



CÓD:SL-037AG-22
7908433225805

TRT-MA

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Técnico Judiciário-Área Administrativa

EDITAL Nº 1, DE 5 DE AGOSTO DE 2022

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais. Domínio da ortografia oficial. Domínio dos mecanismos de coesão textual: emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciamento textual; emprego de tempos e modos verbais. Domínio dos mecanismos de coerência textual 9
2. Domínio da estrutura morfossintática da oração e do período: emprego das classes de palavras 24
3. relações de coordenação entre orações e entre termos da oração. relações de subordinação entre orações e entre termos da oração 29
4. Emprego dos sinais de pontuação 31
5. Concordância verbal e nominal 32
6. Regência verbal e nominal 33
7. Emprego do sinal indicativo de crase 33
8. Colocação dos pronomes átonos 34
9. Reescrita de frases e parágrafos do texto. reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade. reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto 35
10. Significação das palavras; substituição de palavras ou de trechos de texto; Semântica e estilística: figuras de linguagem, sinonímia, antonímia, polissemia, denotação e conotação. 37
11. Correspondência oficial (conforme Manual de Redação da Presidência da República): aspectos gerais da redação oficial; finalidade dos expedientes oficiais; adequação da linguagem ao tipo de documento; adequação do formato do texto ao gênero 38

Raciocínio Lógico Matemático

1. Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); expressões numéricas; múltiplos e divisores de números naturais; problemas. 53
2. Frações e operações com frações. 58
3. Números e grandezas proporcionais: razões e proporções; divisão em partes proporcionais; 61
4. Regra de três 63
5. Porcentagem e problemas. 63
6. 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. Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas.. . . . 64

Atualidades (Digital)

1. Meio ambiente e sociedade: problemas, políticas públicas, organizações não governamentais, aspectos locais e aspectos globais 91
2. Descobertas e inovações científicas na atualidade e seus impactos na sociedade contemporânea 100
3. Mundo Contemporâneo: elementos de política internacional e brasileira. Cultura internacional 105
4. Cultura e sociedade brasileira: música, literatura, artes, arquitetura, rádio, cinema, teatro, jornais, revistas e televisão 121
5. Elementos de economia internacional contemporânea 126
6. Panorama da economia nacional 134
7. Ética e Cidadania. 139
8. Relações Humanas no trabalho 145

Legislação Institucional

1. Lei nº 8.112/1990 e alterações: Das Disposições Preliminares; Do Provimento, Da Vacância, Da Remoção, Da Redistribuição e Da Substituição; Dos Direitos e Vantagens: Do Vencimento e da Remuneração, Das Vantagens, Das Férias, Das Licenças e Dos Afastamentos; Do Regime Disciplinar: Dos Deveres, Das Proibições, Da Acumulação, Das Responsabilidades e Das Penalidades. . . 149
2. Processo administrativo disciplinar. Lei nº 9.784/1999. 173
3. Lei nº 8.429/1992 e Lei nº 14.230/2021 180
4. Nova Lei de Licitações (Lei 14.133/2021) 188
5. Lei nº 13.709/2018 (LGPD) 229
6. Lei 13.146/2015 (Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência). 241
7. Regimento Interno do TRT da 16ª Região. 258
8. Resolução CNJ nº 400/2021 (Política de Sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário) 284

Noções de Administração Pública

1. Características básicas das organizações Formais modernas: tipos de estrutura Organizacional, natureza, finalidades e Critérios de departamentalização. Processo Organizacional: planejamento, direção, Comunicação, controle e avaliação. Gestão Estratégica: planejamento estratégico, tático E operacional	291
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	304
3. Princípios básicos da administração pública.	305
4. Gestão de resultados na produção De serviços públicos	307
5. Comunicação na gestão pública e gestão De redes organizacionais	315
6. Gestão de desempenho	326
7. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.	331
8. Gestão por processos	345
9. Gestão por projetos	347
10. Gestão de contratos	350
11. Gestão da qualidade: excelência nos serviços Públicos.	360
12. Gestão de riscos	372
13. Ética na administração pública	376

Noções de Gestão Pública

1. Planejamento estratégico no judiciário Brasileiro: resolução nº 70/2009, do conselho Nacional de justiça	383
2. Orçamento público: conceito. Princípios orçamentários. Orçamento-programa: conceitos e objetivos. Orçamento na constituição federal. Competência interpessoal	385
3. Receitas e despesas extraorçamentárias	387
4. Administração de recursos materiais	402
5. Ciclo pdca: planejar, fazer, verificar, agir	407
6. Transparência na administração pública: lei Complementar nº 131/2009 e lei nº 12.527/2011	414

Noções de Direito Constitucional

1. Constituição: princípios fundamentais	423
2. Da aplicabilidade e interpretação das normas Constitucionais; vigência e eficácia das Normas constitucionais	423
3. Dos direitos e garantias fundamentais: dos Direitos e deveres individuais e coletivos; Dos direitos sociais; dos direitos de Nacionalidade; dos direitos políticos	424
4. Da organização do estado: da organização Político-administrativa; da união, dos estados Federados, dos municípios, do distrito federal E dos territórios	433
5. Da administração pública: disposições gerais; Dos servidores públicos	435
6. Da organização dos poderes. Do poder Executivo: das atribuições e responsabilidades Do presidente da república	438
7. Do poder legislativo: do congresso nacional, Das atribuições do congresso nacional, da Câmara dos deputados e do senado federal,	439
8. Do processo legislativo, da fiscalização Contábil, financeira e orçamentária	439
9. Do poder judiciário: disposições gerais; do supremo tribunal federal; do conselho nacional de Justiça: organização e competência; do superior tribunal de justiça; dos tribunais e juízes do Trabalho; do conselho superior da justiça do trabalho: organização e competência.	444

Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho	449
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	449
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	450
4. Trabalho intermitente.	451
5. 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 e subsidiária.	451
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.	453
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi	454
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	456
9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da despedida coletiva; da culpa recíproca; da indenização	457
10. Do aviso prévio.	458

ÍNDICE

11. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego	459
12. Da duração do trabalho: da jornada de trabalho; Jornada In itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas	459
13. Do salário mínimo: conceito, irredutibilidade e garantia	461
14. 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	461
15. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. Da equiparação salarial	462
16. Do FGTS	463
17. Da prescrição e decadência	464
18. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres e perigosas	466
19. Das disposições especiais sobre duração e condições de Trabalho (Capítulo I do Título III da CLT)	467
20. Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade (art. 10 do ADCT)	477
21. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho	478
22. Do direito de greve	479
23. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017)	480
24. Dano moral nas relações de trabalho	480
25. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	482
26. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho	482
27. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho	482
28. Reforma Trabalhista - Lei 13467 de 2017	482
29. Acidentes do Trabalho	483

Noções de Direito Processual do Trabalho

1. Da justiça do trabalho: organização e competência. Das varas do trabalho, dos tribunais regionais do trabalho e do tribunal superior do trabalho: jurisdição e competência	487
2. Dos serviços auxiliares da justiça do trabalho: das secretarias das varas do trabalho; dos distribuidores; dos oficiais de justiça e oficiais de justiça avaliadores	489
3. Dos peritos judiciais	490
4. Do ministério público do trabalho: organização e competência	492
5. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária do cpc)	495
6. Prescrição e decadência. Prescrição intercorrente	497
7. Dos atos, termos e prazos processuais	500
8. Da distribuição	505
9. Do valor da causa no processo do trabalho	505
10. Das custas e emolumentos	506
11. Custas e emolumentos para a fazenda pública. Hipóteses de isenção	507
12. Das partes e procuradores; do jus postulandi. Da assistência judiciária; dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados	508
13. Dos conflitos de jurisdição/competência	510
14. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; da notificação das partes; do arquivamento do processo; da revelia e confissão	510
15. Das provas	512
16. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal; da legitimidade para ajuizar	513
17. Do procedimento ordinário e sumaríssimo	514
18. Do incidente de desconsideração da personalidade jurídica	515
19. Da sentença e da coisa julgada. Da liquidação da sentença: por cálculo, por artigos e por arbitramento	515
20. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial	518
21. Da execução: execução provisória e definitiva; execução por prestações sucessivas; execução contra a fazenda pública; execução contra a massa falida. Da citação, do depósito da condenação e da nomeação de bens. Garantias na execução. Seguro-fiança e seguro-garantia; do mandado e da penhora. Dos embargos à execução. Da impugnação à sentença; dos embargos de terceiros. Da praça e leilão; da arrematação; das custas na execução	518
22. Dos recursos no processo do trabalho	523
23. Normas atinentes ao processo judicial eletrônico	526
24. Lei 13.467 De 2017 (reforma trabalhista)	529
25. Súmulas e orientações jurisprudenciais do tst em matéria de direito processual do trabalho	540
26. Instruções normativas e atos em geral do tst em matéria de direito processual do trabalho	540
27. Súmulas vinculantes do supremo tribunal federal relativas ao direito processual do trabalho	540
28. Lei 6858/80	540

É muito importante que você:

- Assista os mais diferenciados jornais sobre a sua cidade, estado, país e mundo;
- Se possível, procure por jornais escritos para saber de notícias (e também da estrutura das palavras para dar opiniões);
- Leia livros sobre diversos temas para sugar informações ortográficas, gramaticais e interpretativas;
- Procure estar sempre informado sobre os assuntos mais polêmicos;
- Procure debater ou conversar com diversas pessoas sobre qualquer tema para presenciar opiniões diversas das suas.

Dicas para interpretar um texto:

- Leia lentamente o texto todo.

No primeiro contato com o texto, o mais importante é tentar compreender o sentido global do texto e identificar o seu objetivo.

- Releia o texto quantas vezes forem necessárias.

Assim, será mais fácil identificar as ideias principais de cada parágrafo e compreender o desenvolvimento do texto.

- Sublinhe as ideias mais importantes.

Sublinhar apenas quando já se tiver uma boa noção da ideia principal e das ideias secundárias do texto.

- Separe fatos de opiniões.

O leitor precisa separar o que é um fato (verdadeiro, objetivo e comprovável) do que é uma opinião (pessoal, tendenciosa e mutável).

- Retorne ao texto sempre que necessário.

Além disso, é importante entender com cuidado e atenção os enunciados das questões.

- Reescreva o conteúdo lido.

Para uma melhor compreensão, podem ser feitos resumos, tópicos ou esquemas.

Além dessas dicas importantes, você também pode grifar palavras novas, e procurar seu significado para aumentar seu vocabulário, fazer atividades como caça-palavras, ou cruzadinhas são uma distração, mas também um aprendizado.

Não se esqueça, além da prática da leitura aprimorar a compreensão do texto e ajudar a aprovação, ela também estimula nossa imaginação, distrai, relaxa, informa, educa, atualiza, melhora nosso foco, cria perspectivas, nos torna reflexivos, pensantes, além de melhorar nossa habilidade de fala, de escrita e de memória.

Um texto para ser compreendido deve apresentar ideias seletas e organizadas, através dos parágrafos que é composto pela ideia central, argumentação e/ou desenvolvimento e a conclusão do texto.

O primeiro objetivo de uma interpretação de um texto é a identificação de sua ideia principal. A partir daí, localizam-se as ideias secundárias, ou fundamentações, as argumentações, ou explicações, que levem ao esclarecimento das questões apresentadas na prova.

Compreendido tudo isso, interpretar significa extrair um significado. Ou seja, a ideia está lá, às vezes escondida, e por isso o candidato só precisa entendê-la – e não a complementar com algum valor individual. Portanto, apegue-se tão somente ao texto, e nunca extrapole a visão dele.

IDENTIFICANDO O TEMA DE UM TEXTO

O tema é a ideia principal do texto. É com base nessa ideia principal que o texto será desenvolvido. Para que você consiga identificar o tema de um texto, é necessário relacionar as diferentes informações de forma a construir o seu sentido global, ou seja, você precisa relacionar as múltiplas partes que compõem um todo significativo, que é o texto.

Em muitas situações, por exemplo, você foi estimulado a ler um texto por sentir-se atraído pela temática resumida no título. Pois o título cumpre uma função importante: antecipar informações sobre o assunto que será tratado no texto.

Em outras situações, você pode ter abandonado a leitura porque achou o título pouco atraente ou, ao contrário, sentiu-se atraído pelo título de um livro ou de um filme, por exemplo. É muito comum as pessoas se interessarem por temáticas diferentes, dependendo do sexo, da idade, escolaridade, profissão, preferências pessoais e experiência de mundo, entre outros fatores.

Mas, sobre que tema você gosta de ler? Esportes, namoro, sexualidade, tecnologia, ciências, jogos, novelas, moda, cuidados com o corpo? Perceba, portanto, que as temáticas são praticamente infinitas e saber reconhecer o tema de um texto é condição essencial para se tornar um leitor hábil. Vamos, então, começar nossos estudos?

Propomos, inicialmente, que você acompanhe um exercício bem simples, que, intuitivamente, todo leitor faz ao ler um texto: reconhecer o seu tema. Vamos ler o texto a seguir?

CACHORROS

Os zoólogos acreditam que o cachorro se originou de uma espécie de lobo que vivia na Ásia. Depois os cães se juntaram aos seres humanos e se espalharam por quase todo o mundo. Essa amizade começou há uns 12 mil anos, no tempo em que as pessoas precisavam caçar para se alimentar. Os cachorros perceberam que, se não atacassem os humanos, podiam ficar perto deles e comer a comida que sobrava. Já os homens descobriram que os cachorros podiam ajudar a caçar, a cuidar de rebanhos e a tomar conta da casa, além de serem ótimos companheiros. Um colaborava com o outro e a parceria deu certo.

Ao ler apenas o título “Cachorros”, você deduziu sobre o possível assunto abordado no texto. Embora você imagine que o texto vai falar sobre cães, você ainda não sabia exatamente o que ele falaria sobre cães. Repare que temos várias informações ao longo do texto: a hipótese dos zoólogos sobre a origem dos cães, a associação entre eles e os seres humanos, a disseminação dos cães pelo mundo, as vantagens da convivência entre cães e homens.

As informações que se relacionam com o tema chamamos de subtemas (ou ideias secundárias). Essas informações se integram, ou seja, todas elas caminham no sentido de estabelecer uma unidade de sentido. Portanto, pense: sobre o que exatamente esse texto fala? Qual seu assunto, qual seu tema? Certamente você chegou à conclusão de que o texto fala sobre a relação entre homens e cães. Se foi isso que você pensou, parabéns! Isso significa que você foi capaz de identificar o tema do texto!

Fonte: <https://portuguesrapido.com/tema-ideia-central-e-ideias-secundarias/>

IDENTIFICAÇÃO DE EFEITOS DE IRONIA OU HUMOR EM TEXTOS VARIADOS

Ironia

Ironia é o recurso pelo qual o emissor diz o contrário do que está pensando ou sentindo (ou por pudor em relação a si próprio ou com intenção depreciativa e sarcástica em relação a outrem).

A ironia consiste na utilização de determinada palavra ou expressão que, em um outro contexto diferente do usual, ganha um novo sentido, gerando um efeito de humor.

Exemplo:



Na construção de um texto, ela pode aparecer em três modos: ironia verbal, ironia de situação e ironia dramática (ou satírica).

Ironia verbal

Ocorre quando se diz algo pretendendo expressar outro significado, normalmente oposto ao sentido literal. A expressão e a intenção são diferentes.

Exemplo: Você foi tão bem na prova! Tirou um zero incrível!

Ironia de situação

A intenção e resultado da ação não estão alinhados, ou seja, o resultado é contrário ao que se espera ou que se planeja.

Exemplo: Quando num texto literário uma personagem planeja uma ação, mas os resultados não saem como o esperado. No livro "Memórias Póstumas de Brás Cubas", de Machado de Assis, a personagem título tem obsessão por ficar conhecida. Ao longo da vida, tenta de muitas maneiras alcançar a notoriedade sem sucesso. Após a morte, a personagem se torna conhecida. A ironia é que planejou ficar famoso antes de morrer e se tornou famoso após a morte.

Ironia dramática (ou satírica)

A ironia dramática é um efeito de sentido que ocorre nos textos literários quando o leitor, a audiência, tem mais informações do que tem um personagem sobre os eventos da narrativa e sobre intenções de outros personagens. É um recurso usado para aprofundar os significados ocultos em diálogos e ações e que, quando captado pelo leitor, gera um clima de suspense, tragédia ou mesmo comédia, visto que um personagem é posto em situações que geram conflitos e mal-entendidos porque ele mesmo não tem ciência do todo da narrativa.

Exemplo: Em livros com narrador onisciente, que sabe tudo o que se passa na história com todas as personagens, é mais fácil aparecer esse tipo de ironia. A peça como Romeu e Julieta, por exemplo, se inicia com a fala que relata que os protagonistas da história irão morrer em decorrência do seu amor. As personagens agem ao longo da peça esperando conseguir atingir seus objetivos, mas a plateia já sabe que eles não serão bem-sucedidos.

Humor

Nesse caso, é muito comum a utilização de situações que pareçam cômicas ou surpreendentes para provocar o efeito de humor.

Situações cômicas ou potencialmente humorísticas compartilham da característica do efeito surpresa. O humor reside em ocorrer algo fora do esperado numa situação.

Há diversas situações em que o humor pode aparecer. Há as tirinhas e charges, que aliam texto e imagem para criar efeito cômico; há anedotas ou pequenos contos; e há as crônicas, frequentemente acessadas como forma de gerar o riso.

Os textos com finalidade humorística podem ser divididos em quatro categorias: anedotas, cartuns, tiras e charges.

Exemplo:



ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DO TEXTO SEGUNDO O GÊNERO EM QUE SE INSCREVE

Compreender um texto trata da análise e decodificação do que de fato está escrito, seja das frases ou das ideias presentes. Interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade. Interpretação trabalha com a subjetividade, com o que se entendeu sobre o texto.

Interpretar um texto permite a compreensão de todo e qualquer texto ou discurso e se amplia no entendimento da sua ideia principal. Compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se retirar do mesmo os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas

$$\frac{1}{4} = 0,25$$

$$\frac{3}{4} = 0,75$$

2º) Terá um número infinito de algarismos após a vírgula, mas lembrando que a dízima deve ser periódica para ser número racional

OBS: período da dízima são os números que se repetem, se não repetir não é dízima periódica e assim números irracionais, que trataremos mais a frente.

$$\frac{1}{3} = 0,333...$$

$$\frac{35}{99} = 0,353535...$$

$$\frac{105}{9} = 11,6666...$$

Representação Fracionária dos Números Decimais

1º caso) Se for exato, conseguimos sempre transformar com o denominador seguido de zeros.

O número de zeros depende da casa decimal. Para uma casa, um zero (10) para duas casas, dois zeros(100) e assim por diante.

$$0,3 = \frac{3}{10}$$

$$0,03 = \frac{3}{100}$$

$$0,003 = \frac{3}{1000}$$

$$3,3 = \frac{33}{10}$$

2º caso) Se dízima periódica é um número racional, então como podemos transformar em fração?

Exemplo 1

Transforme a dízima 0,333... em fração
Sempre que precisar transformar, vamos chamar a dízima dada de x, ou seja
X=0,333...

Se o período da dízima é de um algarismo, multiplicamos por 10.
10x=3,333...

E então subtraímos:
10x-x=3,333...-0,333...
9x=3
X=3/9
X=1/3

Agora, vamos fazer um exemplo com 2 algarismos de período.

Exemplo 2

Seja a dízima 1,1212...
Façamos x = 1,1212...
100x = 112,1212... .

Subtraindo:
100x-x=112,1212...-1,1212...
99x=111
X=111/99

Números Irracionais

Identificação de números irracionais

- Todas as dízimas periódicas são números racionais.
- Todos os números inteiros são racionais.
- Todas as frações ordinárias são números racionais.
- Todas as dízimas não periódicas são números irracionais.
- Todas as raízes inexatas são números irracionais.
- A soma de um número racional com um número irracional é sempre um número irracional.
- A diferença de dois números irracionais, pode ser um número racional.
- Os números irracionais não podem ser expressos na forma $\frac{a}{b}$, com a e b inteiros e b≠0.

Exemplo: $\sqrt{5} - \sqrt{5} = 0$ e 0 é um número racional.

- O quociente de dois números irracionais, pode ser um número racional.

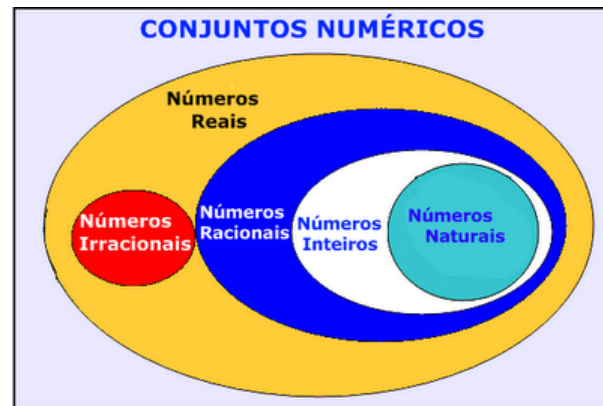
Exemplo: $\sqrt{8} : \sqrt{2} = \sqrt{4} = 2$ e 2 é um número racional.

- O produto de dois números irracionais, pode ser um número racional.

Exemplo: $\sqrt{7} \cdot \sqrt{7} = \sqrt{49} = 7$ é um número racional.

Exemplo: radicais ($\sqrt{2}, \sqrt{3}$) a raiz quadrada de um número natural, se não inteira, é irracional.

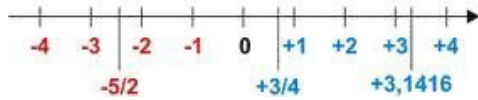
Números Reais



Fonte: www.estudokids.com.br

Representação na reta

Conjunto dos números reais



Intervalos limitados

Intervalo fechado – Números reais maiores do que a ou iguais a e menores do que b ou iguais a b.



Intervalo: $[a, b]$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid a \leq x \leq b\}$

Intervalo aberto – números reais maiores que a e menores que b.



Intervalo: $]a, b[$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid a < x < b\}$

Intervalo fechado à esquerda – números reais maiores que a ou iguais a A e menores do que B.



Intervalo: $\{a, b[$
Conjunto $\{x \in \mathbb{R} \mid a \leq x < b\}$

Intervalo fechado à direita – números reais maiores que a e menores ou iguais a b.



Intervalo: $]a, b]$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid a < x \leq b\}$

Intervalos Ilimitados

Semirreta esquerda, fechada de origem b- números reais menores ou iguais a b.



Intervalo: $]-\infty, b]$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid x \leq b\}$

Semirreta esquerda, aberta de origem b – números reais menores que b.



Intervalo: $]-\infty, b[$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid x < b\}$

Semirreta direita, fechada de origem a – números reais maiores ou iguais a A.



Intervalo: $[a, +\infty[$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid x \geq a\}$

Semirreta direita, aberta, de origem a – números reais maiores que a.



Intervalo: $]a, +\infty[$
Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} \mid x > a\}$

Potenciação

Multiplicação de fatores iguais

$$2^3 = 2 \cdot 2 \cdot 2 = 8$$

Casos

1) Todo número elevado ao expoente 0 resulta em 1.

$$1^0 = 1$$

$$100000^0 = 1$$

2) Todo número elevado ao expoente 1 é o próprio número.

$$3^1 = 3$$

$$4^1 = 4$$

3) Todo número negativo, elevado ao expoente par, resulta em um número positivo.

$$(-2)^2 = 4$$

$$(-4)^2 = 16$$

4) Todo número negativo, elevado ao expoente ímpar, resulta em um número negativo.

$$(-2)^3 = -8$$

$$(-3)^3 = -27$$

5) Se o sinal do expoente for negativo, devemos passar o sinal para positivo e inverter o número que está na base.

$$2^{-1} = \frac{1}{2}$$

$$2^{-2} = \frac{1}{4}$$

Atividades

O sistema das Nações Unidas, incluídos os organismos internacionais de financiamento e desenvolvimento, e todas as organizações e foros intergovernamentais, em consulta com as organizações não-governamentais, devem adotar medidas para:

Examinar e informar sobre as maneiras de melhorar os procedimentos e mecanismos existentes por meio dos quais as organizações não-governamentais contribuem para a formulação de políticas, tomada de decisões, implementação e avaliação, no plano de organismos individuais, nas discussões entre instituições e nas conferências das Nações Unidas;

Tendo por base o inciso (a) acima, fortalecer, ou caso não existam, estabelecer mecanismos e procedimentos em cada organismo para fazer uso dos conhecimentos especializados e opiniões das organizações não-governamentais sobre formulação, implementação e avaliação de políticas e programas;

Examinar os níveis de financiamento e apoio administrativo às organizações não-governamentais e o alcance e eficácia da participação delas na implementação de projetos e programas, tendo em vista aumentar seu papel de parceiras sociais;

Criar meios flexíveis e eficazes para obter a participação das organizações não-governamentais nos processos estabelecidos para examinar e avaliar a implementação da Agenda 21 em todos os níveis;

Promover e autorizar as organizações não-governamentais e suas redes autoorganizadas a contribuir para o exame e a avaliação de políticas e programas destinados a implementar a Agenda 21, inclusive dando apoio às organizações não-governamentais dos países em desenvolvimento e suas redes auto-organizadas;

Levar em consideração as conclusões dos sistemas de exame e processos de avaliação das organizações não-governamentais nos relatórios pertinentes da Secretaria Geral à Assembléia Geral e de todos os órgãos das Nações Unidas e de outras organizações e foros intergovernamentais pertinentes, relativas à implementação da Agenda 21, em conformidade com o processo de exame da Agenda.

Proporcionar o acesso das organizações não-governamentais a dados e informação exatos e oportunos para promover a eficácia de seus programas e atividades e de seus papéis no apoio ao desenvolvimento sustentável.

Os Governos devem tomar medidas para:

Estabelecer ou intensificar o diálogo com as organizações não-governamentais e suas redes auto-organizadas que representem setores variados, o que pode servir para: (i) examinar os direitos e responsabilidades dessas organizações; (ii) canalizar eficientemente as contribuições integradas das organizações não-governamentais ao processo governamental de formulação de políticas; e (iii) facilitar a coordenação não-governamental na implementação de políticas nacionais no plano dos programas;

Estimular e possibilitar a parceria e o diálogo entre organizações não-governamentais e autoridades locais em atividades orientadas para o desenvolvimento sustentável;

Conseguir a participação das organizações não-governamentais nos mecanismos ou procedimentos nacionais estabelecidos para executar a Agenda 21, fazendo o melhor uso de suas capacidades particulares, em especial nos campos do ensino, mitigação da pobreza e proteção e reabilitação ambientais;

Levar em consideração as conclusões dos mecanismos de monitoramento e exame das organizações não-governamentais na elaboração e avaliação de políticas relativas à implementação da Agenda 21 em todos os seus níveis;

Examinar os sistemas governamentais de ensino para identificar maneiras de incluir e ampliar a participação das organizações não-governamentais nos campos do ensino formal e informal e de conscientização do público;

Tornar disponível e acessível às organizações não-governamentais os dados e informação necessários para que possam contribuir efetivamente para a pesquisa e a formulação, implementação e avaliação de programas.

Meios de implementação

(a) Financiamento e estimativa de custos

Dependendo do resultado dos processos de exame e da evolução das opiniões sobre a melhor maneira de forjar a parceria e o diálogo entre as organizações oficiais e os grupos de organizações não-governamentais, haverá gastos nos planos nacional e internacional, relativamente baixos, mas imprevisíveis, a fim de melhorar os procedimentos e mecanismos de consulta.

Da mesma forma, as organizações não-governamentais precisarão de financiamento complementar para estabelecer sistemas de monitoramento da Agenda 21, ou para melhorá-los ou contribuir para o funcionamento deles.

Esses custos serão significativos, mas não podem ser estimados com segurança com base na informação existente.

(b) Fortalecimento institucional

As organizações do sistema das Nações Unidas e outras organizações e foros intergovernamentais, os programas bilaterais e o setor privado, quando apropriado, precisarão proporcionar um maior apoio financeiro e administrativo às organizações não-governamentais e suas redes autoorganizadas, em particular para aquelas sediadas nos países em desenvolvimento, que contribuam ao monitoramento e avaliação dos programas da Agenda 21, e proporcionar treinamento às organizações não-governamentais (e ajudá-las a desenvolver seus próprios programas de treinamento) nos planos internacional e regional, para intensificar seus papéis de parceiras na formulação e implementação de programas.

Os Governos precisarão promulgar ou fortalecer, sujeitas às condições específicas dos países, as medidas legislativas necessárias para permitir que as organizações não-governamentais estabeleçam grupos consultivos e para assegurar o direito dessas organizações de proteger o interesse público por meio de medidas judiciais.

A preservação dos recursos naturais passou a ser preocupação mundial e nenhum país tem o direito de fugir dessa responsabilidade.

A necessidade de proteção ambiental é antiga, surgindo quando o homem passou a valorizar a natureza, inicialmente de forma mais amena, e atualmente, de forma mais acentuada. Primordialmente, se dava a importância à natureza por ser uma criação divina. Depois, que o homem começou a reconhecer a interação dos componentes bióticos e abióticos que interagem no ecossistema é que efetivamente sua responsabilidade aumentou.

Com a evolução da sociedade, o homem foi rapidamente degradando o meio ambiente, contaminando-o com resíduos nucleares, disposição de lixo químicos, domésticos, industriais, hospitalares de forma inadequada, pelas queimadas, pelo desperdício dos recursos naturais não renováveis, pelo efeito estufa, pelo desmatamento indiscriminado, pela contaminação dos rios, pela degradação do solo através da mineração, pela utilização de agrotóxicos, pela má distribuição de renda, pela acelerada industrialização, pelo crescimento sem planejamento das cidades, pela caça e pela pesca predatória.

A preocupação com a preservação do meio ambiente é recente na história da humanidade, realidade esta também no Brasil. Com o acontecimento de catástrofes e problemas ambientais, os organismos internacionais passaram a exigir uma nova postura, sendo marcante a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) que em 1972 organizou a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano. A partir dessa Conferência, com a elaboração da declaração de princípios (Declaração de Estocolmo), os problemas ambientais receberam tratamentos diferentes, tendo repercussão no Brasil. Há pouco a legislação nacional sofreu um forte impacto com o surgimento de novas leis e, em especial, da Lei 6.938/81, conhecida como Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, que reconhece juridicamente o meio ambiente como um direito próprio e autônomo e terminou com as preocupações pontuais, centradas em problemas específicos inerentes às questões ambientais de vizinhança, propriedade, ocupação do solo, utilização dos recursos minerais e apropriação das florestas, etc.. A partir desse momento, iniciou-se no Brasil uma Política Nacional do Meio Ambiente que estabeleceu princípios, diretrizes e instrumentos para a proteção ambiental. Sob a influência de paradigmas internacionais, o Brasil avança e, na Constituição de 1988, criou-se o elemento normativo que faltava para considerar o Direito Ambiental uma ciência autônoma dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo do que já ocorria em outros países.

O Direito Ambiental, segundo José Rubens Morato Leite:

“[...] se ocupa da natureza e futura gerações nas sociedades de risco, admitindo que a projeção dos riscos é capaz de afetar desde hoje o desenvolvimento do futuro, que importa afetar, portanto, as garantias do próprio desenvolvimento da vida”. [1]

Na Constituição Federal de 1988, a proteção do ambiente e salvaguarda da sadia qualidade de vida são asseguradas através da implementação de políticas públicas [2]. Apesar da existência dessas garantias constitucionais e da legislação infraconstitucional, que vedam a poluição sonora causada por bares, que exigem o depósito do lixo em aterros, que proíbem o lançamento de esgoto sem tratamento em corpos de água, restringem o corte de árvores, que exigem Estudo de Impacto Ambiental (EIA), que exigem o Relatório de Impacto Ambiental (RIMA), que estabelecem diretrizes, critérios e procedimentos para a gestão dos resíduos da construção civil; etc., verifica-se ausência de eficácia dessas garantias pela não aplicação efetiva dessas políticas públicas pelo Poder Público.

O agir administrativo na seara ambiental é repleto de deveres para conservação e a proteção do meio ambiente. A inércia, ausência de atuação e fiscalização do Estado trazem consequências nefastas aos interesses da sociedade, ao meio ambiente e à qualidade de vida do ser humano, sendo necessária a conscientização da população que deve exigir o cumprimento das leis existentes que asseguram uma efetiva proteção ambiental, sendo evidente a ação coercitiva dessas garantias e, portanto, obrigatório o seu cumprimento pelos governantes.

Claro que na hipótese da negação de direitos assegurados pela Carta Constitucional e legislação infraconstitucional que garantem a democracia e os direitos fundamentais ao meio ambiente sadio para as gerações presentes e futuras e da saúde pública ambiental resta tão-somente, o controle judicial das Políticas Públicas através do Poder Judiciário.

A proteção constitucional do meio ambiente

Na Constituição Federal, o artigo 225 [3] exerce o papel norteador do meio ambiente devido a seu complexo teor de direitos, mensurado pela obrigação do Estado e da Sociedade na garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Importante salientar, ainda, que a Constituição ao longo de vários outros artigos trata do meio ambiente e das imposições legais para preservá-lo.

A vontade do legislador brasileiro em relação à proteção ao meio ambiente está marcada na Constituição Federal através da distribuição da competência em matéria ambiental que passou a ser comum entre União, Estados e Municípios, conforme o artigo 23, que dispõe: “VI proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas; VII preservar florestas, a fauna e a flora”. Restou, além disto, forte no artigo 225, que o bem ambiental é um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, assegurando o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito de todos. Portanto, a natureza jurídica do bem ambiental é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, criando um terceiro gênero de bem que não é público e muito menos privado. Agora cabe tanto ao Estado (Poder Público) como à sociedade civil (coletividade) o dever de preservar os bens ambientais não só para quem está vivo nos dias de hoje (presentes gerações) como para aqueles que virão (futuras gerações) a existência real dos bens ambientais.

Não se pode esquecer, como já referido, de que o artigo 225 é apenas o porto de chegada ou ponto mais saliente de uma série de outros dispositivos que, direta ou indiretamente, instituem uma verdadeira malha regulatória que compõe a ordem pública ambiental baseada nos princípios [4] da primariedade do meio ambiente e da explorabilidade limitada da propriedade, ambos de caráter geral e implícito.

Sobre a proteção constitucional ao meio ambiente, José Rubens Morato Leite expressa:

“Em termos formais, a proteção do meio ambiente na Constituição de 1988 não segue - nem seria recomendável que seguisse - um único padrão normativo, dentre aqueles encontráveis no Direito Comparado. Ora o legislador utiliza-se da técnica do estabelecimento de direito e dever genéricos (p. ex.. a primeira parte do artigo 225, caput, ora faz uso da instituição de deveres especiais (p. ex., todo o artigo 225, § 1º.). Em alguns casos, tais enunciados normativos podem ser apreciados como princípios específicos e explícitos (p. ex., os princípios da função ecológica da propriedade rural e do poluídor-pagador, previstos, respectivamente, nos arts. 186, II, e 225, §§ 22 e 32), noutros, como instrumentos de execução (p. ex., a previsão do Estudo Prévio de Impacto Ambiental ou da ação civil pública). O constituinte também protegeu certos biomas hiperfrágeis ou de grande valor ecológico (p. ex., a Mata Atlântica, o Pantanal, a Floresta Amazônica, a Serra do Mar e a Zona Costeira)”. [5]

Na Constituição Federal, restou assegurado que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (artigo 225).

Analisando o § 1º do artigo 225 da Constituição Federal, verifica-se que para assegurar a efetividade desse direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado na forma do disposto no inciso I, deste parágrafo, compete ao Poder Público preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas. Também é responsabilidade do Poder Público exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental a que se dará publicidade (inciso IV). Além disso, ao Poder Público cabe controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente (inciso V).

Assim, pelo que se depreende do texto constitucional, a proteção ao meio ambiente e ao meio ambiente equilibrado são considerados direitos fundamentais, sendo que a concretização/realização dos mesmos é uma diretriz, um balizamento, uma de-

Art. 31. O órgão Central do Sistema de Pessoal Civil determinará o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no § 3o do art. 37, o servidor posto em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, até o seu adequado aproveitamento em outro órgão ou entidade. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 32. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Capítulo II Da Vacância

Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- V - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- VI - readaptação;
- VII - aposentadoria;
- VIII - posse em outro cargo inacumulável;
- IX - falecimento.

Art. 34. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor, ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

- I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;
- II - quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Art. 35. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- I - a juízo da autoridade competente;
- II - a pedido do próprio servidor.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo III Da Remoção e da Redistribuição

Seção I Da Remoção

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - de ofício, no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a pedido, a critério da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção II Da Redistribuição

Art. 37. Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - interesse da administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - equivalência de vencimentos; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - manutenção da essência das atribuições do cargo; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1o A redistribuição ocorrerá ex officio para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2o A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3o Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos arts. 30 e 31. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4o O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC, e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV Da Substituição

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1o O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do

cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2o O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 39. O disposto no artigo anterior aplica-se aos titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria.

Título III Dos Direitos e Vantagens

Capítulo I Do Vencimento e da Remuneração

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único. (Revogado pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Revogado pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 1o A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 62.

§ 2o O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no § 1o do art. 93.

§ 3o O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

§ 4o É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

§ 5o Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as vantagens previstas nos incisos II a VII do art. 61.

Art. 43. (Revogado pela Lei nº 9.624, de 2.4.98) (Vide Lei nº 9.624, de 2.4.98)

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 45. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. (Vide Decreto nº 1.502, de 1995) (Vide Decreto nº 1.903, de 1996) (Vide Decreto nº 2.065, de 1996) (Regulamento) (Regulamento)

§ 1o Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015)

§ 2o O total de consignações facultativas de que trata o § 1o não excederá a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração mensal, sendo 5% (cinco por cento) reservados exclusivamente para: (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015) (Vide Lei nº 14.131, de 2021)

I - a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou (Incluído pela Lei nº 13.172, de 2015)

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito. (Incluído pela Lei nº 13.172, de 2015)

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1o O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2o Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3o Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

Capítulo II Das Vantagens

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I - indenizações;
- II - gratificações;
- III - adicionais.

§ 1o As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2o As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 50. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

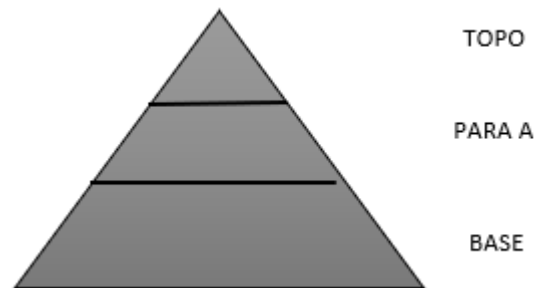
Seção I Das Indenizações

Art. 51. Constituem indenizações ao servidor:

- I - ajuda de custo;

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.

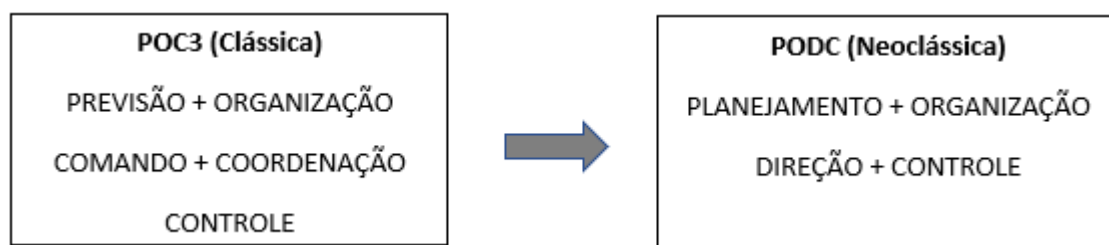
• **Princípios da Teoria Clássica:**

- 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” às 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.

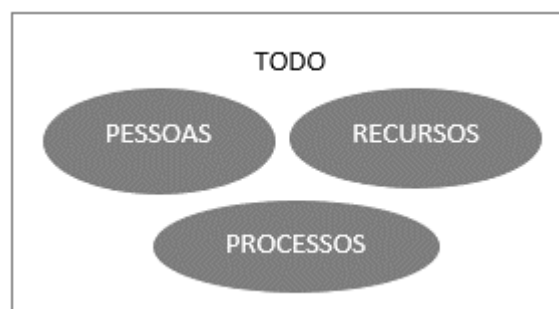
A Abordagem Estruturalista é composta pela Teoria Burocrática e a Teoria Estruturalista. Além da ênfase na estrutura, ela também se preocupa com pessoas e ambiente, se aproxima muito da Teoria de Relações Humanas.

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.

- Política Fiscal - envolve a administração e a geração de receitas, além do cumprimento de metas e objetivos governamentais no orçamento, utilizado para a alocação, distribuição de recursos e estabilização da economia. É possível, com a política fiscal, aumentar a renda e o PIB e aquecer a economia, com uma melhor distribuição de renda.

- Política Regulatória - envolve o uso de medidas legais como decretos, leis, portarias, etc., expedidos como alternativa para se alocar, distribuir os recursos e estabilizar a economia. Com o uso das normas, diversas condutas podem ser banidas, como a criação de monopólios, cartéis, práticas abusivas, poluição, etc.

- Política Monetária – envolve o controle da oferta de moeda, da taxa de juros e do crédito em geral, para efeito de estabilização da economia e influência na decisão de produtores e consumidores. Com a política monetária, pode-se controlar a inflação, preços, restringir a demanda, etc.

O Orçamento Público funciona como um balizador na Economia. Se temos elevados investimentos governamentais no Orçamento, provavelmente o número de empregos aumentará, assim como a renda agregada melhorará. Em compensação, um orçamento restrito em investimentos, provocará desemprego, desaceleração da economia, e decréscimo no produto interno bruto.

O Governo pode provocar orçamentos expansionistas ou gerar um orçamento recessivo.

Dentre as funções consubstanciadas no Orçamento Público, destacamos:

- Função alocativa - Oferecer bens e serviços (públicos puros) que não seriam oferecidos pelo mercado ou seriam em condições ineficientes (meritórios ou semipúblicos) e. criar condições para que bens privados sejam oferecidos no mercado (devido ao alto risco, custo, etc) pelos produtores, por investimentos ou intervenções, corrigir imperfeições no sistema de mercado (oligopólios, monopólios, etc) e corrigir os efeitos negativos de externalidades.

- Função distributiva – Tornar a sociedade menos desigual em termos de renda e riqueza, através da tributação e transferências financeiras, subsídios, incentivos fiscais, alocação de recursos em camadas mais pobres da população, etc.

- Função estabilizadora – ajustar o nível geral de preços, nível de emprego, estabilizar a moeda, mediante instrumentos de política monetária, cambial e fiscal, ou outras medidas de intervenção econômica (controles por leis, limites).

Princípios do Orçamento Público

Existem princípios básicos que devem ser seguidos na elaboração e execução do orçamento, que estão definidos na Constituição Federal, na Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, no Plano Plurianual e na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

A Lei nº 4.320/64 estabelece os fundamentos da transparência orçamentária (art. 2º):

“A Lei do Orçamento conterá a discriminação da receita e despesa, de forma a evidenciar a política econômico-financeira e o programa de trabalho do governo, obedecidos os princípios da unidade, universalidade e anualidade”.

Princípios Orçamentários

- Unidade – Só existe um Orçamento para cada ente federativo (no Brasil, existe um Orçamento para a União, um para cada Estado e um para cada Município). Cada ente deve possuir o seu Orçamento, fundamentado em uma política orçamentária e estruturado uniformemente. Não há múltiplos orçamentos em

uma mesma esfera. O fato do Orçamento Geral da União possuir três peças, como o Orçamento Fiscal, o Orçamento da Seguridade Social e o Orçamento de Investimento não representa afronta ao princípio da unidade, pois o Orçamento é único, válido para os três Poderes. O que há é apenas volumes diferentes segundo áreas de atuação do Governo.

- Universalidade – o Orçamento deve agregar todas as receitas e despesas de toda a administração direta e indireta dos Poderes. A Lei orçamentária deve incorporar todas as receitas e despesas, ou seja, nenhuma instituição pública que receba recursos orçamentários ou gerencie recursos federais pode ficar de fora do Orçamento.

- Anualidade / Periodicidade – o Orçamento cobre um período limitado. No Brasil, este período corresponde ao ano ou exercício financeiro, de 01/01 a 31/12. O período estabelece um limite de tempo para as estimativas de receita e fixação da despesa, ou seja, o orçamento deve se realizar no exercício que corresponde ao próprio ano fiscal.

- Legalidade – O Orçamento é objeto de uma lei específica (Lei ordinária no Brasil), e como tal, deve cumprir o rito legislativo próprio, com o cumprimento de todos os quesitos, inclusive seu sancionamento e publicação pelo Presidente da República ou Congresso Nacional.

- Exclusividade – O Orçamento só versa sobre matéria orçamentária, podendo conter autorização para abertura de créditos suplementares e operações de crédito, ainda que por antecipação da receita.

- Especificação ou discriminação ou especialização – São vedadas autorizações globais no Orçamento. As despesas devem ser especificadas no Orçamento, no mínimo, por modalidade de aplicação.

- Publicidade – O Orçamento de um país deve ser sempre divulgado quando aprovado e transformado em lei. No Brasil, o Orçamento Federal é publicado no Diário Oficial da União.

- Equilíbrio – As despesas autorizadas no Orçamento devem ser, sempre que possível, iguais às receitas previstas. Não pode haver um desequilíbrio acentuado nos gastos.

- Orçamento-Bruto - A receita e despesa constante no Orçamento, exceto os descontos constitucionais (ex. transferências constitucionais), devem aparecer no Orçamento pelo valor total ou valor bruto, sem deduções de nenhuma espécie.

- Não afetação ou não vinculação – É vedada a vinculação dos impostos a órgão, fundo ou despesa, exceto as próprias transferências constitucionais para manutenção e desenvolvimento do ensino (FPE, FPM, etc.) e as garantias às operações de crédito por antecipação da receita.

Programação, tipicidade e atipicidade – Durante a fase de consolidação da proposta de Orçamento, geralmente se seguem determinadas classificações orçamentárias existentes. Há uma tabela de classificação funcional de despesas, por exemplo, que classifica a despesa em funções, subfunções, programas e ações. Há outra tabela de classificação da despesa por fontes de recursos e outra por unidade orçamentária, por exemplo. No processo de programação da despesa no Orçamento, em primeiro lugar é preciso identificar a função a que pertence a despesa (se é uma despesa classificável na função Educação, Saúde, Ciência e Tecnologia, Transportes, ou qualquer outra). A função é o nível mais elevado de agregação de despesas, representando quase que uma área de atuação do Governo. As diferentes funções se dividem em subfunções, que, por sua vez, comportam diferentes programas de Governo, compostos por ações (proje-

tos, atividades ou operações especiais) a realizar no exercício. Programar uma despesa é classificar a despesa de maneira a ficar evidenciado onde será utilizado o recurso (em qual função, subfunção, programa ou ação do Governo). Porém, no processo de programação, pode ocorrer de um programa não se vincular à sua respectiva subfunção da tabela de classificação funcional. OU uma subfunção não se vincular à sua função típica, constante da tabela de classificação funcional. Ou seja, em termos práticos, nem sempre se programa a despesa respeitando-se a classificação funcional existente nas tabelas orçamentárias. Quando um programa é vinculado a uma subfunção que não aquela correspondente à da tabela de classificação, dizemos que ocorreu atipicidade na programação da despesa, ou seja, não há uma classificação típica. O mesmo acontece quando uma despesa classificada no Orçamento em uma subfunção está vinculada a outra função que não a função correspondente, segundo a tabela de classificação orçamentária. A tabela de classificação funcional da despesa por funções e subfunções está consignada no livro "Manual Técnico de Orçamento" publicado pela Secretaria de Orçamento Federal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). (www.ceap.br)

A partir da Constituição Federal de 1988 uma nova realidade se impôs na relação entre os poderes. É estabelecida uma tendência de autonomia política e administrativa municipal que, na prática, seria legitimada nas correspondentes Constituições Federal e estaduais, e especificamente nas Leis Orgânicas Municipais.

Tratava-se de uma reestruturação das relações entre as esferas de poder: União, Estados e Municípios.

O advento da Lei Orgânica criava uma nova realidade para os Municípios brasileiros, baseada no princípio descentralizador do Estado brasileiro, conforme determinado na Constituição Federal. A inovação não se limitava à descentralização, avançava com a previsão da participação popular durante o processo de sua elaboração.

O desafio que se apresentava era como fazer com que a Lei Orgânica se consolidasse como um instrumento de fortalecimento da autonomia dos Municípios e como tal se adequasse às realidades econômicas, políticas, culturais e sociais locais.

Neste contexto, a elaboração de uma Lei Orgânica é uma garantia sólida ao processo de democratização. Ela agrega os dois lados da sociedade: o institucional por intermédio de suas instituições representativas, os partidos e a administração municipal e do outro lado os movimentos e organizações da sociedade organizada.

Mas, a plena autonomia municipal em termos políticos, administrativos e financeiros, conforme estabelecido na Constituição Federal, só fica clara e é bem entendida se, de forma explícita, for observado o seguinte:

- i) atribuições e responsabilidades do governo local; e
- ii) respeito às competências privativas e concorrentes da União e dos Estados.

RECEITAS E DESPESAS EXTRAORÇAMENTÁRIAS

RECEITA PÚBLICA

Os recursos financeiros canalizados para os cofres públicos ostentam, na prática, natureza e conteúdo bastante diversificados.

Nem sempre derivam da atividade impositiva do Estado - campo de abrangência do Direito Tributário - podendo resultar de contratos firmados pela administração, com caráter de bilateralidade.

Uns e outros devem ser tidos como receitas públicas, cujo estudo amplo, pertence ao campo do Direito Financeiro, e mais remotamente, ao da Ciência das Finanças.

Por isso, ao definirmos o Direito Financeiro como ramo do Direito Administrativo que regula a atividade desenvolvida pelo Estado na obtenção, gestão e aplicação dos recursos financeiros, referimo-nos à receita pública como um dos capítulos dessa disciplina: justamente aquele que versa sobre a captação de recursos financeiros.

Entrada ou ingresso é todo dinheiro recolhido aos cofres públicos, mesmo sujeito à restituição.

A noção compreende as importâncias e valores realizados a qualquer título. Assim, os tributos (impostos, taxas, e contribuição de melhoria) e as rendas da atividade econômica do Estado (preços), não restituíveis, são ingressos ou entradas.

À semelhança, as fianças, cauções, empréstimos públicos, posto que restituíveis.

Receita é a quantia recolhida aos cofres públicos não sujeita a restituição, ou, por outra, a importância que integra o patrimônio do Estado em caráter definitivo.

Na lição de Aliomar Baleeiro receita pública é a entrada que, integrando-se no patrimônio público sem quaisquer reservas, condições ou correspondência no passivo vem acrescer o seu vulto como elemento novo e positivo Associando os princípios expostos, concluímos que toda receita (em sentido estrito) é entrada, mas a recíproca não é verdadeira.

Contabilização Da Receita Pública

Conforme a variação na situação patrimonial que possa provocar, sendo:

- Receita pública efetiva; e
- Receita pública não-efetiva.

Receita Pública Efetiva

- Não representam obrigação do ente público
- Alteram a situação líquida patrimonial incorporando-se definitivamente ao patrimônio público.

Receita Pública Não-Efetiva

- São as que possuem reconhecimento do direito
- Não alteram a situação patrimonial líquida do ente.
- No momento da entrada do recurso, registra-se, também, uma obrigação.

Classificação das Receitas Públicas

a) Quanto à Origem: Originárias X Derivadas

Receitas Originárias são aquelas provenientes da exploração do patrimônio da pessoa jurídica de direito público, ou seja, o Estado coloca parte do seu patrimônio a disposição de pessoas físicas ou jurídicas, que poderão se beneficiar de bens ou de serviços, mediante pagamento de um preço estipulado.

Elas independem de autorização legal e pode ocorrer a qualquer momento, e são oriundas da exploração do patrimônio mobiliário ou imobiliário, ou do exercício de atividade econômica, industrial, comercial ou de serviços, pelo Estado ou suas entidades. Exemplos: Rendas obtidas sobre os bens sujeitos à sua propriedade (aluguéis, dividendos, aplicações financeiras).

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

Direito de propriedade e sua função social:

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

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;

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;

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;

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";

Direito do consumidor:

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

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;

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;

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;

Princípio da não discriminação:

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

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.

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;

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;*

Proibição de penas:

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;*
- b) de caráter perpétuo;*
- c) de trabalhos forçados;*
- d) de banimento;*
- e) cruéis.*

Estabelecimentos para cumprimento de pena:

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

Respeito à Integridade Física e Moral dos Presos:

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

Direito de permanência e amamentação dos filhos pela presidiária mulher:

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

Extradicação:

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradicação de estrangeiro por crime político ou de opinião;

Direito ao julgamento pela autoridade competente

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

Devido Processo Legal:

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

Contraditório e a ampla defesa:

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

Provas ilícitas:

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

Presunção de inocência:

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

Identificação criminal:

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei; (Regulamento).

Ação Privada Subsidiária da Pública:

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

A publicidade dos atos processuais e o segredo de Justiça:

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

Legalidade da prisão:

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

Comunicabilidade da prisão:

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

Informação ao preso:

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

Identificação dos responsáveis pela prisão:

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

Relaxamento da prisão ilegal:

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

Garantia da liberdade provisória:

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido, quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

Prisão civil:

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

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, ressaltando-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 emprego⁶.

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”.

Assim, considerando as críticas que são feitas à definição legal contida no art. 442 da CLT, podemos definir o contrato de trabalho como sendo o acordo de vontades, manifestado de forma expressa (verbalmente ou por escrito) ou de forma tácita, por meio do qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a uma outra pessoa física, a uma pessoa jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica (empregador), mediante remuneração.

Quanto à caracterização do contrato de trabalho, entre os caracteres apontados pela doutrina, destacamos os seguintes:

É um contrato de Direito Privado — não obstante o fato de o Direito do Trabalho se caracterizar pela predominância de normas imperativas e indisponíveis, o contrato de trabalho insere-se no âmbito do Direito Privado.

A caracterização do contrato de trabalho como sendo um contrato de Direito Privado respalda-se nos seguintes fundamentos:

→ natureza essencialmente privada de seus sujeitos (mesmo o Estado, quando contrata empregados, sob o regime da CLT, age como particular, submetendo-se à legislação trabalhista sem qualquer privilégio ou prerrogativa especial);

→ natureza privada dos interesses envolvidos;

→ celebração do contrato de trabalho como fruto do exercício da autonomia da vontade das partes, que voluntariamente se obrigam reciprocamente;

→ possibilidade de pactuação pelas partes das condições que vão reger a relação a ser mantida durante a vigência do contrato.

É um contrato consensual — o contrato de trabalho pode ser ajustado livremente pelas partes contratantes, sem necessidade da observância de formalidades imperativas, sendo suficiente para atribuir validade ao contrato o simples consentimento.

Nasce da manifestação da vontade livre das partes e, como regra, não depende de forma prevista em lei, podendo ser celebrado verbalmente, por escrito ou até tacitamente (art. 442, CLT).

É um contrato sinalagmático — trata-se de pacto de natureza bilateral que gera obrigações recíprocas às partes contratantes, resultando um equilíbrio formal entre as prestações ajustadas.

É um contrato celebrado *intuitu personae* — o contrato de trabalho gera uma obrigação pessoal em relação a um de seus sujeitos, o empregado. A obrigação de prestar serviços é infungível. Tal característica está ligada à fidúcia que decorre do contrato de trabalho e que permite que o empregador exija a prestação de serviços daquele que contratou como empregado.

É um contrato comutativo — na celebração do contrato de trabalho é dado conhecimento prévio às partes das vantagens que receberão por conta do adimplemento do contrato: o empregado sabe quanto receberá pelos serviços prestados e o empregador sabe quais atividades laborais poderá exigir do empregado.

É um contrato de trato sucessivo — o contrato de trabalho vincula as partes contratantes ao cumprimento de obrigações de débito permanente, que se sucedem continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se seguidamente. O contrato de trabalho não se esgota com o cumprimento da obrigação, que, após cumpri-la, renasce. Tal dinâmica perdura enquanto vigorar o contrato.

É um contrato oneroso — as obrigações assumidas em decorrência do contrato de trabalho são, para ambas as partes, economicamente mensuráveis. Do contrato decorrem perdas e vantagens econômicas tanto para o empregado como para o empregador.

É um contrato complexo — uma das características do contrato de trabalho é a possibilidade de que sejam celebrados contratos acessórios a ele, como, por exemplo, um contrato de locação, um contrato de mandato, um contrato de comodato etc. Tais contratos auxiliares dependem do contrato principal, o que significa dizer que seguem a sorte dele: extinto o contrato de trabalho, extinguem-se os contratos acessórios.

Alguns autores ainda apontam a **alteridade** como uma das características do contrato de trabalho, tendo em vista que a prestação laboral empregatícia se desenvolve em favor e por conta de outrem, que aúfere os frutos do trabalho do empregado e, por isso, assume os riscos do empreendimento.

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

Classificação

O contrato de trabalho pode ser classificado:

→ **Quanto à forma de manifestação de vontade que levou à sua celebração**

Os contratos de trabalho podem ser celebrados mediante duas formas de manifestação de vontade das partes:

Contrato expresso: aquele que decorre de uma expressão explícita de vontade, pela qual as partes estipulam os direitos e as obrigações que vão reger a relação jurídica;

Contrato tácito: aquele que se revela por um conjunto de atos praticados pelas partes, sem que tenha havido manifestação inequívoca de vontade. A conduta das partes revela elementos indicativos da pactuação empregatícia, sem que tenham manifestado expressamente sua vontade.

No Direito do Trabalho, como regra, o contrato de trabalho não exige formalidade ou solenidade para sua formação válida. Pode ser celebrado tanto por manifestação expressa de vontade (por escrito ou verbalmente) como por manifestação de vontade apenas tácita.

Apenas excepcionalmente, e em decorrência de previsão legal, alguns contratos de trabalho devem necessariamente ser celebrados por escrito.

→ **Quanto ao número de sujeitos ativos componentes do respectivo polo da relação jurídica**

O contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral, à medida que necessariamente decorre do ajuste de vontade de dois sujeitos: de um lado, o empregado; de outro, o empregador.

Sempre que o contrato for celebrado entre o empregador e um único empregado, o que é o normal, fala-se em contrato individual de trabalho, expressão utilizada pelo legislador (arts. 442 e 443, CLT).

De outra forma, quando, em razão da unidade necessária que cerca a prestação do serviço, o contrato de trabalho for celebrado com diversos empregados ao mesmo tempo, trata-se do contrato de trabalho plúrimo ou contrato de trabalho por equipe.

→ **Quanto à sua duração**

Os contratos de trabalho podem classificar-se em:

Contrato por prazo indeterminado, que são aqueles que têm duração indefinida no tempo;

Contratos por prazo determinado, cujo período de duração é estabelecido desde o início da pactuação;

Contratos de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

A duração indeterminada dos contratos de trabalho é a regra geral. Exatamente por isso, em qualquer contratação incide a presunção de que a relação de emprego foi pactuada sem determinação de prazo, salvo se existir prova em sentido contrário.

A indeterminação do prazo de duração do contrato de trabalho faz prevalecer, na prática e concretamente, o princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da norma mais favorável, tendo em vista que esta modalidade de contratação assegura ao trabalhador um conjunto mais amplo de direitos rescisórios.

Assim, somente por exceção os contratos de trabalho são celebrados por prazo determinado.

**DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL; O JUS
VARIANDI**

A regra genérica proibitiva da alteração in pejus das condições contratuais, que vem traçada de forma explícita no caput do art. 468 da CLT, é que deve ser aplicada quando, na sua execução, o contrato de trabalho sofre uma alteração em qualquer de suas condições essenciais⁷.

Após a análise dos aspectos acima, importante ressaltar que, embora o art. 468 da CLT expresse o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho, determinando o legislador que as cláusulas convencionais, regra geral, não podem sofrer transformações, o que se verifica na prática é uma realidade que se distancia desta ideia.

Isso porque o tempo imprime ao contrato de trabalho uma característica peculiar: com fundamento no princípio da continuidade, o contrato de trabalho é feito para durar, para se estender no tempo, e quanto maior o tempo de vigência do contrato de trabalho, mais sujeito a alterações durante seu curso ele estará.

Vários são os fatores que influenciam o contrato de trabalho, tais como a criação de novas técnicas, a expansão do empreendimento, ou a diversificação das atividades; e, como ajuste de trato sucessivo que é, o contrato de trabalho deve adaptar-se às novas circunstâncias, sendo maleável para manter a sua própria continuidade.

Em razão disso, surge o questionamento acerca de como é possível compatibilizar a alterabilidade inata do contrato de trabalho, que se revela claramente em virtude de ser de trato sucessivo, com o disposto no art. 468 da CLT.

O dispositivo legal sob análise reflete forte intervenção na autonomia da vontade, o que, no entanto, é inegavelmente necessário.

Se assim não fosse, o empregador poderia, aproveitando-se de sua situação de superioridade econômica, coagir o empregado a aceitar alterações de cláusulas essenciais do contrato, mesmo que isso lhe fosse prejudicial. Portanto, diante de qualquer prova de prejuízo (e não é necessário que este seja direto), a declaração da nulidade da alteração é a solução apresentada pela lei, fundando-se no art. 9º da própria CLT.

A violação contratual derivada da alteração gera, portanto, a consequência natural da nulidade do ato, restituindo as partes às condições de trabalho vigentes antes da alteração.

Tratando-se de **alteração bilateral**, a cláusula alterada, eivada de vício, torna-se nula.

Quando, porém, a **alteração for unilateral**, além da nulidade do ato, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho e receber a respectiva indenização (rescisão indireta, por violação das obrigações contratuais por parte do empregador).

Em relação à alteração de local de trabalho especificamente, o caput do art. 469 da Consolidação das Leis do Trabalho também expressa a inalterabilidade como regra geral, e assim dispõe:

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.

Portanto, em relação a este tipo específico de alteração do contrato de trabalho, o mútuo consentimento é ressaltado pelo legislador, sendo vedada a transferência do empregado por vontade unilateral do empregador.

⁷ <https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquemalizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf>

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 cealuma.

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 convenções anteriores.*

§ 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 empregado 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 disposta 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; DOS DISTRIBUIDORES; DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA E OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES

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 auxílio².

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.

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

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 lhe 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;

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.