



TRT-ES

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
17ª REGIÃO

Técnico judiciário
– área administrativa

EDITAL Nº 01/2022

CÓD: SL-102ST-22
7908433227250

Como passar em um concurso público?

Todos nós sabemos que é um grande desafio ser aprovado em concurso público, dessa maneira é muito importante o concurseiro estar focado e determinado em seus estudos e na sua preparação. É verdade que não existe uma fórmula mágica ou uma regra de como estudar para concursos públicos, é importante cada pessoa encontrar a melhor maneira para estar otimizando sua preparação.

Algumas dicas podem sempre ajudar a elevar o nível dos estudos, criando uma motivação para estudar. Pensando nisso, a Solução preparou esta introdução com algumas dicas que irão fazer toda a diferença na sua preparação.

Então mãos à obra!

- Esteja focado em seu objetivo: É de extrema importância você estar focado em seu objetivo: a aprovação no concurso. Você vai ter que colocar em sua mente que sua prioridade é dedicar-se para a realização de seu sonho;
- Não saia atirando para todos os lados: Procure dar atenção a um concurso de cada vez, a dificuldade é muito maior quando você tenta focar em vários certames, pois as matérias das diversas áreas são diferentes. Desta forma, é importante que você defina uma área e especializando-se nela. Se for possível realize todos os concursos que saírem que englobe a mesma área;
- Defina um local, dias e horários para estudar: Uma maneira de organizar seus estudos é transformando isso em um hábito, determinado um local, os horários e dias específicos para estudar cada disciplina que irá compor o concurso. O local de estudo não pode ter uma distração com interrupções constantes, é preciso ter concentração total;
- Organização: Como dissemos anteriormente, é preciso evitar qualquer distração, suas horas de estudos são inegociáveis. É praticamente impossível passar em um concurso público se você não for uma pessoa organizada, é importante ter uma planilha contendo sua rotina diária de atividades definindo o melhor horário de estudo;
- Método de estudo: Um grande aliado para facilitar seus estudos, são os resumos. Isso irá te ajudar na hora da revisão sobre o assunto estudado. É fundamental que você inicie seus estudos antes mesmo de sair o edital, buscando editais de concursos anteriores. Busque refazer a provas dos concursos anteriores, isso irá te ajudar na preparação.
- Invista nos materiais: É essencial que você tenha um bom material voltado para concursos públicos, completo e atualizado. Esses materiais devem trazer toda a teoria do edital de uma forma didática e esquematizada, contendo exercícios para praticar. Quanto mais exercícios você realizar, melhor será sua preparação para realizar a prova do certame;
- Cuide de sua preparação: Não são só os estudos que são importantes na sua preparação, evite perder sono, isso te deixará com uma menor energia e um cérebro cansado. É preciso que você tenha uma boa noite de sono. Outro fator importante na sua preparação, é tirar ao menos 1 (um) dia na semana para descanso e lazer, renovando as energias e evitando o estresse.

A motivação é a chave do sucesso na vida dos concurseiros. Compreendemos que nem sempre é fácil, e às vezes bate aquele desânimo com vários fatores ao nosso redor. Porém tenha garra ao focar na sua aprovação no concurso público dos seus sonhos.

Como dissemos no começo, não existe uma fórmula mágica, um método infalível. O que realmente existe é a sua garra, sua dedicação e motivação para realizar o seu grande sonho de ser aprovado no concurso público. Acredite em você e no seu potencial.

A Solução tem ajudado, há mais de 36 anos, quem quer vencer a batalha do concurso público. **Vamos juntos!**

Língua Portuguesa

1. Domínio da ortografia oficial.....	9
2. Emprego da acentuação gráfica.	10
3. Emprego dos sinais de pontuação.	10
4. Emprego do sinal indicativo de crase.	11
5. Flexão nominal e verbal. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo	12
6. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação.	16
7. Domínio dos mecanismos de coesão textual.	17
8. Concordância nominal e verbal.	18
9. Regência nominal e verbal.	18
10. Morfossintaxe.	19
11. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas). Adequação da linguagem ao tipo de documento.....	23
12. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.....	31
13. Figuras de linguagem.	44
14. Discurso direto, indireto e indireto livre.	46

Matemática e raciocínio lógico

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão 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.	53
--	----

Noções de Estatísticas

1. Noções de Estatística: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão)	79
2. Leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas	80

Direito Constitucional

1. Noções de Direito Constitucional: Da aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas	85
2. Princípios fundamentais	85
3. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos. Dos partidos políticos	86
4. Da organização político-administrativa: da União. Das competências da União, Estados e Municípios.....	96
5. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos	100
6. Da organização dos Poderes	103
7. Do Poder Executivo: do Presidente e do VicePresidente da república. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República	104
8. Do Poder Legislativo: do processo legislativo. Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.....	105
9. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça: organização e competência. Do Superior Tribunal de Justiça. Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho	109
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública.....	111

Direito Administrativo

1. Administração pública	115
2. Regime jurídico administrativo. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública. Princípios administrativos implícitos	116
3. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942) e sua aplicação na Administração Pública.....	126
4. Poderes da Administração Pública. Poderes e deveres dos administradores públicos. Uso e abuso do poder.....	128
5. Lei de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019)	134
6. Organização da Administração Direta e Indireta. Órgãos públicos. Aspectos gerais da Administração Direta. Autarquias. Empresas públicas e sociedades de economia mista. Fundações públicas. Consórcios públicos. Agências. Entes de colaboração e entidades paraestatais	138
7. Ato administrativo. Conceito, características e atributos. Elementos e requisitos de validade. Classificação dos atos administrativos. Formação e efeitos. Extinção, revogação, invalidação e convalidação. Cassação e caducidade.....	141
8. Processo administrativo. Lei nº 9.784/1999	151
9. Controle da administração pública. Classificações relativas ao controle da Administração Pública. Controle externo e procedimentos de tomadas de contas	159
10. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021).....	163
11. Licitação. Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade. Princípios básicos e correlatos. Modalidades. Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade. Procedimento licitatório. Anulação, revogação e recursos administrativos. Sanções e procedimento sancionatório. Crimes em licitações e contratos administrativos. Lei nº 14.133/2021	171
12. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112/1990 atualizada).	181

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, coordenação, comunicação, controle e avaliação. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional.....	219
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada.....	232
3. Gestão de resultados na produção de serviços públicos.....	234
4. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais.....	242
5. Gestão e avaliação de desempenho.....	253
6. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas. Motivação. Liderança.....	258
7. Gestão por Processos	271
8. Gestão por Projetos	273
9. Gestão de contratos	275
10. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	285
11. Tipos de decisão e processo decisório	296

Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho	307
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	307
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	308
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária..	309
5. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	310
6. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi	312

ÍNDICE

7. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	313
8. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da despedida coletiva; da culpa recíproca; da indenização	314
9. Do aviso prévio	316
10. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; Horas in itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário.....	316
11. Do salário mínimo: conceito, irredutibilidade e garantia	318
12. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; das férias coletivas; da remuneração e do abono de férias	318
13. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário	319
14. Do FGTS	320
15. Da prescrição e decadência	321
16. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres	323
17. Da proteção ao trabalho do menor. Da proteção ao trabalho da mulher	324
18. Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade	331
19. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho	331
20. Das comissões de Conciliação Prévia	333
21. Da renúncia e transação	333
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 atualizada)	334
23. Dano moral nas relações de trabalho	345
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho.....	346
25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho	346
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho.....	346
27. Reforma Trabalhista - Lei 13467/2017	346

Material Digital:

Legislação

1. Lei nº 8.112/1990 atualizada: 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.....	03
2. Regimento Interno do TRT da 17ª Região.....	18

Atenção

- Para estudar o Material Digital acesse sua “Área do Aluno” em nosso site ou faça o resgate do material seguindo os passos da página 2.

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

Aspas (“ ”)

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

Ex: O “*coffe break*” da festa estava ótimo.

Vírgula

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

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

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

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

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

Maria *foi* *à padaria* *ontem*.

Sujeito *Verbo* Objeto Adjunto

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

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

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

Ontem, Maria foi à padaria.

Maria, ontem, foi à padaria.

À padaria, Maria foi ontem.

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

- Separa termos de mesma função sintática, numa enumeração.

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

- Separa apostos.

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

- Separa vocativo.

Brasileiros, é chegada a hora de votar.

- Separa termos repetidos.

Aquele aluno era esforçado, esforçado.

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

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

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

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

- Separa orações coordenadas assindéticas.

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

- Isola o nome do lugar nas datas.

Rio de Janeiro, 21 de julho de 2006.

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

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

EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

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

a (preposição) + a(s) (artigo) = à(s)

- **Devemos usar crase:**

– Antes palavras femininas:

Iremos à festa amanhã

Mediante à situação.

O Governo visa à resolução do problema.

– Locução prepositiva implícita “à moda de, à maneira de”

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

Os frangos eram feitos à moda da casa imperial.

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

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

– Expressões fixas

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

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

- **NUNCA** devemos usar crase:

– Antes de substantivos masculinos:

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

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

Depois do trauma, nunca mais foi a festas.

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

– Antes de artigo indefinido “uma”
Iremos a uma reunião muito importante no domingo.

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

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

– Antes de verbos no infinitivo
A partir de hoje serei um pai melhor, pois voltei a trabalhar.

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

CLASSES DE PALAVRAS

Substantivo

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

Classificação dos substantivos

SUBSTANTIVO SIMPLES: apresentam um só radical em sua estrutura.	Olhos/água/ muro/quintal/caderno/ macaco/sabão
SUBSTANTIVOS COMPOSTOS: são formados por mais de um radical em sua estrutura.	Macacos-prego/ porta-voz/ pé-de-moleque
SUBSTANTIVOS PRIMITIVOS: são os que dão origem a outras palavras, ou seja, ela é a primeira.	Casa/ mundo/ população /formiga
SUBSTANTIVOS DERIVADOS: são formados por outros radicais da língua.	Caseiro/mundano/ populacional/formigueiro
SUBSTANTIVOS PRÓPRIOS: designa determinado ser entre outros da mesma espécie. São sempre iniciados por letra maiúscula.	Rodrigo /Brasil /Belo Horizonte/Estátua da Liberdade
SUBSTANTIVOS COMUNS: referem-se a qualquer ser de uma mesma espécie.	biscoitos/ruídos/estrelas/ cachorro/prima
SUBSTANTIVOS CONCRETOS: nomeiam seres com existência própria. Esses seres podem ser animados ou inanimados, reais ou imaginários.	Leão/corrente /estrelas/fadas /lobisomem /saci-pererê
SUBSTANTIVOS ABSTRATOS: nomeiam ações, estados, qualidades e sentimentos que não tem existência própria, ou seja, só existem em função de um ser.	Mistério/ bondade/ confiança/ lembrança/ amor/ alegria

SUBSTANTIVOS COLETIVOS:
referem-se a um conjunto de seres da mesma espécie, mesmo quando empregado no singular e constituem um substantivo comum.

Elenco (de atores)/
acervo (de obras artísticas)/
buquê (de flores)

NÃO DEIXE DE PESQUISAR A REGÊNCIA DE OUTRAS PALAVRAS QUE NÃO ESTÃO AQUI!

Flexão dos Substantivos

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

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

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

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

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

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

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

– Singular: anzol, tórax, próton, casa.

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

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

– Grau aumentativo sintético: casarão, bocarra.

– Grau aumentativo analítico: casa grande, boca enorme.

– Grau diminutivo sintético: casinha, boquinha

– Grau diminutivo analítico: casa pequena, boca minúscula.

Adjetivo

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

Flexão do Adjetivos

• **Gênero:**

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

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

• **Número:**

– Os adjetivos **simples** seguem as mesmas regras de flexão de número que os substantivos: sábio/ sábios, namorador/ namoradores, japonês/ japoneses.

– Os adjetivos **compostos** têm algumas peculiaridades: luvas branco-gelo, garrafas amarelo-claras, cintos da cor de chumbo.

Leis de Morgan

Com elas:

- Negamos que duas dadas proposições são ao mesmo tempo verdadeiras equivalendo a afirmar que pelo menos uma é falsa
- Negamos que uma pelo menos de duas proposições é verdadeira equivalendo a afirmar que ambas são falsas.

ATENÇÃO	
As Leis de Morgan exprimem que NEGAÇÃO transforma:	CONJUNÇÃO em DISJUNÇÃO
	DISJUNÇÃO em CONJUNÇÃO

CONNECTIVOS

Para compôr novas proposições, definidas como composta, a partir de outras proposições simples, usam-se os conectivos.

OPERAÇÃO	CONNECTIVO	ESTRUTURA LÓGICA	EXEMPLOS
Negação	~	Não p	A cadeira não é azul.
Conjunção	^	p e q	Fernando é médico e Nicolas é Engenheiro.
Disjunção Inclusiva	v	p ou q	Fernando é médico ou Nicolas é Engenheiro.
Disjunção Exclusiva	∨	Ou p ou q	Ou Fernando é médico ou João é Engenheiro.
Condicional	→	Se p então q	Se Fernando é médico então Nicolas é Engenheiro.
Bicondicional	↔	p se e somente se q	Fernando é médico se e somente se Nicolas é Engenheiro.

Conectivo “não” (~)

Chamamos de negação de uma proposição representada por “não p” cujo valor lógico é **verdade** (V) quando **p é falsa** e **falsidade** (F) quando p é verdadeira. Assim “não p” tem valor lógico oposto daquele de p. Pela tabela verdade temos:

p	~p
V	F
F	V

Conectivo “e” (^)

Se p e q são duas proposições, a proposição $p \wedge q$ será chamada de conjunção. Para a conjunção, tem-se a seguinte tabela-verdade:

p	q	$p \wedge q$
V	V	V
V	F	F
F	V	F
F	F	F

ATENÇÃO: Sentenças interligadas pelo conectivo “e” possuirão o valor **verdadeiro** somente quando **todas as sentenças**, ou argumentos lógicos, **tiverem valores verdadeiros**.

Conectivo “ou” (v)

Este inclusivo: Elisabete é bonita ou Elisabete é inteligente. (Nada impede que Elisabete seja bonita e inteligente).

p	q	$p \vee q$
V	V	V
V	F	V
F	V	V
F	F	F

Conectivo “ou” (\vee)

Este exclusivo: Elisabete é paulista ou Elisabete é carioca. (Se Elisabete é paulista, não será carioca e vice-versa).

p	q	$p \vee q$
V	V	F
V	F	V
F	V	V
F	F	F

• **Mais sobre o Conectivo “ou”**

- “inclusivo” (considera os dois casos)
- “exclusivo” (considera apenas um dos casos)

Exemplos:

R: Paulo é professor ou administrador

S: Maria é jovem ou idosa

No primeiro caso, o “ou” é inclusivo, pois pelo menos uma das proposições é verdadeira, podendo ser ambas.

No caso da segunda, o “ou” é exclusivo, pois somente uma das proposições poderá ser verdadeira

Ele pode ser “inclusivo” (considera os dois casos) ou “exclusivo” (considera apenas um dos casos)

Exemplo:

R: Paulo é professor ou administrador

S: Maria é jovem ou idosa

No primeiro caso, o “ou” é inclusivo, pois pelo menos uma das proposições é verdadeira, podendo ser ambas.

No caso da segunda, o “ou” é exclusivo, pois somente uma das proposições poderá ser verdadeiro

Conectivo “Se... então” (\rightarrow)

Se p e q são duas proposições, a proposição $p \rightarrow q$ é chamada subjunção ou condicional. Considere a seguinte subjunção: “Se fizer sol, então irei à praia”.

1. Podem ocorrer as situações:
2. Fez sol e fui à praia. (Eu disse a verdade)
3. Fez sol e não fui à praia. (Eu menti)
4. Não fez sol e não fui à praia. (Eu disse a verdade)
5. Não fez sol e fui à praia. (Eu disse a verdade, pois eu não disse o que faria se não fizesse sol. Assim, poderia ir ou não ir à praia).

Temos então sua tabela verdade:

p	q	$p \rightarrow q$
V	V	V
V	F	F
F	V	V
F	F	V

Observe que uma subjunção $p \rightarrow q$ somente será falsa quando a primeira proposição, p, for verdadeira e a segunda, q, for falsa.

Conectivo “Se e somente se” (\leftrightarrow)

Se p e q são duas proposições, a proposição $p \leftrightarrow q$ é chamada bijunção ou bicondicional, que também pode ser lida como: “p é condição necessária e suficiente para q” ou, ainda, “q é condição necessária e suficiente para p”.

Considere, agora, a seguinte bijunção: “Irei à praia se e somente se fizer sol”. Podem ocorrer as situações:

1. Fez sol e fui à praia. (Eu disse a verdade)
2. Fez sol e não fui à praia. (Eu menti)
3. Não fez sol e fui à praia. (Eu menti)
4. Não fez sol e não fui à praia. (Eu disse a verdade). Sua tabela verdade:

Direito do consumidor:

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

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

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

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

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

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

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

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

Princípio da proteção judiciária ou da inafastabilidade do controle jurisdicional:

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

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

Segurança jurídica:

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

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

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

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

Tribunal de exceção:

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

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

Tribunal do Júri:

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

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

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

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

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

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

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

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

Princípio da não discriminação:

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

Decorre do princípio da igualdade.

Crimes inafiançáveis, imprescritíveis e insuscetíveis de graça e anistia:

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

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

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

• **Crimes inafiançáveis e imprescritíveis:** Racismo e ação de grupos armados contra a ordem constitucional e o Estado Democrático;

• **Crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça e anistia:** Prática de Tortura, Tráfico de drogas e entorpecentes, terrorismo e crimes hediondos.

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

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

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

Princípio da intranscendência da pena:

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

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

Individualização da pena:

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

- a) privação ou restrição da liberdade;*
- b) perda de bens;*
- c) multa;*
- d) prestação social alternativa;*
- e) suspensão ou interdição de direitos;*

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

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.*

Como afirmativa dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal de 1988 veda a pena de morte, pena perpétua, de banimento e de trabalhos forçados 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;

Também em atenção à dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal de 1988 determina que as penas sejam cumpridas em diferentes tipos de estabelecimento de acordo com a gravidade e natureza do delito, a idade e o sexo do apenado, respeitando-se sua integridade física e moral, garantindo ainda à apenada mulher, o direito de permanecer com os filhos e ter condições dignas de amamentá-los.

Extradição:

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 extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

A **extradição** é um ato oficial de cooperação internacional que consiste na entrega de uma pessoa – o extraditando, acusado ou condenada pela prática de um ou mais crimes em território estrangeiro, ao país que o reclama. A Constituição determina que não haverá extradição de brasileiro nato em nenhuma hipótese, e o naturalizado somente nas exceções previstas.

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;

Ninguém poderá ser punido ou condenado sem o devido processo legal, onde deverá ser assegurado, sob pena de nulidade absoluta, o direito de resposta e ampla defesa, com sentença transitada em julgado (que não cabe mais recurso) prolatada pelo juízo ou autoridade judiciária competente.

Provas ilícitas:

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

Provas ilícitas são aquelas obtidas por meio ilegal ou fraudulento, ou que infrinja as normas e princípios básicos de direito, motivo pelo qual não são aceitas no processo judicial.

Presunção de inocência:

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

Todo cidadão é considerado inocente até que se prove o contrário, com o trânsito em julgado da sentença condenatória.

Identificação criminal:

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

A identificação criminal será feita diante de fundada suspeita da validade e veracidade dos documentos cíveis apresentados ou quando já se tem notícias reputadas a pessoa civilmente identificada sobre uso de diversos nomes e fraude em registros policiais.

Ação Privada Subsidiária da Pública:

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

A ação penal privada subsidiária da pública é admitida nos casos em que a lei não prevê a ação como privada, mas sim como pública (condicionada ou incondicionada). Entretanto, o Ministério Público, titular da ação penal, permanece inerte e não apresenta a denúncia no prazo legal, abrindo-se a possibilidade para que o ofendido, seu representante legal ou seus sucessores ingressem com a ação penal privada subsidiária da pública.

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;

Em regra, todos os atos processuais são públicos, salvo o segredo de justiça, que pode ser determinado de ofício pelo juiz da causa, para segurança jurídica das partes, proteção dos interesses de menor, interesse social ou demanda de grande repercussão etc., ou a requerimento justificado das partes do processo.

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;

Salvo flagrante delito, o cidadão só pode ser levado preso por autoridade policial, mediante ordem judicial escrita e devidamente fundamentada.

Os princípios colocam em prática as funções hermenêuticas e integrativas, bem como cumprem o papel de esboçar os dispositivos legais disseminados que compõem a seara do Direito Administrativo, dando-lhe unicidade e coerência.

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

— Observação importante:

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

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

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

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

Princípios Administrativos

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

Vejam os:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

São decorrentes do princípio da eficiência:

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

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

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

Conceito

O vocábulo “regime jurídico administrativo” se refere às inúmeras particularidades que tornam a atuação da administração pública individualizada nos momentos em que é comparada com a atuação dos particulares de forma generalizada. Possui sentido restrito, restando-se com a serventia única de designar o conjunto de

normas de direito público que caracterizam o Direito Administrativo de modo geral, estabelecendo, via de regra, prerrogativas que colocam a Administração Pública em posição privilegiada no que condiz às suas relações com os particulares, bem como restrições, que tem o fulcro de evitar que ela se distancie da perseguição que não deve cessar no sentido da consecução do bem comum.

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

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

Princípios Expressos da Administração Pública

Princípio da Legalidade

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

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

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

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

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

Entende-se, desta forma, que o princípio da supremacia da lei, ou legalidade em sentido negativo, impõe limitações ao poder de atuação da Administração, tendo em vista que esta não pode agir em desconformidade com a lei, uma vez que a lei se encontra em posição de superioridade no ordenamento jurídico em relação ao ato administrativo como um todo. Exemplo: no ato de desapropria-

ção por utilidade pública, caso exista atuação que não atenda ao interesse público, estará presente o vício de desvio de poder ou de finalidade, que torna o ato plenamente nulo.

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

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

Em resumo, temos:

- **Origem:** Surgiu com o Estado de Direito e possui como objetivo, proteger os direitos individuais em face da atuação do Estado;
- **A atividade administrativa deve exercida dentro dos limites que a lei estabelecer** e seguindo o procedimento que a lei exigir, devendo ser autorizada por lei para que tenha eficácia;
- **Dimensões:** Princípio da supremacia da lei (primazia da lei ou legalidade em sentido negativo); e Princípio da reserva legal (legalidade em sentido positivo);
- **Aplicação na esfera prática** (exemplos): Necessidade de previsão legal para exigência de exame psicotécnico ou imposição de limite de idade em concurso público, ausência da possibilidade de decreto autônomo na concessão de direitos e imposição de obrigações a terceiros, subordinação de atos administrativos vinculados e atos administrativos discricionários;
- **Aplicação na esfera teórica:** Ao passo que no âmbito particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei devidamente autorizar;
- **Legalidade:** o ato administrativo deve estar em total conformidade com a lei e com o Direito, fato que amplia a seara do controle de legalidade;
- **Exceções existentes:** medida provisória, estado de defesa e estado de sítio.

Princípio da Impessoalidade

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

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

Pondera-se que a Administração Pública não pode deixar de buscar a consecução do interesse público e nem tampouco, a conservação do patrimônio público, uma vez que tal busca possui caráter institucional, devendo ser independente dos interesses pessoais

- 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.

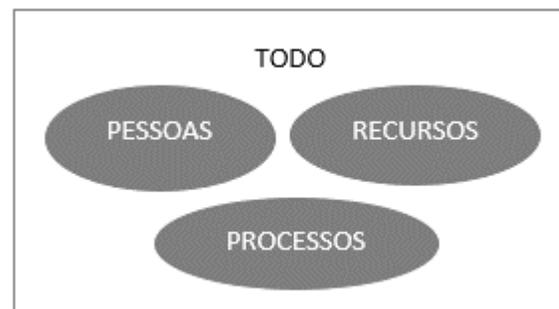
As duas correntes sofreram críticas que revelaram a falta de uma teoria sólida e abrangente, que servisse de orientação para o administrador.

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:

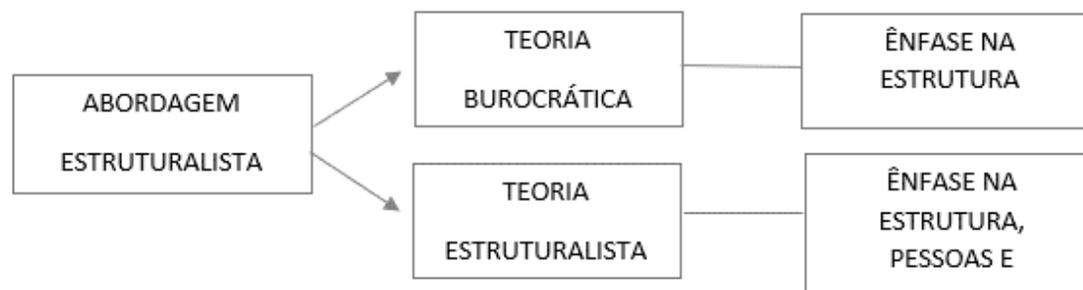
- Homem social que participa simultaneamente de várias organizações.
- Características: Flexibilidade; Tolerância às frustrações; Capacidade de adiar as recompensas e poder compensar o trabalho, em detrimento das suas preferências; Permanente desejo de realização.

• 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.



Abordagem Humanística

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

• Suas preocupações:

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

• Principais aspectos:

— Psicologia do trabalho, que hoje chamamos de Comportamento Organizacional, demonstrando uma percepção diferenciada do trabalhador, com viés de um homem mais social, com mais expectativas e desejos. Percebe-se então que o comportamento e a preocupação com o ambiente de trabalho do indivíduo tornam-se parte responsável pela produtividade. Agregando a visão antagônica desse homem econômico, trazendo o conceito de homem social.

— Experiência de Hawthorn desenvolvida por Elton Mayo, na qual a alteração de iluminação traz um resultado importante:

Essa experiência foi realizada no ano de 1927, pelo Conselho Nacional de Pesquisas dos Estados Unidos, em uma fábrica da *Western Electric Company*, situada em Chicago, no bairro de Hawthorn. Lá dois grupos foram selecionados e em um deles foi alterada a iluminação no local de trabalho, observando assim, uma alteração no desempenho do comportamento e na produtividade do grupo em relação ao outro. Não necessariamente ligada a alteração de iluminação, mas com a percepção dos indivíduos de estarem sendo vistos, começando então a melhorarem seus padrões de trabalho. Sendo assim, chegou-se à conclusão de que:

1. A capacidade social do trabalhador determina principalmente a sua capacidade de executar movimentos, ou seja, é ela que determina seu nível de competência. É a capacidade social do trabalhador que determina o seu nível de competência e eficiência e não sua capacidade de executar movimentos eficientes dentro de um tempo estabelecido.

2. Os trabalhadores não agem ou reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros de grupos, equipe de trabalho.

3. As pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento.

4. Grupos informais: alicerçada no conceito de homem social, ou seja, o trabalhador é um indivíduo dotado de vontade e desejos de estruturas sociais mais complexas, e que esse indivíduo reconhece em outros indivíduos elementos afins aos seus e esses elementos passam a influenciar na produtividade do indivíduo. Os níveis de produtividade são controlados pelas normas informais do grupo e não pela organização formal.

5. A Organização Informal:

- Relação de coesão e antagonismo. Simpatia e antipatia;
- Status ou posição social;
- Colaboração espontânea;
- Possibilidade de oposição à organização formal;
- Padrões de relações e atitudes;
- Mudanças de níveis e alterações dos grupos informais;
- A organização informal transcende a organização formal;
- Padrões de desempenho nos grupos informais.

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.

Importante destacar, porém, que a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ampliou consideravelmente o âmbito de exercício da autonomia da vontade no contrato de trabalho, em especial em relação aos chamados empregados “hipersuficientes” (que têm diploma de nível superior e recebem remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o valor do teto máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

Assim, como decorrência dessa ampla autonomia de vontade que lhes é assegurada pelo art. 444, parágrafo único, da CLT, esses empregados podem pactuar e aceitar alterações do contrato de trabalho, sem que se possa falar em nulidade destas em razão de prejuízos decorrentes.

Diferença entre alteração do contrato de trabalho e *jus variandi* do empregador

Aspecto relevante em relação às modificações que podem ocorrer ao longo da relação entre empregado e empregador é o que diz respeito à diferenciação entre alteração contratual e *jus variandi*.

A comparação entre estas duas situações relativas ao contrato de trabalho é importante porque, na prática, é difícil identificar a modificação procedida pelo empregador como alteração contratual ou como exercício do *jus variandi*. Ambas se aproximam em muitos pontos e somente a partir de um paralelo entre os aspectos diferenciais de cada uma delas é possível uma conclusão mais acertada.

A questão, na realidade, reside no dinamismo do contrato de trabalho e nos limites de tolerância às modificações de seu conteúdo, ou seja, quem pode alterar, e até que ponto, o conteúdo contratual, identificando-se quais as cláusulas que podem ser atingidas por modificações.

As possíveis modificações no contrato de trabalho podem ser classificadas da seguinte forma:

→ *variações procedidas pelo empregador de forma unilateral dentro do âmbito contratual, constituindo expressão do *jus variandi*;*

→ *alterações das condições essenciais do pacto, que, quando determinadas unilateralmente pelo empregador, importam em violação do contrato e, quando ajustadas bilateralmente e não tragam prejuízos para o empregado, são consideradas válidas.*

O *jus variandi* é o poder de direção exercido nos espaços em branco do contrato de trabalho, ou seja, em relação ao que não foi ajustado previamente, sendo que por meio dele o empregador introduz unilateralmente, mas sempre dentro de certos limites, variações em relação à prestação de serviço do empregado e à organização empresarial.

Os limites do *jus variandi* encontram-se exatamente nas cláusulas essenciais do contrato de trabalho e em necessidades reais da empresa, coibindo-se seu uso indiscriminado e abusivo.

Assim, o exercício do *jus variandi* como faculdade do empregador deve efetuar-se e ser reconhecido quando seja utilizado de forma razoável, e não arbitrariamente.

Embora a nossa legislação não contenha um dispositivo específico sobre o *jus variandi*, o art. 2º da CLT, concedendo ao empregador a faculdade de dirigir a prestação de serviços, exercendo seu poder de direção, permite, indiretamente, que possa, quando necessário e para tornar a atividade mais produtiva, variar a forma de prestação desses serviços, desde que as variações implementadas não impliquem em modificações de cláusulas essenciais do contrato de trabalho.

O exercício do *jus variandi* pelo empregador não atinge o con-

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

teúdo básico do contrato de trabalho, mas apenas aspectos circunstanciais que o envolvem. Caso o empregador proceda a variações substanciais, atingindo cláusulas essenciais do contrato, tais como as relativas a localidade da prestação dos serviços, jornada de trabalho, salário e função exercida, não mais estaremos diante do *jus variandi*, mas passaremos ao campo das alterações contratuais. Se as modificações importam em uma alteração substancial do contrato, já se saiu do âmbito do *jus variandi*.

Desta forma, as alterações do contrato individual de trabalho são modificações de seu conteúdo essencial, daquilo que decorre do ajuste preliminar entre empregado e empregador e de cláusulas que são obrigatoriamente inseridas no contrato por força de lei ou de norma coletiva, como reflexo do dirigismo contratual, e têm fundamento no caráter de trato sucessivo de que o contrato é revestido.

As cláusulas básicas do contrato de trabalho não podem ser modificadas porque são revestidas de obrigatoriedade que assegura às partes uma segurança jurídica e evita que o empregado, como contratante mais fraco que é, fique constantemente submetido às alterações impostas pelo empregador economicamente mais forte.

Assim, a inalterabilidade é a regra, sendo a alteração a exceção, que somente terá validade quando procedida nos limites previstos pelo art. 468 da CLT e, no caso de alteração da localidade da prestação dos serviços, pelo art. 469 da CLT.

Portanto, o exercício do *jus variandi* pelo empregador não se confunde com alteração do contrato de trabalho, embora ambas as situações refiram-se a hipóteses de modificações que são verificadas no curso da relação de emprego mantida pelas partes.

Referimo-nos anteriormente aos limites impostos tanto no que diz respeito ao *jus variandi* como em relação às alterações contratuais.

Na esteira deste raciocínio, podemos dizer que esses limites estão contidos em um espaço demarcado, de um lado, pela possibilidade de variar a prestação de serviços como faculdade decorrente do poder de direção do empregador (*jus variandi*) e, de outro lado, pela possibilidade que tem o empregado de resistir ao cumprimento de ordens que impliquem em modificações essenciais do contrato ou lhe acarretem prejuízos (*jus resistentiae*).

Então, o *jus variandi* e o *jus resistentiae* funcionam como balizas, dentro das quais o conjunto de condições contratuais é capaz de flutuar com intensa mutabilidade.

Caso se ultrapasse o terreno delimitado por estas balizas, a violação de direito torna-se evidente, gerando consequências que irão variar em intensidade, podendo culminar, inclusive, com a ruptura do vínculo contratual.

O poder de resistência que é conferido ao empregado funciona, portanto, como um instrumento importante na preservação de sua dignidade. Diante de um arbítrio do empregador, com o desrespeito à pessoa do empregado, o interesse social é frontalmente vulnerado, além de evidenciar-se uma lesão contratual com a afronta ao princípio da força obrigatória dos contratos.

Assim, o direito de resistência é uma possibilidade de autodefesa do empregado em face do seu empregador.

O *jus resistentiae* caracteriza-se, então, como uma contraposição ao *jus variandi* e à possibilidade de alteração contratual pelo empregador. Isso não significa que estas faculdades possam ser exercidas concomitantemente, uma anulando a outra.

Somente a partir do uso irregular e abusivo do *jus variandi*, ou em virtude de alguma alteração do conteúdo do contrato que gere prejuízo, é que surgirá a possibilidade do empregado exercer seu direito de resistência.

DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO

Como um dos princípios do Direito do Trabalho, a continuidade da relação de emprego reflete-se no ordenamento jurídico, entre outros, por meio de dispositivos que determinam a manutenção da relação laboral, “mesmo que, em virtude de certos acontecimentos, ocorra a inexecução provisória da prestação de serviço”⁸.

Assim, diante de alguma causa específica, não obstante o contrato de trabalho permaneça em vigor, os seus principais efeitos deixam de ser verificados, falando-se, genericamente, em sua suspensão.

Ocorre a **suspensão do contrato de trabalho** quando se verifica a paralisação temporária de sua execução.

O legislador brasileiro denominar como suspensão as hipóteses de paralisação total dos efeitos do contrato de trabalho, e interrupção, as situações em que ocorre apenas uma paralisação parcial dos efeitos do pacto laboral.

As causas que dão origem à suspensão e à interrupção sempre têm caráter transitório, pois, caso contrário, não se justificaria a conservação do vínculo contratual.

Assim, a **suspensão** desobriga as partes contratantes de cumprir o contrato durante determinado período. Nos períodos de suspensão do contrato, não há trabalho, não há pagamento de salário e não se conta tempo de serviço para fins trabalhistas, correspondendo “à sustação dos efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência”.

A **interrupção** acarreta a inexecução provisória da prestação de serviço, sem embargo da eficácia de outras cláusulas contratuais.

Assim, quando o contrato está interrompido, não há trabalho, mas o salário é pago e conta-se o tempo de serviço para fins trabalhistas, correspondendo tal período a uma “sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade obreira perante o empregador”.

As paralisações do contrato de trabalho têm por fundamento razões de índole:

- biológica-social (exs.: enfermidade, maternidade, férias etc.);
- físico-econômica (exs.: acidentes, crises econômicas etc.);
- político-social (exs.: greves, exercício de representação sindical etc.);
- jurídico-penal (exs.: suspensão disciplinar, detenção policial etc.).

Na análise do sistema legal brasileiro, cumpre distinguir três situações distintas: rescisão, que corresponde à cessação do contrato de trabalho; suspensão, que desobriga as partes contratantes de cumprir o contrato durante determinado período; e interrupção, que acarreta a inexecução provisória da prestação de serviços, sem prejuízo da eficácia das demais cláusulas contratuais.

As hipóteses de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho podem ser:

- a) previstas em lei;
- b) ajustadas pelos contratantes, desde que objetive atender aos interesses do empregado;
- c) previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho.

As regras básicas sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho encontram-se nos arts. 471 a 476-A da CLT.

⁸ <https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquemalizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf>