e prestadores de bens e serviços e o consumidor final, parte hipossuficiente econômica da relação jurídica. As relações de consumo, além do amparo constitucional, encontram proteção no Código de Defesa do Consumidor e na legislação civil e no Procon, órgão do Ministério Público de cada estado, responsável por coordenar a política dos órgãos e entidades que atuam na proteção do consumidor.

**Direito de informação, petição e obtenção de certidão junto aos órgãos públicos**:

*XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado; (Regulamento) (Vide Lei nº 12.527, de 2011).*

*XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:*

*a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;*

*b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;*

Todo cidadão, independentemente de pagamento de taxa, tem direito à obtenção de informações, protocolo de petição e obtenção de certidões junto aos órgãos públicos, de acordo com suas necessidades, salvo necessidade de sigilo.

**Princípio da proteção judiciária ou da inafastabilidade do controle jurisdicional**:

*XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;*

Por este princípio o, Poder Judiciário não pode deixar de apreciar as causas de lesão ou ameaça a direito que chegam até ele.

**Segurança jurídica**:

*XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;*

**Direito adquirido** é aquele incorporado ao patrimônio jurídico de seu titular e cujo exercício não pode mais ser retirado ou tolhido.

**Ato jurídico perfeito** é a situação ou direito consumado e definitivamente exercido, sem nulidades perante a lei vigente.

**Coisa julgada** é a matéria submetida a julgamento, cuja sentença transitou em julgado e não cabe mais recurso, não podendo, portanto, ser modificada.

**Tribunal de exceção**:

*XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;*

O juízo ou tribunal de exceção seria aquele criado exclusivamente para o julgamento de um fato específico já acontecido, onde os julgadores são escolhidos arbitrariamente. A Constituição veda tal prática, pois todos os casos devem se submeter a julgamento dos juízos e tribunais já existentes, conforme suas competências pré-fixadas.

**Tribunal do Júri**:

*XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:*

*a) a plenitude de defesa;*

*b) o sigilo das votações;*

*c) a soberania dos veredictos;*

*d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;*

O Tribunal do Júri é o instituto jurisdicional destinado exclusivamente para o julgamento da prática de **crimes dolosos contra a vida**.

**Princípio da legalidade, da anterioridade e da retroatividade da lei penal**:

*XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;*

*XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;*

Para ser crime, tem que estar expressamente previsto na lei penal. Se a conduta não está prescrita no Código Penal, não é crime e não há pena. Uma nova lei penal não retroage, não se aplica a condutas praticadas antes de sua entrada em vigor, mas se a lei nova for mais benéfica, esta sim poderá ser aplicada para beneficiar o réu.

**Princípio da não discriminação**:

*XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;*

Decorre do princípio da igualdade.

**Crimes inafiançáveis, imprescritíveis e insuscetíveis de graça e anistia**:

*XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;*

*XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem; (Regulamento).*

*XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado Democrático.*

- **Crimes inafiançáveis e imprescritíveis**: Racismo e ação de grupos armados contra a ordem constitucional e o Estado Democrático;
- **Crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça e anistia**: Prática de Tortura, Tráfico de drogas e entorpecentes, terrorismo e crimes hediondos.

Os crimes inafiançáveis s***ão aqueles que não admitem fiança, ou seja, que não dão ao acusado o direito de responder seu processo em liberdade até a sentença condenatória, mediante pagamento de determinada quantia pecuniária ou cumprimento de determinadas obrigações***;

Crimes imprescritíveis são aqueles que não prescrevem e podem ser julgados e punidos em qualquer tempo, independentemente da data em que foram cometidos;

Crimes insuscetíveis de graça e anistia são aqueles que não permitem a exclusão do crime com a rescisão da condenação e extinção total da punibilidade (anistia), nem a extinção da punibilidade, ainda que parcial (graça).

**Princípio da intranscendência da pena:**

*XLV – nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;*

A aplicação da pena deve ser sempre pessoal e não pode ser cumprida por pessoa diversa da pessoa do condenado.

**Individualização da pena:**

*XLVI – a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:*

*a) privação ou restrição da liberdade;*

*b) perda de bens;*

*c) multa;*

*d) prestação social alternativa;*

*e) suspensão ou interdição de direitos;*

Pela individualização da pena, ***é*** garantida a fixação das penas, observado o histórico pessoal a atuação individual, de modo que cada indivíduo possa receber apenas a punição que lhe é devida.

Além disso, os princípios do Direito Administrativo podem ser expressos e positivados escritos na lei, ou ainda, implícitos, não positivados e não escritos na lei de forma expressa.

— Observação importante:

**Não existe hierarquia entre os princípios expressos e implícitos**. Comprova tal afirmação, o fato de que os dois princípios que dão forma o **Regime Jurídico Administrativo**, são meramente implícitos.

**Regime Jurídico Administrativo**: é composto por todos os princípios e demais dispositivos legais que formam o Direito Administrativo. As diretrizes desse regime são lançadas por dois princípios centrais, ou supraprincípios que são a Supremacia do Interesse Público e a Indisponibilidade do Interesse Público.

| | |
|---|---|
| **SUPREMACIA DO INTERESSE PÚBLICO** | Conclama a necessidade da sobreposição dos interesses da coletividade sobre os individuais. |
| **INDISPONIBILIDADE DO INTERESSE PÚBLICO** | Sua principal função é orientar a atuação dos agentes públicos para que atuem em nome e em prol dos interesses da Administração Pública. |

Ademais, tendo o agente público usufruído das prerrogativas de atuação conferidas pela supremacia do interesse público, a indisponibilidade do interesse público, com o fito de impedir que tais prerrogativas sejam utilizadas para a consecução de interesses privados, termina por colocar limitações aos agentes públicos no campo de sua atuação, como por exemplo, a necessidade de aprovação em concurso público para o provimento dos cargos públicos.

**Princípios Administrativos**

Nos parâmetros do art. 37, *caput* da Constituição Federal, a Administração Pública deverá obedecer aos princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

Vejamos:

**– Princípio da Legalidade:** Esse princípio no Direito Administrativo, apresenta um significado diverso do que apresenta no Direito Privado. No Direito Privado, toda e qualquer conduta do indivíduo que não esteja proibida em lei e que não esteja contrária à lei, é considerada legal. O termo legalidade para o Direito Administrativo, significa subordinação à lei, o que faz com que o administrador deva atuar somente no instante e da forma que a lei permitir.

— Observação importante: O princípio da legalidade considera a lei em sentido amplo. Nesse diapasão, compreende-se como lei, toda e qualquer espécie normativa expressamente disposta pelo art. 59 da Constituição Federal.

**– Princípio da Impessoalidade**: Deve ser analisado sob duas óticas:

a) Sob a ótica da atuação da Administração Pública em relação aos administrados: Em sua atuação, deve o administrador pautar na não discriminação e na não concessão de privilégios àqueles que o ato atingirá. Sua atuação deverá estar baseada na neutralidade e na objetividade.

b) Em relação à sua própria atuação, administrador deve executar atos de forma impessoal, como dispõe e exige o parágrafo primeiro do art. 37 da CF/88 ao afirmar que: ‘‘A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.’’

**– Princípio da Moralidade**: Dispõe que a atuação administrativa deve ser totalmente pautada nos princípios da ética, honestidade, probidade e boa-fé. Esse princípio está conexo à não corrupção na Administração Pública.

O princípio da moralidade exige que o administrador tenha conduta pautada de acordo com a ética, com o bom senso, bons costumes e com a honestidade. O ato administrativo terá que obedecer a Lei, bem como a ética da própria instituição em que o agente atua. Entretanto, não é suficiente que o ato seja praticado apenas nos parâmetros da Lei, devendo, ainda, obedecer à moralidade.

**– Princípio da Publicidade**: Trata-se de um mecanismo de controle dos atos administrativos por meio da sociedade. A publicidade está associada à prestação de satisfação e informação da atuação pública aos administrados. Via de regra é que a atuação da Administração seja pública, tornando assim, possível o controle da sociedade sobre os seus atos.

Ocorre que, no entanto, o princípio em estudo não é absoluto. Isso ocorre pelo fato deste acabar por admitir exceções previstas em lei. Assim, em situações nas quais, por exemplo, devam ser preservadas a segurança nacional, relevante interesse coletivo e intimidade, honra e vida privada, o princípio da publicidade deverá ser afastado.

Sendo a publicidade requisito de eficácia dos atos administrativos que se voltam para a sociedade, pondera-se que os mesmos não poderão produzir efeitos enquanto não forem publicados.

**– Princípio da Eficiência:** A atividade administrativa deverá ser exercida com presteza, perfeição, rendimento, qualidade e economicidade. Anteriormente era um princípio implícito, porém, hodiernamente, foi acrescentado, de forma expressa, na CFB/88, com a EC n. 19/1998.

São decorrentes do princípio da eficiência:

a. A possibilidade de ampliação da autonomia gerencial, orçamentária e financeira de órgãos, bem como de entidades administrativas, desde que haja a celebração de contrato de gestão.

b. A real exigência de avaliação por meio de comissão especial para a aquisição da estabilidade do servidor Efetivo, nos termos do art. 41, § 4º da CFB/88.

## REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS IMPLÍCITOS

**Conceito**

O vocábulo “regime jurídico administrativo” se refere às inúmeras particularidades que tornam a atuação da administração pública individualizada nos momentos em que é comparada com a atuação dos particulares de forma generalizada. Possui sentido restrito, restando-se com a serventia única de designar o conjunto de normas de direito público que caracterizam o Direito Administrativo de modo geral, estabelecendo, via de regra, prerrogativas que colocam a Administração Pública em posição privilegiada no que condiz às suas relações com os particulares, bem como restrições, que tem o fulcro de evitar que ela se distancie da perseguição que não deve cessar no sentido da consecução do bem comum.

Desta forma, de maneira presumida, o Regime Jurídico Administrativo passa a atuar na busca da consecução de interesses coletivos por meio dos quais a Administração usufrui de vantagens não extensivas aos particulares de modo geral, como é o caso do poder de desapropriar um imóvel, por exemplo. Assim sendo, a Administração Pública não pode abrir mão desses fins públicos, ou seja, ao agente público não é lícito, sem a autorização da lei, transigir, negociar, renunciar, ou seja, dispor de qualquer forma de interesses públicos, ainda que sejam aqueles cujos equivalentes no âmbito privado, seriam considerados via de regra disponíveis, como o direito de cobrar uma pensão alimentícia, por exemplo.

Nesse sentido, pode-se se afirmar que a supremacia do interesse público se encontra eivada de justificativas para a concessão de prerrogativas, ao passo que a indisponibilidade de tal interesse, por sua vez, passa a impor a estipulação de restrições e sujeições à atuação administrativa, sendo estes os princípios da Administração Pública, que nesse estudo, trataremos especificamente dos Princípios Expressos e Implícitos de modo geral.

**Princípios Expressos da Administração Pública**

**Princípio da Legalidade**

Surgido na era do Estado de Direito, o Princípio da Legalidade possui o condão de vincular toda a atuação do Poder Público, seja de forma administrativa, jurisdicional, ou legislativa. É considerado uma das principais garantias protetivas dos direitos individuais no sistema democrático, na medida em que a lei é confeccionada por intermédio dos representantes do povo e seu conteúdo passa a limitar toda a atuação estatal de forma geral.

Na seara do direito administrativo, a principal determinação advinda do Princípio da Legalidade é a de que a atividade administrativa seja exercida com observância exata dos parâmetros da lei, ou seja, a administração somente poderá agir quando estiver devidamente autorizada por lei, dentro dos limites estabelecidos por lei, vindo, por conseguinte, a seguir o procedimento que a lei exigir.

O Princípio da Legalidade, segundo a doutrina clássica, se desdobra em duas dimensões fundamentais ou subprincípios, sendo eles: o Princípio da supremacia da lei (primazia da lei ou da legalidade em sentido negativo); e o Princípio da reserva legal (ou da legalidade em sentido positivo). Vejamos:

De acordo com os contemporâneos juristas Ricardo Alexandre e João de Deus, o **princípio da supremacia da lei**, pode ser conceituado da seguinte forma:

**O princípio da supremacia da lei, ou legalidade em sentido negativo, representa uma limitação à atuação da Administração, na medida em que ela não pode contrariar o disposto na lei. Trata- se de uma consequência natural da posição de superioridade que a lei ocupa no ordenamento jurídico em relação ao ato administrativo. (2.017, ALEXANDRE e DEUS, p. 103).**

Entende-se, desta forma, que o princípio da supremacia da lei, ou legalidade em sentido negativo, impõe limitações ao poder de atuação da Administração, tendo em vista que esta não pode agir em desconformidade com a lei, uma vez que a lei se encontra em posição de superioridade no ordenamento jurídico em relação ao ato administrativo como um todo. Exemplo: no ato de desapropriação por utilidade pública, caso exista atuação que não atenda ao interesse público, estará presente o vício de desvio de poder ou de finalidade, que torna o ato plenamente nulo.

Em relação ao **princípio da reserva legal, ou da legalidade em sentido positivo,** infere-se que não basta que o ato administrativo simplesmente não contrarie a lei, não sendo *contra legem*, e nem mesmo de ele pode ir além da lei *praeter legem*, ou seja, o ato administrativo só pode ser praticado segundo a lei *secundum legem*. Por esta razão, denota-se que o princípio da reserva legal ou da legalidade em sentido positivo, se encontra dotado do poder de condicionar a validade do ato administrativo à prévia autorização legal de forma geral, uma vez que no entendimento do ilustre Hely Lopes Meirelles, na administração pública não há liberdade nem vontade pessoal, pois, ao passo que na seara particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na Administração Pública, apenas é permitido fazer o que a lei disponibiliza e autoriza.

Pondera-se que em decorrência do princípio da legalidade, não pode a Administração Pública, por mero ato administrativo, permitir a concessão por meio de seus agentes, de direitos de quaisquer espécies e nem mesmo criar obrigações ou impor vedações aos administrados, uma vez que para executar tais medidas, ela depende de lei. No entanto, de acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello, existem algumas restrições excepcionais ao princípio da legalidade no ordenamento jurídico brasileiro, sendo elas: as medidas provisórias, o estado de defesa e o estado de sítio.

Em resumo, temos:

• **Origem:** Surgiu com o Estado de Direito e possui como objetivo, proteger os direitos individuais em face da atuação do Estado;

• **A atividade administrativa deve exercida dentro dos limites que a lei estabelecer** e seguindo o procedimento que a lei exigir, devendo ser autorizada por lei para que tenha eficácia;

• **Dimensões**: Princípio da supremacia da lei (primazia da lei ou legalidade em sentido negativo); e Princípio da reserva legal (legalidade em sentido positivo);

• **Aplicação na esfera prática** (exemplos): Necessidade de previsão legal para exigência de exame psicotécnico ou imposição de limite de Idade em concurso público, ausência da possibilidade de decreto autônomo na concessão de direitos e imposição de obrigações a terceiros, subordinação de atos administrativos vinculados e atos administrativos discricionários;

• **Aplicação na esfera teórica:** Ao passo que no âmbito particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei devidamente autorizar;

• **Legalidade:** o ato administrativo deve estar em total conformidade com a lei e com o Direito, fato que amplia a seara do controle de legalidade;

• **Exceções existentes:** medida provisória, estado de defesa e estado de sítio.

**Princípio da Impessoalidade**

É o princípio por meio do qual todos os agentes públicos devem cumprir a lei de ofício de maneira impessoal, ainda que, em decorrência de suas convicções pessoais, políticas e ideológicas, considerem a norma injusta.

Esse princípio possui quatro significados diferentes. São eles: a finalidade pública, a isonomia, a imputação ao órgão ou entidade administrativa dos atos praticados pelos seus servidores e a proibição de utilização de propaganda oficial para promoção pessoal de agentes públicos.

Pondera-se que a Administração Pública não pode deixar de buscar a consecução do interesse público e nem tampouco, a conservação do patrimônio público, uma vez que tal busca possui caráter institucional, devendo ser independente dos interesses pessoais dos ocupantes dos cargos que são exercidos em conluio as atividades administrativas, ou seja, nesta acepção da impessoalidade, os

fins públicos, na forma determinada em lei, seja de forma expressa ou implícita, devem ser perseguidos independentemente da pessoa que exerce a função pública.

Pelo motivo retro mencionado, boa parte da doutrina considera implicitamente inserido no princípio da impessoalidade, o princípio da finalidade, posto que se por ventura, o agente público vier a praticar o ato administrativo sem interesse público, visando tão somente satisfazer interesse privado, tal ato sofrerá desvio de finalidade, vindo, por esse motivo a ser invalidado.

É importante ressaltar também que o princípio da impessoalidade traz o foco da análise para o administrado. Assim sendo, independente da pessoa que esteja se relacionando com a administração, o tratamento deverá ser sempre de forma igual para todos. Desta maneira, a exigência de impessoalidade advém do princípio da isonomia, vindo a repercutir na exigência de licitação prévia às contratações a ser realizadas pela Administração; na vedação ao nepotismo, de acordo com o disposto na Súmula Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal; no respeito à ordem cronológica para pagamento dos precatórios, dentre outros fatores.

Outro ponto importante que merece destaque acerca da acepção do princípio da impessoalidade, diz respeito à imputação da atuação administrativa ao Estado, e não aos agentes públicos que a colocam em prática. Assim sendo, as realizações estatais não são imputadas ao agente público que as praticou, mas sim ao ente ou entidade em nome de quem foram produzidas tais realizações.

Por fim, merece destaque um outro ponto importante do princípio da impessoalidade que se encontra relacionado à proibição da utilização de propaganda oficial com o fito de promoção pessoal de agentes públicos. Sendo a publicidade oficial, custeada com recursos públicos, deverá possuir como único propósito o caráter educativo e informativo da população como um todo, o que, assim sendo, não se permitirá que paralelamente a estes objetivos o gestor utilize a publicidade oficial de forma direta, com o objetivo de promover a sua figura pública.

Lamentavelmente, agindo em contramão ao princípio da impessoalidade, nota-se com frequência a utilização da propaganda oficial como meio de promoção pessoal de agentes públicos, agindo como se a satisfação do interesse público não lhes fosse uma obrigação. Entretanto, em combate a tais atos, com o fulcro de restringir a promoção pessoal de agentes públicos, por intermédio de propaganda financiada exclusivamente com os cofres públicos, o art. 37, § 1.º, da Constituição Federal, em socorro à população, determina:

*Art. 37. [...]*

*§ 1.º A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.*

Desta maneira, em respeito ao mencionado texto constitucional, ressalta-se que a propaganda anunciando a disponibilização de um recente serviço ou o primórdio de funcionamento de uma nova escola, por exemplo, é legítima, possuindo importante caráter informativo.

Em resumo, temos:

• **Finalidade:** Todos os agentes públicos devem cumprir a lei de ofício de maneira impessoal, ainda que, em decorrência de suas convicções pessoais, políticas e ideológicas, considerem a norma injusta.

• **Significados:** A finalidade pública, a isonomia, a imputação ao órgão ou entidade administrativa dos atos praticados pelos seus servidores e a proibição de utilização de propaganda oficial para promoção pessoal de agentes públicos.

• **Princípio implícito:** O princípio da finalidade, posto que se por ventura o agente público vier a praticar o ato administrativo sem interesse público, visando tão somente satisfazer interesse privado, tal ato sofrerá desvio de finalidade, vindo, por esse motivo a ser invalidado.

• **Aspecto importante:** A imputação da atuação administrativa ao Estado, e não aos agentes públicos que a colocam em prática.

• **Nota importante:** proibição da utilização de propaganda oficial com o fito de promoção pessoal de agentes públicos.

• Dispositivo de Lei combatente à violação do princípio da impessoalidade e a promoção pessoal de agentes públicos, por meio de propaganda financiada exclusivamente com os cofres públicos: Art. 37, § 1.º, da CFB/88:

***§ 1.º A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.***

**Princípio da Moralidade**

A princípio ressalta-se que não existe um conceito legal ou constitucional de moralidade administrativa, o que ocorre na verdade, são proclamas de conceitos jurídicos indeterminados que são formatados pelo entendimento da doutrina majoritária e da jurisprudência.

Nesse diapasão, ressalta-se que o princípio da moralidade é condizente à convicção de obediência aos valores morais, aos princípios da justiça e da equidade, aos bons costumes, às normas da boa administração, à ideia de honestidade, à boa-fé, à ética e por último, à lealdade.

A doutrina denota que a moral administrativa, trata-se daquela que determina e comanda a observância a princípios éticos retirados da disciplina interna da Administração Pública.

Dentre os vários atos praticados pelos agentes públicos violadores do princípio da moralidade administrativa, é coerente citar: a prática de nepotismo; as "colas" em concursos públicos; a prática de atos de favorecimento próprio, dentre outros. Ocorre que os particulares também acabam por violar a moralidade administrativa quando, por exemplo: ajustam artimanhas em licitações; fazem "colas" em concursos públicos, dentre outros atos pertinentes.

É importante destacar que o princípio da moralidade é possuidor de existência autônoma, portanto, não se confunde com o princípio da legalidade, tendo em vista que a lei pode ser vista como imoral e a seara da moral é mais ampla do que a da lei. Assim sendo, ocorrerá ofensa ao princípio da moralidade administrativa todas as vezes que o comportamento da administração, embora esteja em concordância com a lei, vier a ofender a moral, os princípios de justiça, os bons costumes, as normas de boa administração bem como a ideia comum de honestidade.

Registra-se em poucas palavras, que a moralidade pode ser definida como requisito de validade do ato administrativo. Desta forma, a conduta imoral, à semelhança da conduta ilegal, também se encontra passível de trazer como consequência a invalidade do respectivo ato, que poderá vir a ser decretada pela própria administração por meio da autotutela, ou pelo Poder Judiciário.

Denota-se que o controle judicial da moralidade administrativa se encontra afixado no art. 5.º, LXXIII, da Constituição Federal, que dispõe sobre a ação popular nos seguintes termos:

*Art. 5.º [...]*

*higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

*V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;*

*VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

*VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;*

*VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;*

*IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

*X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

*XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;*

*XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;*

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

*XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*

*XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*

*XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;*

*XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*

*XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;*

*XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;*

*XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*

*XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*

*XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*

*XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;*

*XXIV - aposentadoria;*

*XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;*

*XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*

*XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;*

*XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;*

*XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*

*a) (Revogada).*

*b) (Revogada).*

*XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;*

*XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;*

*XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;*

*XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*

*XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.*

*Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.*

## DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO

É importante fazer uma diferenciação das expressões relação de trabalho e relação de emprego. **A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie[3].**

Podemos dizer que o gênero "relação de trabalho" engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário.

Assim, toda relação de emprego (espécie) é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego.

Para compreendermos o alcance das expressões "relação de trabalho" e "relação de emprego", é importante termos claro o alcance de alguns termos utilizados no nosso cotidiano.

Por exemplo, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) está ligada à relação de trabalho subordinado que corresponde ao vínculo de emprego, querendo, por assim dizer, que se trata somente de uma relação de emprego e não de uma relação de trabalho.

Nem todos os tipos de relações de trabalho são registrados na CTPS, mas todos os tipos de relação de emprego são registrados no referido documento.

O que identifica **a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica**.

Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego.

A norma legal (Consolidação das Leis do Trabalho- CLT) aponta esses elementos fáticos e jurídicos em dois dispositivos. O caput do artigo 3.º dispõe: Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Já o caput do artigo 2.º dispõe: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

*3 http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9673/Texto_01_DiferenciaAcAao_entre__RelaAcAao_de_Trabalho_e_RelaAcAao_de_Emprego_ricardo_jahn.pdf.*

Da análise de tais artigos, conclui-se que **são requisitos necessários à caracterização da condição de empregado e existência de vínculo de emprego:**

→ a pessoalidade;
→ a não eventualidade;
→ a dependência;
→a onerosidade ou contraprestação pelos serviços.

Observe-se que, em algumas relações de trabalho (gênero), não temos a presença de todos os elementos/requisitos caracterizadores da relação de emprego.

No trabalho voluntário não temos o requisito da onerosidade ou contraprestação; no trabalho autônomo não temos a presença do requisito da subordinação; no trabalho eventual não temos a presença do requisito não eventualidade; etc.

Na doutrina verifica-se que, de regra, os **requisitos** são os mesmos, com pequenas variações na denominação, sendo tradicionalmente considerados os seguintes:

→ ***trabalho prestado por pessoa física;***
→ ***pessoalidade;***
→ ***não eventualidade;***
→ ***onerosidade;***
→ ***subordinação;***
→ ***alteridade.***

A análise desses requisitos é feita caso a caso, sendo que em determinada relação preponderam uns ou outros, dependendo das particularidades da relação estabelecida entres as partes.

## DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU: DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO; DOS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO. DO GRUPO ECONÔMICO; DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES; DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

**Empregado**

Empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados[4].

*"Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário" (CLT, art. 3º).*

***Requisitos legais do conceito***

**a) pessoa física:** empregado é pessoa física e natural;

**b) continuidade:** empregado é um trabalhador não eventual;

**c) subordinação:** empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência;

**d) salário:** empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição;

**e) pessoalidade:** empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

**Empregador**

É o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado.

*"Considera-se empregador a empresa. individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços" (CLT, art. 2º).*

***Equiparação***

A lei equiparou ao empregador, "para os efeitos exclusivos da relação de emprego", e desde que admitam empregados (art. 2º, § 1º, CLT):

→ os profissionais liberais;
→ as instituições de beneficência;
→ as associações recreativas;
→ outras instituições sem fins lucrativos.

***Poderes do Empregador***

**Poder de direção do empregador**

Ao ser contratado, o empregado transfere para o empregador o poder de direção sobre seu trabalho, passando a ser a ele subordinado[5].

Assim, estrutura-se a relação jurídica objeto do Direito do Trabalho: de um lado, o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à própria atividade empresarial. De outro lado, o estado de subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico e técnico impostas pelo empregador.

O poder de direção se divide em **poder de organização (ou de comando), em poder de controle (ou de fiscalização) e poder disciplinar**:

→ ***Poder de organização:*** consiste na ordenação das atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades da produção, visando a obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa; a empresa poderá ter um regulamento interno para tal; decorre dele a faculdade de o empregado definir os fins econômicos visados pelo empreendimento;

→ ***Poder de controle:*** significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados; justifica-se, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados;

→ ***Poder disciplinar:*** consiste no direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, de forma convencional (previstas em convenção coletiva) ou estatutária (previstas no regulamento da empresa), subordinadas à forma legal.

No direito brasileiro as penalidades que podem ser aplicadas são a suspensão disciplinar e a advertência; o atleta profissional é ainda passível de multa.

***Grupo econômico***

Existe grupo econômico, para fins trabalhistas, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ainda que guardem cada uma sua autonomia.

Caracterizado o grupo econômico, serão solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, a empresa principal e cada uma das subordinadas (art. 2º, § 2º, CLT).

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (art. 2º, § 3º, CLT).

O estudo do grupo econômico leva, ainda, à análise do efeito decorrente de sua caracterização, qual seja, **a responsabilidade solidária dos integrantes do grupo em relação aos créditos trabalhistas dos empregados**. A questão envolve a discussão sobre o tipo de solidariedade que resulta do grupo econômico:

4 *https://www.jurisite.com.br/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/direito_-trabalho.pdf*

5 *https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquematizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf*

**Solidariedade passiva entre os integrantes do grupo econômico —** tal entendimento decorre do próprio texto do § 2º do art. 2º da CLT. Como efeito jurídico clássico e incontroverso do grupo econômico, está "a imposição de solidariedade passiva entre as entidades componentes do grupo perante os créditos trabalhistas derivados de contrato de trabalho subscrito por uma ou algumas dessas entidades. Solidariedade passiva, isto é, por obrigações trabalhistas, portanto".

**Solidariedade ativa das empresas componentes do grupo econômico —** trata-se de tema bastante discutido.

Há quem defenda a existência de uma solidariedade ativa, além da solidariedade passiva inerente à hipótese (haveria, portanto, uma responsabilidade dual). Portanto, as obrigações das empresas que integram o grupo não se limitam aos créditos trabalhistas, mas abrangem o contrato de trabalho como um todo, assumindo o grupo a posição de empregador único.

Disto resulta o entendimento de que o empregado presta serviços ao grupo, e não a uma empresa especificamente, razão pela qual estará sujeito ao poder de comando deste empregador único. No entanto, este posicionamento encontra resistência em parte da doutrina.

***Sucessão de empregadores***

O termo sucessão, em sua concepção mais ampla, refere-se às hipóteses em que ocorre a alteração da titularidade do direito ou da obrigação em razão da modificação do sujeito. Tratando-se de obrigações e direitos previstos em um contrato, é possível afirmar-se que a sucessão refere-se a uma alteração subjetiva na relação jurídica contratual.

No campo do Direito do Trabalho, a sucessão tem reflexos diretos na relação de emprego e implica em direitos e obrigações para os seus sujeitos, empregado e empregador. No entanto, considerando-se que para a caracterização da relação de emprego deve estar presente, entre outras características, a pessoalidade na prestação dos serviços, resta evidente que o tema da sucessão assume real importância no que tange ao outro sujeito da relação de emprego, o empregador.

A sucessão de empregadores é prevista pelos arts. 10 e 448 da CLT, que dispõem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou na sua propriedade não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados nem os direitos adquiridos por eles.

Trata-se de instituto que se fundamenta nas ideias de:

→ *garantia dos direitos trabalhistas;*

→ *despersonalização do empregador;*

→ *continuidade da relação de emprego.*

A sucessão decorrente de alteração na estrutura jurídica da empresa abrange hipóteses como mudança de sociedade para firma individual, ou vice-versa, alteração do tipo societário, fusão, incorporação, cisão etc. Essas modificações formais são irrelevantes para os contratos de trabalho que seguem normalmente seu curso.

Assim, caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor (art. 448-A, caput, CLT).

Em relação à possibilidade de responsabilização do sucedido, o parágrafo único do art. 448-A da CLT prevê que a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

Quanto ao título jurídico que transfere os bens, ele não se restringe à alienação propriamente dita. Pelo contrário, deve ter a maior amplitude possível, abrangendo cessões, doações, arrendamentos etc.

Há, porém, situações peculiares nas quais não ocorrem os efeitos da sucessão trabalhista.

As normas sobre sucessão trabalhista são de ordem pública e, por isso, não podem ser afastadas por vontade das partes. Qualquer ajuste feito entre o sucessor e o sucedido, no sentido de eximir aquele da responsabilidade pelos contratos de trabalho e pelos direitos trabalhistas dos empregados, não servirá para impedir que seja chamado a saldar os créditos dos empregados, podendo, no máximo, ter o efeito de assegurar-lhe ação de regresso contra o alienante, pelas vias próprias. Observadas as situações especiais definidas em lei.

***Consórcio de empregadores***

A figura do consórcio de empregadores existe quando duas ou mais pessoas físicas se reúnem e celebram acordo no sentido de compartilhar a mão de obra do mesmo empregado.

Neste acordo, estabelecem quais as atividades a serem desenvolvidas, como será dividida entre os vários empregadores a prestação de serviços dos empregados contratados, com quanto cada um contribuirá para a remuneração destes etc.

Certo é, porém, que este ajuste de responsabilidade só tem efeitos civis, pois para o Direito do Trabalho todos respondem solidariamente pelos créditos trabalhistas dos empregados.

Portanto, tendo em vista a sua própria finalidade, o consórcio de empregadores revela-se em uma possibilidade maior de formalização das relações de trabalho, ressalvando-se, porém, que ele não é, por si só, garantia de lisura, pois os empregadores consorciados podem cometer as mesmas fraudes que qualquer outro.

## DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS

Considerando que a denominação ideal de uma figura jurídica deve ser aquela que melhor representa o seu conteúdo, parte da doutrina critica a denominação contrato de trabalho, afirmando que não corresponde ao pacto laborativo a que se reporta, que é a relação de emprego[6].

Afirmam ainda alguns autores que a expressão trabalho é ampla demais, abarcando todo e qualquer tipo de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem, e não só o trabalho subordinado.

Exatamente por tais razões, e com o intuito de distinguir a forma de prestação de serviço a que se refere, o contrato de trabalho vem sendo denominado por alguns autores contrato de emprego.

No entanto, a denominação contrato de emprego não é a mais utilizada, tendo sido consagrada a expressão contrato de trabalho, adotada em sentido estrito e referindo-se à relação de emprego.

***Conceito e caracterização***

O art. 442 da CLT define contrato de trabalho como "o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".

O conceito constante do texto da CLT é bastante criticado pela doutrina, que afirma não ter o legislador utilizado da melhor técnica de construção de definições. Na realidade, "o texto celetista verdadeiramente resultou de um 'acordo teórico' entre as correntes contratualistas e acontratualistas na época da elaboração da CLT, na década de 1940: a norma legal reverenciou, a um só tempo, tanto a noção de contrato (teoria contratualista) como a noção de relação de emprego (teorias da relação de trabalho e institucionalista) — em franco prejuízo da melhor técnica jurídica".

*6 https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquematizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf*

*CF/88, Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.*

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

**Varas do Trabalho**

*CF/88, Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.*

*Parágrafo único. (Revogado).*

***Competência da Justiça do Trabalho***

**Jurisdição e competência**

O Estado é detentor do monopólio da Justiça, somente a ele cabendo dizer o direito.

A jurisdição, por consequência, consiste no poder/dever do Estado de prestar a tutela jurisdicional a todo aquele que tenha uma pretensão resistida por outrem, aplicando a regra jurídica à celeuma.

O exercício da jurisdição pelo Estado restabelece a ordem jurídica, mediante eliminação do conflito de interesses que ameaça à paz social. A jurisdição, portanto, é una e indivisível.

Neste contexto, podemos conceituar competência como a medida da jurisdição, ou seja, a determinação da esfera de atribuições dos órgãos encarregados da função jurisdicional.

As regras fixadoras da competência se encontram dispostas na Carta Maior e nas leis infraconstitucionais.

Diversos critérios para determinação da competência foram criados, levando-se em conta a matéria (ratione materiae), as pessoas (ratione personae), a função (ou hierarquia) ou o território (ratione loci).

O tema competência na seara trabalhista ganhou grande importância em função da alteração introduzida pela EC 45/2004, a qual, ao modificar a redação do art. 114 da CF/1988, elasteceu, consideravelmente, a competência material da Justiça do Trabalho, razão pela qual procuraremos analisar, específica e exaustivamente, todas as regras e peculiaridades envolvendo o tema.

***Competência em razão da matéria e da pessoa***

A competência em razão da matéria é definida em função da natureza da lide descrita na peça inaugural, ou seja, a competência é firmada em função da causa de pedir e dos pedidos contidos na petição inicial.

No âmbito da Justiça laboral, a competência é definida em razão da matéria e tem como fundamento jurídico principal o art. 114 da Carta Maior, artigo este alterado pela EC 45/2004, a qual ampliou, significativamente, a competência material da Justiça do Trabalho.

*CF/88, 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.*

*§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.*

*§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.*

*§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.*

***Competência funcional***

**Competência das Varas do Trabalho**

Reza o art. 652 da CLT que compete às Varas do Trabalho:

*Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*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);*

*f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*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.*

**Competência territorial das Varas do Trabalho**

A competência territorial das Varas do Trabalho (competência em razão do lugar) está disciplinada no art. 651 da CLT. Vejamos:

*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 noutro local ou no estrangeiro.*

*§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.*

*§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.*

*§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.*

## DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO E DOS DISTRIBUIDORES

**Serviços Auxiliares**

A importância dos serviços auxiliares é tamanha que a CLT dedicou um capítulo inteiro para tratar das Secretarias, dos distribuidores e dos oficiais de justiça.

Além dos juízes do trabalho, as varas do trabalho contam com os seus servidores e com os órgãos de auxílio[2].

**Secretarias**

Realizam os atos processuais e os serviços de assessoramento burocráticos da Justiça, e de documentação do processo.

**Distribuidores**

Nas localidades em que há mais de uma Vara do Trabalho, e também nos tribunais em que há mais de uma turma, existe um órgão distribuidor encarregado de fazer a distribuição das reclamações trabalhistas e dos processos que chegam aos tribunais.

## CAPÍTULO VI
## DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO
## SEÇÃO I
## DA SECRETARIA DAS JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

*Art. 710 - Cada Junta terá 1 (uma) secretaria, sob a direção de funcionário que o Presidente designar, para exercer a função de secretário, e que receberá, além dos vencimentos correspondentes ao seu padrão, a gratificação de função fixada em lei.*

*Art. 711 - Compete à secretaria das Juntas:*

*a) o recebimento, a autuação, o andamento, a guarda e a conservação dos processos e outros papéis que lhe forem encaminhados;*

*b) a manutenção do protocolo de entrada e saída dos processos e demais papéis;*

*c) o registro das decisões;*

*d) a informação, às partes interessadas e seus procuradores, do andamento dos respectivos processos, cuja consulta lhes facilitará;*

*e) a abertura de vista dos processos às partes, na própria secretaria;*

*f) a contagem das custas devidas pelas partes, nos respectivos processos;*

*g) o fornecimento de certidões sobre o que constar dos livros ou do arquivamento da secretaria;*

*h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;*

*i) o desempenho dos demais trabalhos que lhe forem cometidos pelo Presidente da Junta, para melhor execução dos serviços que lhe estão afetos.*

*Art. 712 - Compete especialmente aos secretários das Juntas de Conciliação e Julgamento:*

*a) superintender os trabalhos da secretaria, velando pela boa ordem do serviço;*

*b) cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas do Presidente e das autoridades superiores;*

*c) submeter a despacho e assinatura do Presidente o expediente e os papéis que devam ser por ele despachados e assinados;*

*d) abrir a correspondência oficial dirigida à Junta e ao seu Presidente, a cuja deliberação será submetida;*

*e) tomar por termo as reclamações verbais nos casos de dissídios individuais;*

*f) promover o rápido andamento dos processos, especialmente na fase de execução, e a pronta realização dos atos e diligências deprecadas pelas autoridades superiores;*

*g) secretariar as audiências da Junta, lavrando as respectivas atas;*

*h) subscrever as certidões e os termos processuais;*

*i) dar aos litigantes ciência das reclamações e demais atos processuais de que devam ter conhecimento, assinando as respectivas notificações;*

*2 https://concurseria.com.br/wp-content/uploads/2017/08/ProcTrab--Servi%C3%A7os-auxiliares-da-Justi%C3%A7a-do-Trabalho.pdf*

*j) executar os demais trabalhos que lhe forem atribuídos pelo Presidente da Junta.*

*Parágrafo único - Os serventuários que, sem motivo justificado, não realizarem os atos, dentro dos prazos fixados, serão descontados em seus vencimentos, em tantos dias quantos os do excesso.*

**SEÇÃO II**
**DOS DISTRIBUIDORES**

*Art. 713 - Nas localidades em que existir mais de uma Junta de Conciliação e Julgamento haverá um distribuidor.*

*Art. 714 - Compete ao distribuidor:*

*a) a distribuição, pela ordem rigorosa de entrada, e sucessivamente a cada Junta, dos feitos que, para esse fim, lhe forem apresentados pelos interessados;*

*b) o fornecimento, aos interessados, do recibo correspondente a cada feito distribuído;*

*c) a manutenção de 2 (dois) fichários dos feitos distribuídos, sendo um organizado pelos nomes dos reclamantes e o outro dos reclamados, ambos por ordem alfabética;*

*d) o fornecimento a qualquer pessoa que o solicite, verbalmente ou por certidão, de informações sobre os feitos distribuídos;*

*e) a baixa na distribuição dos feitos, quando isto lhe for determinado pelos Presidentes das Juntas, formando, com as fichas correspondentes, fichários à parte, cujos dados poderão ser consultados pelos interessados, mas não serão mencionados em certidões.*

*Art. 715 - Os distribuidores são designados pelo Presidente do Tribunal Regional dentre os funcionários das Juntas e do Tribunal Regional, existentes na mesma localidade, e ao mesmo Presidente diretamente subordinados.*

**SEÇÃO V**
**DOS OFICIAIS DE DILIGÊNCIA**

Art. 721 - Incumbe aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores da Justiça do Trabalho a realização dos atos decorrentes da execução dos julgados das Juntas de Conciliação e Julgamento e dos Tribunais Regionais do Trabalho, que lhes forem cometidos pelos respectivos Presidentes. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

§ 1º Para efeito de distribuição dos referidos atos, cada Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador funcionará perante uma Junta de Conciliação e Julgamento, salvo quando da existência, nos Tribunais Regionais do Trabalho, de órgão específico, destinado à distribuição de mandados judiciais. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

§ 2º Nas localidades onde houver mais de uma Junta, respeitado o disposto no parágrafo anterior, a atribuição para o cumprimento do ato deprecado ao Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador será transferida a outro Oficial, sempre que, após o decurso de 9 (nove) dias, sem razões que o justifiquem, não tiver sido cumprido o ato, sujeitando-se o serventuário às penalidades da lei. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

§ 3º No caso de avaliação, terá o Oficial de Justiça Avaliador, para cumprimento da ato, o prazo previsto no art. 888. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

§ 4º É facultado aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho cometer a qualquer Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador a realização dos atos de execução das decisões dêsses Tribunais. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

§ 5º Na falta ou impedimento do Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador, o Presidente da Junta poderá atribuir a realização do ato a qualquer serventuário. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)

## DOS PERITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**A perícia judicial**

Como destacamos, a perícia judicial é um meio de produção de prova muito eficaz, realizada por um especialista no tema com autoridade para dar um parecer técnico sobre a situação.

Esse meio de prova pode ser utilizado em uma série de casos e deve ser querido pela parte no processo judicial, momento em que o juiz nomeará um perito para analisar a questão em foco, se o entendimento do magistrado for pela necessidade da perícia.

Alguns temas não precisam de perícia para serem comprovados, bastando a documentação ou oitiva de testemunhas, por exemplo, outras tantas necessitam de perícia, visto que não podem ser comprovadas de outra forma.

No âmbito do direito do trabalho, a perícia judicial encontra amparo legal no artigo 464 a 480 do Código de Processo Civil – que serve como subsidiário da CLT –, e costuma ser uma ferramenta muito utilizada pelas partes nas reclamatórias ajuizadas Brasil afora.

É comum que esse tipo de perícia seja designada como perícia trabalhista, pois o foco são em demandas levadas a julgamento na justiça do trabalho, mas ainda sim estamos falando de uma perícia judicial.

A depender do pedido realizado pelo reclamante a perícia judicial será obrigatória, como nos casos de pedido de adicional de insalubridade ou periculosidade, por exemplo.

**Importância da perícia judicial no processo trabalhista**

Conforme falamos no tópico anterior, a perícia judicial é um meio de provar em juízo uma alegação das partes, consistindo no exame, vistoria ou avaliação de determinada questão levada a julgamento na justiça do trabalho.

A função primordial da perícia judicial é fazer prova de um fato alegado na justiça, ajudando uma das partes a comprovar que há razão no seu pedido de condenação da parte contrária, ou vice-versa, podendo ser utilizada pela parte acusada para se eximir da responsabilidade.

Quando transportamos essa lógica para o processo trabalhista, não restam dúvidas da importância e da necessidade da perícia judicial, pois ainda que o juiz possua certa expertise no tema levado a julgamento, algumas áreas técnicas são especialidades dos peritos, sendo eles os únicos com capacidade técnica para atestar sobre o tema.

Tanto é que as questões relacionadas a adicional de insalubridade e periculosidade exigem perícia técnica, havendo previsão legal expressa na CLT.