

# TRT-SP

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 2ª REGIÃO – SÃO PAULO

Técnico Judiciário – Área  
Administrativa – Sem Especialidade

**EDITAL Nº 1, DE 11 DE ABRIL DE 2025**

CÓD: SL-096AB-25  
7908433274124

## Língua Portuguesa

1. Ortografia.....	13
2. Acentuação .....	14
3. Emprego do sinal indicativo de crase.....	17
4. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados .....	18
5. Relação do texto com seu contexto histórico .....	21
6. Denotação e conotação .....	24
7. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre.....	25
8. Intertextualidade .....	27
9. Figuras de linguagem .....	28
10. Morfossintaxe .....	32
11. Elementos estruturais e processos de formação de palavras .....	35
12. Sinonímia e antonímia .....	39
13. Pontuação.....	40
14. Pronomes.....	42
15. Concordância nominal e concordância verbal .....	45
16. Flexão nominal e flexão verbal; Correlação de tempos e modos verbais; Vozes do verbo.....	46
17. Regência nominal e regência verbal .....	49
18. Coordenação e subordinação .....	52
19. Conectivos.....	54
20. Redação .....	55
21. Organização e reorganização de orações e períodos.....	56
22. Equivalência e transformação de estruturas.....	56

## Raciocínio Lógico-matemático:

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas. formação de conceitosdiscriminação de elementos.....	67
2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal .....	77
3. Raciocínio matemático.....	81
4. Raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal .....	91
5. Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos .....	95
6. Noções de Estatística: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão).....	97
7. Leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas.....	101

# Código De Ética Dos Servidores Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região

1. Código De Ética Dos Servidores Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região.....	113
--	-----

## Noções De Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade e interpretação das normas constitucionais; vigência e eficácia das normas constitucionais .....	121
2. Controle de constitucionalidade: sistemas difuso e concentrado; ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental .....	123
3. Princípios fundamentais constitucionais .....	125
4. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos; dos partidos políticos .....	126
5. Da organização do Estado: da organização político administrativa: da União; Das competências da União, dos Estados e dos Municípios.....	136
6. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos .....	144
7. Da Organização dos Poderes; Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República; Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	150
8. Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária .....	153
9. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juizes do Trabalho; do Conselho Superior da Justiça do Trabalho .....	163
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública da Advocacia e da Defensoria Pública .....	176

## Noções De Direito Administrativo

1. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública; Princípios administrativos implícitos; Regime jurídico administrativo; Administração Pública .....	187
2. Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Poderes e deveres dos administradores públicos; Uso e abuso do poder .....	199
3. Lei de abuso de autoridade: Lei nº 13.869/2019 e alterações.....	206
4. 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 .....	210
5. Processo administrativo: Lei nº 9.784/1999 e alterações.....	224
6. Controle da Administração Pública: Classificações relativas ao controle da Administração Pública; Controle interno e controle externo; Controle exercido pelo Poder Judiciário, pelo Poder Legislativo e pelos Tribunais de Contas .....	230
7. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021) .....	236
8. Licitações e Contratos administrativosLei nº 14.133/2021 e alterações: Licitação: Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade; Princípios básicos e correlatos; Modalidades; Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidadeProcedimento licitatório; Anulação, revogação e recursos administrativos; Sanções e procedimento sancionatório; Crimes em licitações e contratos administrativos; Contrato administrativo: Conceito, principais características e espécies; Formalização, execução e inexecução; Duração, prorrogação, renovação e extinção; Revisão e rescisão; Reajustamento .....	245
9. Pregão Eletrônico (Decreto nº 10.024/2019).....	318
10. ConvêniosParcerias entre a Administração Pública e o terceiro setorLei nº 13.019/2014 e alterações.....	326
11. Parcerias público-privadasLei nº 11.079/2004 e alterações .....	341

12. Serviço público: Conceito; Classificação; Princípios; Formas de delegação de serviço público; Regime jurídico da concessão e da permissão de serviço público .....	347
13. Lei nº 8.987/1995 e alterações: Extinção, reversão dos bens.....	360
14. Direitos dos usuários de serviço público.....	366
15. Agentes públicos: Classificação; Cargo, emprego e função pública; Provimento e investidura; Exercício e afastamentos; Direito de GreveRegime e Processo administrativo disciplinar; Lei nº 8.112/1990 e alterações.....	373
16. Regime constitucional dos servidores públicos na Constituição Federal; Regime de emprego público e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aplicáveis .....	385
17. Responsabilidade civil, administrativa e penal dos agentes públicos .....	390
18. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública .....	393
19. Lei de acesso à informaçãoLei nº 12.527/2011 e alterações .....	396
20. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 e alterações) .....	403

## Noções De Gestão De Pessoas

1. Modelos de Gestão de Pessoas - Evolução dos modelos de gestão de pessoas; Fatores condicionantes de cada modelo .....	421
2. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio .....	422
3. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público .....	423
4. Gestão Estratégica de Pessoas .....	424
5. Comportamento organizacional .....	426
6. Gestão de clima e cultura organizacional .....	427
7. Gestão e avaliação de desempenho .....	428
8. Motivação .....	429
9. Liderança.....	430
10. Qualidade de vida no trabalho .....	431
11. Planejamento de Recursos Humanos .....	432
12. Educação, Treinamento e Desenvolvimento.....	434
13. Educação corporativa.....	434
14. Educação à distância .....	435
15. Indicadores de desempenho; Tipos de indicadores; Variáveis componentes dos indicadores.....	437
16. Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança.....	438
17. Mudança e inovação organizacional .....	441
18. Gestão de conflitos .....	443
19. Avaliação da Gestão Pública - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização .....	445
20. Critérios de avaliação da gestão pública .....	447
21. Gestão por competências e gestão do conhecimento.....	449

## Noções De Direito Do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do direito do trabalho; hierarquia das fontes.....	457
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art 7º da constituição federal de 1988) .....	459
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção .....	465
4. Trabalho intermitente: regramento legal; características; peculiaridades.....	466

## ÍNDICE

5. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização .....	468
6. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária e subsidiária.....	470
7. Terceirização e flexibilização .....	473
8. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características .....	474
9. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	475
10. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção .....	477
11. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da dispensa indireta; da dispensa sem justa causa; da dispensa arbitrária; da rescisão por acordo mútuo; da dispensa coletiva; da culpa recíproca; da indenização.....	480
12. Do aviso prévio: cabimento, duração, valor, peculiaridades.....	491
13. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade.....	496
14. Da duração do trabalho: da jornada de trabalho; turno ininterrupto de revezamento; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas .....	498
15. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração das férias .....	515
16. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; adicionais de remuneração; 13º salário .....	520
17. Da equiparação salarial: hipóteses ensejadoras e forma de aferição.....	529
18. Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.....	532
19. Fgts.....	536
20. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas .....	539
21. Da proteção ao trabalho do menor; estatuto da criança e do adolescente (lei n.º 8.069/90) .....	544
22. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade .....	548
23. Do direito coletivo do trabalho: da organização sindical; entidades sindicais; liberdade sindical (convenção 87 da oit e art 8º da cf/88); da negociação coletiva: conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e dos acordos coletivos de trabalho .....	552
24. Do teletrabalho (lei nº 13.467/2017 E alterações) .....	559
25. Das comissões de conciliação prévia .....	560
26. Da representação dos empregados .....	562
27. Da renúncia e transação .....	563
28. Súmulas e orientações da jurisprudência uniformizada do tribunal superior do trabalho sobre direito do trabalho.....	564
29. Súmulas vinculantes do supremo tribunal federal relativas ao direito do trabalho .....	570
30. Reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017 E alterações).....	571

## Noções De Direito Processual Do Trabalho

1. Fontes de direito processual do trabalho .....	589
2. Da justiça do trabalho: estrutura, organização e competência.....	590
3. Das varas do trabalho, dos tribunais regionais do trabalho e do tribunal superior do trabalho: jurisdição e competência .....	592
4. Dos serviços auxiliares da justiça do trabalho: das secretarias das varas do trabalho; dos distribuidores; oficiais de justiça avaliadores.....	594
5. Do ministério público do trabalho: organização e função .....	596
6. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária e supletiva do cpc)..	599
7. Prescrição intercorrente .....	602
8. Dos atos, termos e prazos processuais .....	603

9. Das nulidades: hipóteses ensejadoras, extensão, arguição, declaração, efeitos e preclusão .....	604
10. Das custas e emolumentos .....	610
11. Gratuidade da justiça; das partes e procuradores; do jus postulandi; dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados.....	611
12. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; do arquivamento do processo; da revelia e confissão .....	613
13. Das provas; da distribuição dinâmica do ônus da prova .....	615
14. Honorários periciais .....	622
15. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal.....	624
16. Do procedimento ordinário e sumaríssimo .....	625
17. Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos; dos recursos no processo do trabalho: pressupostos recursais, recursos em espécie, transcendência .....	626
18. Da execução: execução provisória e execução definitiva.....	634
19. Do incidente de desconsideração da personalidade jurídica.....	635
20. Execução contra a fazenda pública; execução contra a massa falida.....	635
21. Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens .....	636
22. Do mandado e da penhora; dos bens penhoráveis e impenhoráveis; da impenhorabilidade do bem de família (Lei nº 8.009/1990 E alterações) .....	637
23. Dos embargos à execução; da impugnação à sentença de liquidação; embargos de terceiro .....	638
24. Do processo judicial eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico .....	639
25. Lei nº 13.467/2017 E alterações (reforma trabalhista).....	640
26. Súmulas e orientações jurisprudenciais do tst em matéria de direito processual do trabalho .....	640
27. Instruções normativas e atos em geral do tst em matéria de direito processual do trabalho.....	650
28. Súmulas vinculantes do supremo tribunal federal relativas ao direito processual do trabalho .....	661

## Material Digital

### Noções Sobre Direitos Das Pessoas Com Deficiência (resolução Csjt N° 386/2024 - Art6°)

1. Resolução Csjt N° 386/2024 - Art 6°.....	4
2. Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal).....	5
3. Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000 e Decreto 5.296/2004) .....	29
4. Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004) .....	43
5. Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994 e Decreto 3.691/2000) .....	43
6. Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991) .....	44
7. Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999) .....	44

## Noções De Informática

1. Noções de sistema operacional (Windows 10 ou superior).....	60
2. Email, Edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (google workspace), compartilhamento de arquivos (google workspace).....	76
3. Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e Intranet; Programas de navegação (Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome); Sítios de busca e pesquisa na Internet.....	80
4. Grupos de discussão.....	84
5. Redes sociais.....	86
6. Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas.....	88
7. Segurança da informação: Procedimentos de segurança.....	91
8. Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.).....	93

## Noções De Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.....	100
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada.....	102
3. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos.....	103
4. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.....	105
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais.....	108
6. Gestão de resultados na produção de serviços públicos.....	110
7. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação.....	111
8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional.....	114
9. Negócio, missão, visão de futuro, valores.....	116
10. Diagnóstico organizacional.....	117
11. Análise dos ambientes interno e externo.....	119
12. Tipos de decisão e processo decisório.....	121
13. Gestão de risco.....	124
14. Gestão por Processos.....	126
15. Gestão por Projetos.....	127
16. Gestão de contrato.....	129
17. Noções de Orçamento Público: Orçamento na Constituição Federal de 1988.....	130
18. Princípios Orçamentários.....	136
19. Lei nº 4.320/1964 e alterações.....	137
20. Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000 e alterações).....	146
21. Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público.....	162

## **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/>**

# LÍNGUA PORTUGUESA

## ORTOGRAFIA

### Definições

Com origem no idioma grego, no qual *orto* significa “direito”, “exato”, e *grafia* quer dizer “ação de escrever”, ortografia é o nome dado ao sistema de regras definido pela gramática normativa que indica a escrita correta das palavras.

Já a Ortografia Oficial se refere às práticas ortográficas que são consideradas oficialmente como adequadas no Brasil. Os principais tópicos abordados pela ortografia são: o emprego de acentos gráficos que sinalizam vogais tônicas, abertas ou fechadas; os processos fonológicos (crase/acento grave); os sinais de pontuação elucidativos de funções sintáticas da língua e decorrentes dessas funções, entre outros.

– **Os acentos:** esses sinais modificam o som da letra sobre a qual recaem, para que palavras com grafia similar possam ter leituras diferentes, e, por conseguinte, tenham significados distintos. Resumidamente, os acentos são agudo (deixa o som da vogal mais aberto), circunflexo (deixa o som fechado), til (que faz com que o som fique nasalado) e acento grave (para indicar crase).

– **O alfabeto:** é a base de diversos sistemas de escrita. Nele, estão estabelecidos os sinais gráficos e os sons representados por cada um dos sinais; os sinais, por sua vez, são as vogais e as consoantes.

– **As letras K, Y e W:** antes consideradas estrangeiras, essas letras foram integradas oficialmente ao alfabeto do idioma português brasileiro em 2009, com a instauração do Novo Acordo Ortográfico.

As possibilidades da vogal Y e das consoantes K e W são, basicamente, para nomes próprios e abreviaturas, como abaixo:

– Para grafar símbolos internacionais e abreviações, como *Km* (quilômetro), *W* (watt) e *Kg* (quilograma).

– Para transcrever nomes próprios estrangeiros ou seus derivados na língua portuguesa, como Britney, Washington, Nova York etc.

– **Relação som X grafia:** confira abaixo os casos mais complexos do emprego da ortografia correta das palavras e suas principais regras:

– **«ch» ou «x»?**: deve-se empregar o X nos seguintes casos:

a) Em palavras de origem africana ou indígena.  
Exemplo: oxum, abacaxi.

b) Após ditongos.  
Exemplo: abaixar, faixa.

c) Após a sílaba inicial “en”.  
Exemplo: enxada, enxergar.

d) Após a sílaba inicial “me”.  
Exemplo: mexilhão, mexer, mexerica.

– **s” ou “x”?**: utiliza-se o S nos seguintes casos:

a) Nos sufixos “ese”, “isa”, “ose”.  
Exemplo: síntese, avisa, verminose.

b) Nos sufixos “ense”, “osa” e “oso”, quando formarem adjetivos.

Exemplo: amazonense, formosa, jocoso.

c) Nos sufixos “ês” e “esa”, quando designarem origem, título ou nacionalidade.

Exemplo: marquês/marquesa, holandês/holandesa, burguês/burguesa.

d) Nas palavras derivadas de outras cujo radical já apresenta “s”.

Exemplo: casa – casinha – casarão; análise – analisar.

– **Porque, Por que, Porquê ou Por quê?**

– **Porque** (junto e sem acento): é conjunção explicativa, ou seja, indica motivo/razão, podendo substituir o termo pois. Portanto, toda vez que essa substituição for possível, não haverá dúvidas de que o emprego do porque estará correto.

Exemplo: Não choveu, porque/pois nada está molhado.

– **Por que** (separado e sem acento): esse formato é empregado para introduzir uma pergunta ou no lugar de “o motivo pelo qual”, para estabelecer uma relação com o termo anterior da oração.

Exemplos: Por que ela está chorando? / Ele explicou por que do cancelamento do show.

– **Porquê** (junto e com acento): trata-se de um substantivo e, por isso, pode estar acompanhado por artigo, adjetivo, pronome ou numeral. Exemplo: Não ficou claro o porquê do cancelamento do show.

– **Por quê** (separado e com acento): deve ser empregado ao fim de frases interrogativas. Exemplo: Ela foi embora novamente. Por quê?

**Parônimos e homônimos**

– **Parônimos:** são palavras que se assemelham na grafia e na pronúncia, mas se divergem no significado. Exemplos: absolver (perdoar) e absorver (aspirar); aprender (tomar conhecimento) e apreender (capturar).

– **Homônimos:** são palavras com significados diferentes, mas que coincidem na pronúncia. Exemplos: “gosto” (substantivo) e “gosto” (verbo gostar) / “este” (ponto cardeal) e “este” (pronome demonstrativo).

## ACENTUAÇÃO

A acentuação gráfica é um elemento fundamental da língua portuguesa, pois garante a correta pronúncia e a compreensão das palavras. Através dos sinais diacríticos, conseguimos identificar a sílaba tônica, distinguir diferentes significados e evitar ambiguidades na comunicação escrita. Por exemplo, palavras como “avó” (a mãe de um dos pais) e “avô” (o pai de um dos pais) possuem significados distintos que só podem ser reconhecidos corretamente por meio da acentuação.

Além de indicar a tonicidade – o destaque de uma sílaba em relação às demais –, a acentuação também desempenha o papel de esclarecer a entonação e a intenção das palavras, reforçando a expressividade do texto. Ao observarmos as regras de acentuação, percebemos que a língua portuguesa segue padrões bem definidos que visam não apenas a precisão da comunicação, mas também a manutenção de sua riqueza e beleza.

### TIPOS DE ACENTOS E SUAS FUNÇÕES (EXPANDIDO)

A língua portuguesa faz uso de três tipos principais de acentos gráficos: o acento agudo, o acento circunflexo e o acento grave. Cada um desses acentos tem funções específicas que contribuem para a correta pronúncia, a distinção semântica e a clareza na escrita. A seguir, detalharemos a função de cada acento, suas aplicações, e apresentaremos exemplos mais variados para reforçar o entendimento.

#### ► Acento Agudo ( ´ )

O acento agudo é utilizado para marcar a tonicidade da palavra, ou seja, a sílaba que deve ser pronunciada de forma mais intensa. Além disso, ele indica que as vogais “a”, “e” e “o” possuem um timbre aberto. É importante lembrar que o acento agudo também pode ser utilizado sobre as vogais “i” e “u” para indicar a tonicidade, porém, nesses casos, o timbre não sofre alteração.

▪ **Função:** Destacar a sílaba tônica e indicar o som aberto das vogais “a”, “e” e “o”.

#### Exemplos:

▪ **Palavras com o timbre aberto em “a”:** maracujá, sofá, está.

▪ **Palavras com o timbre aberto em “e”:** você, bebê, até.

▪ **Palavras com o timbre aberto em “o”:** avó, anatólico, herói.

Nas vogais “i” e “u” para marcar a tonicidade: juízes, baía, país, saída.

Além de marcar a tonicidade, o acento agudo também é utilizado para diferenciar palavras que, sem o acento, teriam significados distintos:

▪ pôr (verbo) e por (preposição)

▪ pode (presente do indicativo) e pôde (pretérito perfeito do indicativo)

Essas distinções são essenciais para evitar ambiguidades e garantir a correta interpretação do que se deseja comunicar.

#### ► Acento Circunflexo ( ^ )

O acento circunflexo é usado para marcar a tonicidade da palavra e indicar o timbre fechado das vogais “e” e “o”. Ele também é importante para diferenciar palavras que possuem grafia igual, mas significados diferentes, assim como o acento agudo. É comum em palavras que possuem uma terminação nasal.

▪ **Função:** Destacar a sílaba tônica e indicar o som fechado das vogais “e” e “o”.

#### Exemplos:

▪ **Com o timbre fechado em “e”:** pêssego, lês, tênis, fênix.

▪ **Com o timbre fechado em “o”:** avô, pôr, lógico, corôa.

▪ Além disso, o acento circunflexo é empregado em formas verbais para diferenciar o singular do plural de determinadas conjugações:

▪ **Singular:** ele vem, ele tem

▪ **Plural:** eles vêm, eles têm

Observe que o acento circunflexo cumpre um papel fundamental na distinção semântica e na clareza das palavras, especialmente em casos onde a ausência do acento alteraria completamente o sentido da frase.

#### ► Acento Grave ( ` )

O acento grave é utilizado exclusivamente para indicar a ocorrência da crase, que é a fusão da preposição “a” com o artigo definido feminino “a” ou com pronomes que iniciam com “a”. Ao contrário dos outros acentos, ele não tem função de indicar tonicidade ou timbre, mas sim de sinalizar essa junção gramatical.

▪ **Função:** Indicar a ocorrência da crase e a combinação da preposição “a” com o artigo feminino ou com pronomes.

#### Exemplos:

▪ Entreguei o presente à professora. (preposição “a” + artigo “a”)

▪ Ela se referiu àquela situação com cuidado. (preposição “a” + pronome demonstrativo “aquela”)

▪ Vamos à praia amanhã. (preposição “a” + artigo “a”)

É importante destacar que a crase não ocorre antes de palavras masculinas, verbos, pronomes pessoais, pronomes de tratamento (exceto senhora e senhorita) ou antes de pronomes indefinidos. Por exemplo, não usamos crase em frases como “Fui a Paris” (sem artigo) ou “Gosto de ir a qualquer lugar”.

O uso correto do acento grave é essencial para a clareza e correção gramatical do texto, evitando equívocos que podem comprometer a interpretação da mensagem.

#### ► Distinções Semânticas Através dos Acentos

Um aspecto interessante é que a acentuação gráfica muitas vezes serve para diferenciar palavras que, sem o acento, teriam o mesmo formato, mas significados distintos. Vejamos alguns exemplos:

▪ sábia (adjetivo feminino: pessoa que tem sabedoria) e sabia (verbo saber no pretérito imperfeito)

▪ gênero (substantivo) e genero (forma verbal do verbo “generar”, raramente utilizado)

▪ pára (do verbo parar, antes do novo acordo ortográfico) e para (preposição)

Esses exemplos reforçam a importância de compreender e aplicar corretamente os acentos gráficos, uma vez que eles impactam diretamente a clareza e a precisão da mensagem transmitida.

Os acentos agudo, circunflexo e grave desempenham papéis fundamentais na língua portuguesa, não apenas orientando a pronúncia correta das palavras, mas também evitando ambiguidades e garantindo a correta interpretação do texto. O domínio dessas regras é indispensável para uma comunicação escrita eficaz, e a prática constante do uso correto dos acentos é a chave para aperfeiçoar o domínio da língua portuguesa.

#### CLASSIFICAÇÃO DAS PALAVRAS QUANTO À TONICIDADE

A classificação das palavras quanto à tonicidade refere-se à posição da sílaba tônica, ou seja, a sílaba que recebe a maior intensidade na pronúncia dentro de uma palavra. A identificação da sílaba tônica é crucial para aplicar corretamente as regras de acentuação gráfica na língua portuguesa. As palavras podem ser classificadas em três categorias principais: oxítonas, paroxítonas e proparoxítonas. Vamos explorar cada uma dessas classificações com definições e exemplos.

##### ► Oxítonas

As palavras oxítonas são aquelas cuja sílaba tônica é a última. Em outras palavras, a última sílaba é pronunciada com mais força em relação às demais. Normalmente, as oxítonas são acentuadas quando terminam em “a(s)”, “e(s)”, “o(s)”, “em”, “ens”, além das terminações ditongais abertos como “éi(s)”, “éu(s)” e “ói(s)”.

##### Exemplos:

- Terminação em -a(s): sofá, maracujá, já
- Terminação em -e(s): você, café, porquê
- Terminação em -o(s): avô, pavô, robô
- Terminação em -em/ens: alguém, também, parabéns
- Terminação em -éi(s), -éu(s), -ói(s): papéis, chapéu, herói

**Observação:** Nem todas as palavras oxítonas são acentuadas, apenas aquelas que terminam nos grupos mencionados acima.

##### ► Paroxítonas

As palavras paroxítonas são aquelas cuja sílaba tônica é a penúltima. Essas palavras são acentuadas se terminarem em qualquer uma das seguintes letras ou conjuntos de letras: “l”, “n”, “r”, “x”, “i(s)”, “us”, “um/uns”, “ão(s)”, “ã(s)”, “ps”, “ei(s)”, “om/ons”. As palavras que não se enquadram nessas terminações não recebem acento.

##### Exemplos:

- Terminação em -l: fácil, papel, útil
- Terminação em -n: hífen, pólen, elétron
- Terminação em -r: caráter, açúcar, amador
- Terminação em -x: tórax, fênix, córtex
- Terminação em -i(s): júri, cútis, lápis
- Terminação em -us: ônus, vírus, bônus
- Terminação em -um/uns: álbum, lúmens, vácuo
- Terminação em -ão(s): órfão, bênção, órgãos
- Terminação em -ã(s): ímã, lâ, sã
- Terminação em -ps: bíceps, fórceps
- Terminação em -ei(s): nêufar, pôneis

**Observação:** A maioria das palavras na língua portuguesa é paroxítona, e muitas delas não necessitam de acento gráfico, a menos que terminem em uma das letras ou grupos de letras mencionados.

##### ► Proparoxítonas

As palavras proparoxítonas são aquelas cuja sílaba tônica é a antepenúltima. Diferentemente das oxítonas e paroxítonas, todas as palavras proparoxítonas são acentuadas, sem exceção. Essa é uma regra de acentuação absoluta e não apresenta exceções.

##### Exemplos:

- mágico
- tômbola
- gramática
- lógico
- câmera
- sândalo

As palavras proparoxítonas destacam-se por sua entonação particular e sua característica marcante de ter o acento gráfico sempre presente.

##### ► Dicas para Identificar a Tonicidade das Palavras

▪ **Divida a palavra em sílabas:** Se tiver dúvidas sobre a classificação, divida a palavra em sílabas e identifique qual delas é pronunciada com maior intensidade.

▪ **Observe o final da palavra:** Muitas regras de acentuação são aplicadas com base na terminação das palavras. Memorizar os grupos de terminações que determinam se uma palavra deve ser acentuada é uma maneira eficaz de aplicar as regras corretamente.

▪ **As proparoxítonas são sempre acentuadas:** Se a sílaba mais forte estiver na antepenúltima posição, você já sabe que a palavra será proparoxítona e, portanto, sempre receberá acento.

Compreender a classificação das palavras quanto à tonicidade é essencial para dominar as regras de acentuação gráfica na língua portuguesa. Esse conhecimento não apenas facilita a aplicação correta dos acentos, mas também contribui para uma comunicação escrita mais clara, precisa e elegante. Ao identificar corretamente se uma palavra é oxítona, paroxítona ou proparoxítona, o falante ou escritor torna-se capaz de empregar a acentuação de forma eficaz, evitando equívocos que possam comprometer a interpretação e a expressividade do texto.

#### REGRAS DE ACENTUAÇÃO GRÁFICA

A acentuação gráfica na língua portuguesa segue um conjunto de regras que ajudam a identificar quais palavras devem receber acento e quais não. Essas regras estão relacionadas à posição da sílaba tônica e à terminação da palavra, permitindo que falantes e escritores comuniquem-se de forma precisa e sem ambiguidades. A seguir, detalharemos as principais regras de acentuação para palavras proparoxítonas, paroxítonas, oxítonas e para o uso do acento em hiatos.

##### ► Palavras Proparoxítonas

Todas as palavras proparoxítonas são acentuadas. A sílaba tônica é sempre a antepenúltima, e, independentemente de sua terminação, essas palavras recebem acento.

**Exemplos:** mágico, gramática, lógico, técnico, ânimo

▪ **Resumo da Regra:** Se a sílaba tônica for a antepenúltima, a palavra sempre receberá acento gráfico.

▶ **Palavras Paroxítonas**

As palavras paroxítonas têm a penúltima sílaba como tônica e são acentuadas apenas quando terminam em determinados conjuntos de letras. As paroxítonas que não possuem essas terminações não recebem acento gráfico.

**Devem ser acentuadas as palavras paroxítonas que terminam em:**

- **L:** fácil, útil, nível
- **N:** hífen, pólen
- **R:** caráter, revólver, fôlder
- **X:** tórax, fênix, córtex
- **I(s):** júri, biquíni, lápis
- **Us:** ônus, vírus, bônus
- **Um/uns:** álbum, lúmens, vácuo
- **Ã(s):** órgãos, ímãs, ímã
- **Õ(s):** sóbrio, botões
- **Ei(s):** fênix, parabéns
- **Ps:** bíceps, tríceps, fórceps

**Ditongos crescentes ou decrescentes** como “ão”, “ães”: órfãos, órgãos, bênçãos

**Importante:** Palavras paroxítonas que terminam em “a(s)”, “e(s)”, “o(s)”, “em”, “ens” não são acentuadas (por exemplo, mesa, casa, nome, jovem, homens).

▶ **Palavras Oxítonas**

As palavras oxítonas têm a última sílaba como tônica e são acentuadas quando terminam em:

- **A(s):** sofá, maracujá, já
- **E(s):** você, café, porque
- **O(s):** avô, paletó, alô
- **Em/ens:** armazém, parabéns, alguém
- **Ditongos abertos -éi(s), -éu(s), -ói(s):** papéis, chapéu, herói

▪ **Exemplo de não acentuação:** Se a palavra oxítona não terminar com nenhuma das terminações acima, não recebe acento, como em sabor e amor.

▶ **Hiatos com “i” e “u” Acentuados**

Quando as vogais “i” ou “u” formam um hiato (separação de duas vogais em sílabas diferentes) e estão sozinhas na sílaba ou seguidas de “s”, devem ser acentuadas, desde que não sejam precedidas por um ditongo.

**Exemplos:**

- saída (o “i” está sozinho e forma um hiato com a vogal anterior)
- baú (o “u” está em hiato e é acentuado)
- juizes, raízes, baía
- **Exceções:** Não se acentuam as vogais “i” e “u” quando, mesmo em hiato, vêm precedidas de ditongos, como em feiura e baiuca.

▶ **Regras Específicas com o Novo Acordo Ortográfico**

Após o Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, algumas mudanças foram implementadas nas regras de acentuação:

▪ **Abolição do acento em ditongos abertos de palavras paroxítonas:** Palavras como heroico e feiura não são mais acentuadas.

▪ **Eliminação do acento diferencial em algumas palavras:** Palavras como para (verbo) e pára (preposição) perderam o acento diferencial, com exceção de casos específicos como pôr (verbo) e por (preposição) e pode (presente) e pôde (pretérito).

▶ **Acento Diferencial**

O acento diferencial é utilizado em poucas palavras para diferenciar significados ou classes gramaticais. É um recurso importante para evitar ambiguidades.

**Exemplos:**

- pôr (verbo) e por (preposição)
- pode (presente do indicativo) e pôde (pretérito perfeito do indicativo)
- fôrma (molde) e forma (do verbo formar ou forma física, o acento diferencial foi facultativo com o Novo Acordo, mas ainda é aceito).

▶ **Resumo das Principais Regras:**

- Todas as proparoxítonas são acentuadas.
- As paroxítonas são acentuadas apenas se terminarem em L, N, R, X, I(S), US, UM/UNS, Ã(S), Õ(S), EI(S), PS, OM/ONS.
- As oxítonas são acentuadas se terminarem em A(S), E(S), O(S), EM/ENS, ÉU(S), ÉI(S), ÓI(S).
- Os hiatos “i” e “u” são acentuados quando formam sílabas sozinhas ou seguidos de “s”.

O domínio das regras de acentuação gráfica é essencial para a comunicação escrita eficaz e clara. Embora pareçam complexas à primeira vista, essas regras seguem padrões lógicos que, com a prática, tornam-se intuitivos. Aplicar corretamente os acentos não só evita mal-entendidos como também demonstra conhecimento e zelo pelo idioma, enriquecendo a expressividade e a clareza de nossas mensagens.

**A IMPORTÂNCIA DA ACENTUAÇÃO NA COMUNICAÇÃO ESCRITA**

A acentuação gráfica desempenha um papel fundamental na comunicação escrita, contribuindo diretamente para a clareza, a precisão e a expressividade da língua portuguesa. A ausência ou o uso incorreto de acentos pode gerar ambiguidades, mudar o significado das palavras ou até mesmo prejudicar a interpretação de uma mensagem, o que reforça a necessidade de compreendermos e aplicarmos corretamente as regras de acentuação.

▶ **Clareza e Distinção de Significados**

A acentuação gráfica é crucial para diferenciar palavras que possuem a mesma grafia, mas significados e pronúncias distintos. Essas palavras são conhecidas como homógrafas e, sem o acento gráfico, poderiam causar confusão na interpretação do texto.

**Exemplos:**

- pôr (verbo, com significado de “colocar”) e por (preposição, com sentido de “através de”)
- pêlo (substantivo que indica a cobertura de pelos em animais) e pelo (contração da preposição “por” + artigo “o”)

**ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS; DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES. COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS. FORMAÇÃO DE CONCEITOS DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS**

A habilidade de discernir e construir relações lógicas entre entidades diversas é uma competência fundamental no pensamento analítico. Ela permite que um indivíduo percorra informações e estabeleça conexões significativas, mesmo quando os elementos envolvidos são abstratos ou hipotéticos. Ao explorar este domínio, desenvolve-se a capacidade de extrair conclusões válidas e verificar a solidez das premissas subjacentes. Tal habilidade é crucial para a resolução de problemas complexos e para a tomada de decisões informadas em uma variedade de contextos.

Agora, veremos os conteúdos necessários para aprimorar essa habilidade:

## LÓGICA PROPOSICIONAL

Antes de tudo, é essencial compreender o conceito de proposições. Uma proposição é um conjunto de palavras ou símbolos que expressa um pensamento ou uma ideia completa, transmitindo um juízo sobre algo. Uma proposição afirma fatos ou ideias que podemos classificar como verdadeiros ou falsos. Esse é o ponto central do estudo lógico, onde analisamos e manipulamos proposições para extrair conclusões.

### Valores Lógicos

Os valores lógicos possíveis para uma proposição são:

– **Verdadeiro (V)**, caso a proposição seja verdadeira.

– **Falso (F)**, caso a proposição seja falsa.

Os valores lógicos seguem três axiomas fundamentais:

– **Princípio da Identidade:** uma proposição é idêntica a si mesma. Em termos simples:  $p \equiv p$

Exemplo: “Hoje é segunda-feira” é a mesma proposição em qualquer contexto lógico.

– **Princípio da Não Contradição:** uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

Exemplo: “O céu é azul e não azul” é uma contradição.

– **Princípio do Terceiro Excluído:** toda proposição é ou verdadeira ou falsa, não existindo um terceiro caso possível. Ou seja: “Toda proposição tem um, e somente um, dos valores lógicos: V ou F.”

Exemplo: “Está chovendo ou não está chovendo” é sempre verdadeiro, sem meio-termo.

### Classificação das Proposições

Para entender melhor as proposições, é útil classificá-las em dois tipos principais:

#### • Sentenças Abertas

São sentenças para as quais não se pode atribuir um valor lógico verdadeiro ou falso, pois elas não exprimem um fato completo ou específico. São exemplos de sentenças abertas:

– Frases interrogativas: “Quando será a prova?”

– Frases exclamativas: “Que maravilhosos!”

– Frases imperativas: “Desligue a televisão.”

– Frases sem sentido lógico: “Esta frase é falsa.”

#### • Sentenças Fechadas

Quando a proposição admite um único valor lógico, verdadeiro ou falso, ela é chamada de sentença fechada. Exemplos:

– Sentença fechada e verdadeira: “ $2 + 2 = 4$ ”

– Sentença fechada e falsa: “O Brasil é uma ilha”

### Proposições Simples e Compostas

As proposições podem ainda ser classificadas em simples e compostas, dependendo da estrutura e do número de ideias que expressam:

#### • Proposições Simples (ou Atômicas)

São proposições que não contêm outras proposições como parte integrante de si mesmas. São representadas por letras minúsculas, como p, q, r, etc.

Exemplos:

p: “João é engenheiro.”

q: “Maria é professora.”

#### • Proposições Compostas (ou Moleculares)

Formadas pela combinação de duas ou mais proposições simples. São representadas por letras maiúsculas, como P, Q, R, etc., e usam conectivos lógicos para relacionar as proposições simples.

Exemplo:

P: “João é engenheiro e Maria é professora.”

### Classificação de Frases

Ao classificarmos frases pela possibilidade de atribuir-lhes um valor lógico (verdadeiro ou falso), conseguimos distinguir entre aquelas que podem ser usadas em raciocínios lógicos e as que não podem. Vamos ver alguns exemplos e suas classificações.

“O céu é azul.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).

- “Quantos anos você tem?” – Sentença aberta (é uma pergunta, sem valor lógico).
- “João é alto.” – Proposição lógica (podemos afirmar ou negar).
- “Seja bem-vindo!” – Não é proposição lógica (é uma saudação, sem valor lógico).
- “ $2 + 2 = 4$ .” – Sentença fechada (podemos atribuir valor lógico, é uma afirmação objetiva).
- “Ele é muito bom.” – Sentença aberta (não se sabe quem é “ele” e o que significa “bom”).
- “Choveu ontem.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).
- “Esta frase é falsa.” – Não é proposição lógica (é um paradoxo, sem valor lógico).
- “Abra a janela, por favor.” – Não é proposição lógica (é uma instrução, sem valor lógico).
- “O número  $x$  é maior que 10.” – Sentença aberta (não se sabe o valor de  $x$ )

Agora veremos um exemplo retirado de uma prova:

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

- “A frase dentro destas aspas é uma mentira.”
- A expressão  $x + y$  é positiva.
- O valor de  $\sqrt{4 + 3} = 7$ .
- Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira.
- O que é isto?

Há exatamente:

- (A) uma proposição;
- (B) duas proposições;
- (C) três proposições;
- (D) quatro proposições;
- (E) todas são proposições.

**Resolução:**

Analisemos cada alternativa:

- (A) A frase é um paradoxo, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.
- (B) Não sabemos os valores de  $x$  e  $y$ , então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. É uma sentença aberta e não é uma proposição lógica.
- (C) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa. É uma proposição lógica.
- (D) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa, independente do número exato. É uma proposição lógica.
- (E) É uma pergunta, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.

**Resposta: B.**

**Conectivos Lógicos**

Para formar proposições compostas a partir de proposições simples, utilizamos conectivos lógicos. Esses conectivos estabelecem relações entre as proposições, criando novas sentenças com significados mais complexos. São eles:

Operação	Conectivo	Estrutura Lógica	Exemplos		
			p	q	Resultado
Negação	$\sim$ ou $\neg$	Não p	"Hoje é domingo"	-	$\sim p$ : "Hoje não é domingo"
Conjunção	$\wedge$	p e q	"Estudei"	"Passei na prova"	$p \wedge q$ : "Estudei e passei na prova"
Disjunção Inclusiva	$\vee$	p ou q	"Vou ao cinema"	"Vou ao teatro"	$p \vee q$ : "Vou ao cinema ou vou ao teatro"
Disjunção Exclusiva	$\oplus$	Ou p ou q	"Ganhei na loteria"	"Recebi uma herança"	$p \oplus q$ : "Ou ganhei na loteria ou recebi uma herança"
Condicional	$\rightarrow$	Se p então q	"Está chovendo"	"Levarei o guarda-chuva"	$p \rightarrow q$ : "Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva"
Bicondicional	$\leftrightarrow$	p se e somente se q	"O número é par"	"O número é divisível por 2"	$p \leftrightarrow q$ : "O número é par se e somente se é divisível por 2"

Exemplo:

**2. (VUNESP)** Os conectivos ou operadores lógicos são palavras (da linguagem comum) ou símbolos (da linguagem formal) utilizados para conectar proposições de acordo com regras formais preestabelecidas. Assinale a alternativa que apresenta exemplos de conjunção, negação e implicação, respectivamente.

- (A)  $\neg p$ ,  $p \vee q$ ,  $p \wedge q$
- (B)  $p \wedge q$ ,  $\neg p$ ,  $p \rightarrow q$

- (C)  $p \rightarrow q, p \vee q, \neg p$
- (D)  $p \vee p, p \rightarrow q, \neg q$
- (E)  $p \vee q, \neg q, p \vee q$

**Resolução:**

Precisamos identificar cada conectivo solicitado na ordem correta. A conjunção é o conectivo  $\wedge$ , como em  $p \wedge q$ . A negação é representada pelo símbolo  $\neg$ , como em  $\neg p$ . A implicação é representada pelo símbolo  $\rightarrow$ , como em  $p \rightarrow q$ .

**Resposta: B.**

**Proposições Condicionais e suas Relações**

– **Condições Necessárias e Suficientes:** As proposições condicionais podem ser interpretadas com base nos conceitos de condição necessária e suficiente.  $p \rightarrow q$  significa que:

–  $p$  é uma condição suficiente para  $q$ : se  $p$  ocorre,  $q$  deve ocorrer.

–  $q$  é uma condição necessária para  $p$ :  $q$  deve ocorrer para que  $p$  ocorra.

Exemplo:

“Se uma planta é uma rosa, então ela é uma flor”

– Ser uma rosa é suficiente para ser uma flor

– Ser uma flor é necessário para ser uma rosa.

– **Negação:** Negar uma proposição significa trocar seu valor lógico.

Exemplo:

$p$ : “Hoje é domingo.”  $\rightarrow \neg p$ : “Hoje não é domingo.”

– **Contra-positiva:** A contra-positiva de uma proposição  $p \rightarrow q$  é  $\neg q \rightarrow \neg p$ .

Exemplo:

“Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva.”  $\rightarrow$  Contra-positiva: “Se não levo o guarda-chuva, então não está chovendo.”

– **Recíproca:** A recíproca de uma proposição  $p \rightarrow q$  é  $q \rightarrow p$ .

Exemplo:

“Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva.”  $\rightarrow$  Recíproca: “Se levo o guarda-chuva, então está chovendo.”

**Tabela Verdade**

A tabela verdade é uma ferramenta para analisar o valor lógico de proposições compostas. O número de linhas em uma tabela depende da quantidade de proposições simples ( $n$ ):

$$\text{Número de Linhas} = 2^n$$

Vamos agora ver as tabelas verdade para cada conectivo lógico:

$p$	$q$	$\sim p$	$p \wedge q$	$p \vee q$	$p \oplus q$	$p \rightarrow q$	$p \leftrightarrow q$
V	V	F	V	V	F	V	V
V	F	F	F	V	V	F	F
F	V	V	F	V	V	V	F
F	F	V	F	F	F	V	V

Exemplo:

**3. (CESPE/UNB)** Se “A”, “B”, “C” e “D” forem proposições simples e distintas, então o número de linhas da tabela-verdade da proposição  $(A \rightarrow B) \leftrightarrow (C \rightarrow D)$  será igual a:

- (A) 2;
- (B) 4;
- (C) 8;
- (D) 16;
- (E) 32.

**Resolução:**

Temos 4 proposições simples (A, B, C e D), então aplicamos na fórmula  $2^n$ , onde  $n$  é o número de proposições. Assim,  $2^4 = 16$  linhas.

**Resposta D.**

**Tautologia, Contradição e Contingência**

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

– **Tautologia**

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

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

– **Contradição**

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

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

– **Contingência**

Uma contingência é uma proposição composta cujo valor lógico final pode ser tanto verdadeiro quanto falso, dependendo dos valores das proposições simples que a compõem. Diferentemente das tautologias e contradições, que são invariavelmente verdadeiras ou falsas, as contingências refletem casos em que

o valor lógico não é absoluto e depende das circunstâncias. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

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

Exemplo:

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

P: Cometeu o crime A.

Q: Cometeu o crime B.

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

S: Poderá optar pelo pagamento de fiança.

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

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

( ) CERTO

( ) ERRADO

**Resolução:**

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

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

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

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

$A \leftrightarrow A$

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

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

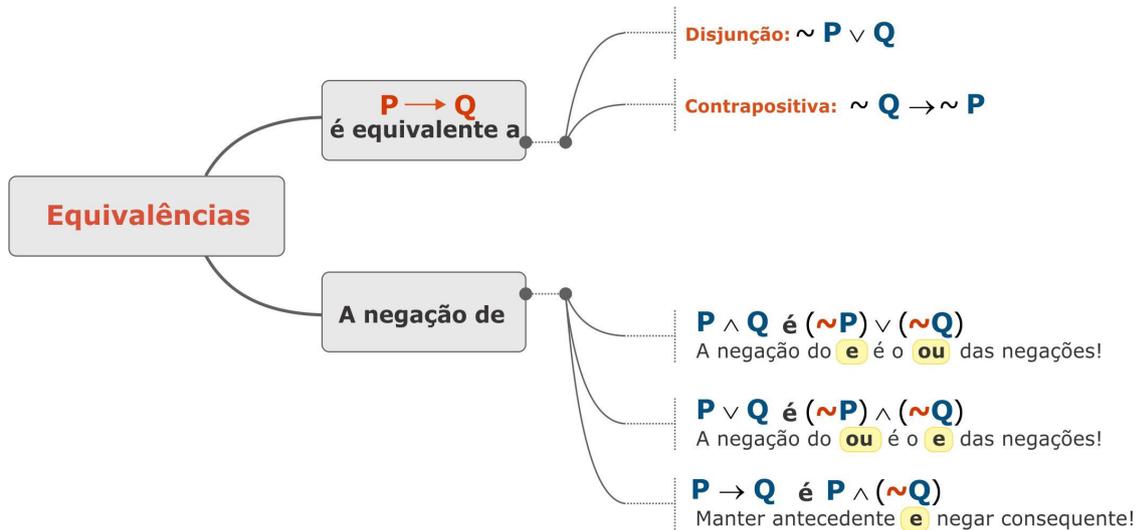
Logo a sentença é sempre verdadeira, independentemente dos valores de P e Q.

**Resposta: Certo.**

**Equivalências**

Dois ou mais proposições compostas são equivalentes, quando mesmo possuindo estruturas lógicas diferentes, apresentam a mesma solução em suas respectivas tabelas verdade.

Se as proposições  $P(p, q, r, \dots)$  e  $Q(p, q, r, \dots)$  são ambas TAUTOLOGIAS, ou então, são CONTRADIÇÕES, então são EQUIVALENTES.



**Exemplo:**

**5. (VUNESP/TJSP)** Uma negação lógica para a afirmação “João é rico, ou Maria é pobre” é:

(A) Se João é rico, então Maria é pobre.

# CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

## CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**ATO GP N. 57, DE 31 DE JULHO DE 2023**

*Institui o Código de Ética dos(as) servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.*

**A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a importância da adoção de código de ética que reforce padrões íntegros de comportamento aos(às) integrantes da Administração Pública;

**CONSIDERANDO** o teor do Acórdão n. 581, de 29 de março de 2017, do Plenário do Tribunal de Contas da União - TCU, que trata das práticas adotadas para a promoção da ética e sua gestão na Administração Pública Federal;

**CONSIDERANDO** a Resolução n. 410, de 23 de agosto de 2021, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário,

**RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

#### **SEÇÃO I DA ABRANGÊNCIA**

Art. 1º Este Código de Ética estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis:

I- aos(às) servidores(as) efetivos(a) do quadro de pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), em exercício neste Tribunal ou em qualquer outro órgão da Administração Pública;

II- aos(às) servidores(as) em exercício no TRT-2, oriundos(as) de outros órgãos da Administração Pública;

III- aos(às) servidores(as) ocupantes de cargo em comissão não pertencentes ao quadro efetivo de pessoal do TRT-2;

IV- aos(às) estagiários(as) em atividade neste Tribunal, os(as) quais serão cientificados(as) do teor deste Código;

V- aos(às) profissionais de empresas alocados(as) no TRT-2 por força contratual e aos(às) prestadores(as) de serviços, que serão cientificados(as) do teor e da obrigatoriedade de observância deste Código nos respectivos editais e contratos celebrados.

### **SEÇÃO II DOS OBJETIVOS**

Art. 2º O Código de Ética dos(as) servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região tem por objetivo:

I- reduzir a subjetividade das interpretações sobre os princípios e normas éticos adotados no TRT-2 facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada servidor(a) com os valores da instituição;

II- contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos institucionais;

III- disseminar os princípios e as normas sobre ética que regem a conduta dos(as) servidores(as) e a atuação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações adotadas no TRT-2;

IV- contribuir para o cumprimento da missão do TRT-2;

V- assegurar ao(à) servidor(a) a preservação de sua imagem e de sua reputação quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

VI- oferecer, por meio do Comitê de Ética e Integridade, instância de consulta para esclarecer dúvidas quanto à conformidade da conduta do(a) servidor(a) com os princípios e normas de conduta ética previstos neste Código.

### **CAPÍTULO II PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA**

#### **SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS**

Art. 3º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos(as) servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no exercício de cargo ou função:

I- a legalidade, a transparência e o interesse público;

II- a agilidade;

III- a eficiência, a economicidade e a efetividade;

IV- o comprometimento;

V- a inovação;

VI- a dignidade humana, a valorização das pessoas e da cidadania;

VII- a acessibilidade;

VIII- a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental;

IX- a preservação e a defesa do patrimônio público;

X- a honestidade;

XI- a dignidade, o respeito e o decoro;

XII- a competência e o desenvolvimento profissional;

XIII- a integridade;

XIV- o respeito à diversidade;

XV- a ética, a impessoalidade e a moralidade pública;

XVI- a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;

XVII- o sigilo profissional;

- XVIII- a segurança da informação;
- XIX- a proteção de dados pessoais.

## SEÇÃO II DOS DIREITOS

Art. 4º É direito de todo(a) servidor(a) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

I- trabalhar em ambiente adequado, pautado pelo respeito e cordialidade, que preserve sua integridade física, moral e psicológica, tendo acesso à instalações físicas seguras, salubres e adequadas às atividades laborais, visando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;

II- ter assegurado o sigilo das informações de ordem pessoal, ficando estas restritas ao(à) próprio(a) servidor(a) e à unidade responsável por sua guarda, manutenção e tratamento, exceto quando autorizada sua divulgação ou acesso por terceiros diante de previsão legal;

III- alegar a escusa de consciência, mediante justificativa fundamentada;

IV- estabelecer interlocução livre e respeitosa com colegas e superiores(as) hierárquicos(as), podendo expor ideias, pensamentos e opiniões;

V- participar de atividades de capacitação e treinamento para seu desenvolvimento profissional, promovidas ou custeadas pelo TRT-2, respeitadas as limitações orçamentárias e financeiras;

VI- ser cientificado(a), previamente, de forma verbal ou escrita, sobre a exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função comissionada;

VII- ser tratado(a) com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como ter acesso às informações a ele(a) inerentes;

VIII- ter acesso a programas de educação sobre ética e integridade, com incentivo a participar de treinamentos e capacitações relevantes para o aprimoramento de suas práticas profissionais e pessoais, promovendo o desenvolvimento integral de cada indivíduo;

IX- dispor de um canal seguro e transparente que assegure a confidencialidade das denúncias e proteja aqueles(as) que se manifestam, com a finalidade de relatar preocupações, suspeitas ou fatos relacionados a comportamento antiético.

## SEÇÃO III DOS DEVERES

Art. 5º São deveres do(a) servidor(a) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, além de outros previstos em lei ou regulamento:

I- prestar, no ato da posse, compromisso de cumprimento das normas deste Código;

II- proceder com honestidade, probidade e tempestividade, agindo com decoro e escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

III- exercer seu dever de servidor(a) com a finalidade de cumprir o interesse público, de acordo com a legislação vigente, atuando com neutralidade político-partidária, religiosa ou ideológica;

IV- conhecer e cumprir as normas legais, observando os prazos e os normativos atinentes às suas atribuições, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas por autoridade competente deste Tribunal, visando desempenhar suas responsabilidades com zelo, eficácia, competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

V- permanecer atualizado(a) com a legislação e com as normas internas do TRT-2;

VI- resguardar, em sua conduta profissional e pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e com os valores institucionais;

VII- tratar o público interno e externo com urbanidade, cortesia, respeito, educação, atenção, consideração e ética, respeitando as condições e limitações pessoais, evitando ainda todo tipo de comportamento que possa refletir preconceito ou distinção de raça, cor, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, religião, cunho político, posição social ou qualquer outra forma de discriminação;

VIII- empregar os instrumentos disponibilizados pela Administração Pública a fim de conferir a máxima transparência à atuação do TRT-2;

IX- agir em sintonia com as ações e campanhas apoiadas pelo TRT-2;

X- apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função;

XI- ser assíduo(a) e pontual ao serviço;

XII- evitar assumir posição de intransigência perante a chefia ou colegas de trabalho, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular;

XIII- dedicar-se por um ambiente de trabalho impessoal, seguro e respeitoso, denunciando circunstâncias de desvios éticos que tenha conhecimento;

XIV- buscar a modicidade e a utilidade nos pedidos de requisição interna de materiais custeados pelo TRT-2;

XV- fazer uso adequado, eficiente e ecologicamente sustentável dos materiais pertencentes ao TRT-2;

XVI- facilitar a fiscalização de atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XVII- reportar imediatamente à autoridade competente todo ato ou fato que comprovadamente seja contrário ao interesse público, independentemente da hierarquia a que esteja subordinado(a);

XVIII- combater a corrupção funcional, resistindo a pressões de superiores(as) hierárquicos(as), de contratados(as), de jurisdicionados(as), de licitantes e outros(as) que busquem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las;

XIX- manter sob sigilo, na vida pública e privada, dados e informações de natureza confidencial obtidos no exercício de suas atribuições ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados(as), que só a eles(as) digam respeito, aos quais tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável, quando tomar conhecimento, que assuntos sigilosos possam ser revelados;

XX- levar imediatamente ao conhecimento da chefia competente todo ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao TRT-2 ou a sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função, agindo em sintonia com as ações e campanhas apoiadas por este Tribunal;

XXI- cientificar à chefia imediata quando convocado(a) a prestar depoimento, judicial ou administrativo, sobre fato relacionado ao exercício do cargo;

XXII- declarar, prontamente, seu impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade, evitando qualquer situação que configure conflito de interesses, no exercício de suas atividades;

XXIII- buscar o desenvolvimento profissional e educacional, por meio do aprimoramento contínuo das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) aplicáveis à sua área de atuação;

XXIV- disseminar no ambiente de trabalho conhecimentos obtidos nos treinamentos ou no exercício de suas atribuições que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos(as) demais servidores(as);

XXV- utilizar os recursos e bens do TRT-2 de forma adequada, em conformidade com as políticas internas estabelecidas;

XXVI- notificar imediatamente os incidentes de segurança da informação e adotar medidas corretivas adequadas para minimizar os impactos, conforme as diretrizes e políticas estabelecidas;

XXVII- observar integralmente as leis e regulamentos de proteção de dados pessoais, assegurando a privacidade e a segurança das informações pessoais coletadas e processadas pelo TRT-2.

#### SEÇÃO IV DAS VEDAÇÕES

Art. 6º É vedado ao(à) servidor(a) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

I- praticar ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II- praticar ou compactuar com ato contrário à ética e ao interesse público, por ação ou omissão, direta ou indiretamente;

III- ser conivente com erro ou infração contra este Código de Ética;

IV- usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas, comprometendo assim a impessoalidade e a moralidade pública;

V- adotar conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, ações que tendam a desqualificar outros, por palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

VI- divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações incorretas, inverídicas ou de caráter sigiloso, no exercício de suas funções;

VII- utilizar os meios de comunicação disponibilizados pelo TRT-2 para atividades não compatíveis com o perfil institucional do órgão;

VIII- prejudicar deliberadamente a reputação de outros(as) servidores(as) ou cidadãos(ãs);

IX- postergar, sem motivo justo e plausível, a realização de qualquer atividade funcional ou, ainda, usar artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular do direito de outrem;

X- manter sob subordinação hierárquica cônjuge ou parente, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;

XI- solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, ainda que em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presente ou vantagem indevida de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada em sua atuação profissional;

XII- apresentar-se embriagado(a) ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou fora dele em situações que comprometam a imagem institucional por via reflexa;

XIII- alterar ou deturpar, por qualquer forma, o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei ou decisão judicial;

XIV- ausentar-se injustificadamente de seu local de trabalho;

XV- utilizar pessoal ou recursos materiais do TRT-2 em serviços ou atividades particulares;

XVI- atribuir a outrem erro próprio ou apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos alheios;

XVII- discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados(as) e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

XVIII- receber presente de qualquer pessoa ou empresa interessadas nas decisões do TRT-2;

XIX- aceitar o custeio de despesas relacionadas à participação em eventos por parte de qualquer interessado(a) nas decisões da unidade de lotação.

§ 1º É permitida a aceitação de brindes, desde que atendam aos seguintes critérios:

I- não tenham valor comercial ou sejam distribuídos por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, desde que não ultrapassem o valor unitário de R\$100,00 (cem reais);

II- a periodicidade de distribuição não seja inferior a 12 (doze) meses;

III- sejam de caráter geral e, portanto, não se destinem a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa.

§ 2º Havendo dúvida se o brinde tem valor comercial de até R\$100,00 (cem reais), deverá ser realizada avaliação junto ao comércio, podendo ainda, se conveniente a rejeição imediata, dar-lhe desde logo o tratamento de presente.

#### SEÇÃO V DAS REGRAS ESPECÍFICAS PARA A ALTA ADMINISTRAÇÃO

Art. 7º Para os fins desta seção, gestores(as) são os(as) servidores(as) nomeados(as) para o exercício dos cargos em comissão de nível CJ-4, CJ-3, CJ-2 e CJ-1, bem como os(as) ocupantes de

função comissionada FC-5 de direção ou chefia que, em razão da natureza das atribuições, obedecerão a regras específicas, além das demais normas constantes deste Código.

Art. 8º O(A) gestor(a) que mantiver participação superior a cinco por cento do capital de sociedade de economia mista, de instituição financeira ou de empresa que negocie com o Poder Público deve comunicar o fato à Administração deste Tribunal.

Art. 9º É vedado ao(à) gestor(a):

I- receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada que esteja em desacordo com a lei;

II- receber transporte, hospedagem ou favores de particulares, que possam gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade;

III- abster-se de cientificar o(a) servidor(a), sob sua chefia, previamente, sobre a exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função comissionada;

IV- decidir contrariamente às provas constantes dos autos de sindicância ou de processo administrativo disciplinar;

V- opinar publicamente a respeito:

a) da honorabilidade e do desempenho funcional de outro(a) gestor(a) ou autoridade pública;

b) do mérito de questão que lhe for submetida, salvo aquela de conhecimento geral.

VI- exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

VII- atuar, ainda que informalmente, como procurador(a), consultor(a), assessor(a) ou intermediário(a) de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VIII- praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o(a) gestor(a), seu(sua) cônjuge, companheiro(a) ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiado(a) ou influir em seus atos de gestão.

Parágrafo único. É permitida a participação em seminários, congressos e eventos, desde que tornada pública eventual remuneração, bem como o pagamento das despesas de viagem pelo(a) promotor(a) do evento, o(a) qual não poderá ter interesse em decisão a ser tomada pela autoridade.

Art. 10. É permitido ao(à) gestor(a) o exercício não remunerado de encargo de mandatário(a), desde que não implique a prática de atos de comércio ou outros incompatíveis com o exercício do cargo ou função que ocupa, nos termos da lei.

Art. 11. No relacionamento com outros órgãos, servidores(as) e partes interessadas, o(a) gestor(a) deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar circunstâncias ou fatos impeditivos de sua participação em decisões coletivas ou singulares, assegurando a imparcialidade e a transparência na condução de suas funções.

### CAPÍTULO III

#### DA ATUAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE SEÇÃO I DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 12. São atribuições do Comitê de Ética e Integridade, sem prejuízo daquelas previstas no Ato GP n. 40, de 19 de maio de 2023, que instituiu referido colegiado:

I- zelar pelo aperfeiçoamento deste Código, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer magistrado(a), servidor(a), cidadão(ã) ou entidade, a partir de estudos preliminares;

II- promover a divulgação do Código de Ética no âmbito do TRT-2;

III- apresentar o Código de Ética para novos(as) servidores(as);

IV- realizar divulgação dos princípios e normas previstos neste Código destinado aos(às) servidores(as) em estágio probatório;

V- promover ações educacionais relativas às disposições deste Código;

VI- dirimir dúvidas a respeito da aplicação do Código de Ética, orientar sobre questões que envolvam a ética profissional do(a) servidor(a) e deliberar sobre os casos omissos, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao(à) Presidente do TRT-2 normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

VII- emitir pareceres técnicos, quando solicitado;

VIII- conhecer de denúncia ou representações formuladas contra servidor(a) ou unidade do TRT-2, nas quais, mediante identificação do(a) denunciante, se apresente ato contrário à ética;

IX- lavrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a ser homologado pelo(a) Diretor(a)-Geral de Administração, quando a violação ao Código de Ética não importar em dano de maior gravidade ou afronta direta aos princípios que regem a Administração Pública, desde que haja o reconhecimento da falta e o compromisso de reparação do eventual dano;

X- sugerir instauração de processo para apuração de conduta que viola as normas éticas, desde que haja indícios suficientes;

XI- apresentar relatório anual de suas atividades à Presidência do Tribunal, contendo a avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização;

XII- desenvolver outras atividades inerentes a sua finalidade.

### SEÇÃO II

#### DA APURAÇÃO DA INFRAÇÃO ÉTICA

Art. 13. A apuração da infringência aos compromissos e às vedações previstas neste Código será feita por processo administrativo, garantido ao(à) envolvido(a) o contraditório a ampla defesa, e o tratamento diferenciado ao erro de boa-fé.

§ 1º As violações de conduta ética pelos(as) agentes relacionados(as) nos incisos I, II e III do art. 1º deste Código deverão ser informadas à Diretoria-Geral da Administração do TRT-2, que fará a comunicação ao Comitê de Ética e Integridade.

§ 2º As violações de conduta ética pelos(as) agentes relacionados(as) nos incisos IV e V do art. 1º deste Código deverão ser comunicadas à Diretoria-Geral de Administração para as providências cabíveis.

§ 3º Da conclusão do processo poderá resultar:

I- proposta de arquivamento dos autos;

II- lavratura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a ser homologado pelo(a) Diretor(a)- Geral de Administração;

III- proposta de abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar;

# NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

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

## — Administração pública

### Conceito

Administração Pública em sentido geral e objetivo, é a atividade que o Estado pratica sob regime público, para a realização dos interesses coletivos, por intermédio das pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos.

A Administração Pública pode ser definida em sentido amplo e estrito, além disso, é conceituada por Di Pietro (2009, p. 57), como “a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob regime jurídico total ou parcialmente público, para a consecução dos interesses coletivos”.

Nos dizeres de Di Pietro (2009, p. 54), em sentido amplo, a Administração Pública é subdividida em órgãos governamentais e órgãos administrativos, o que a destaca em seu sentido subjetivo, sendo ainda subdividida pela sua função política e administrativa em sentido objetivo.

Já em sentido estrito, a Administração Pública se subdivide em órgãos, pessoas jurídicas e agentes públicos que praticam funções administrativas em sentido subjetivo, sendo subdividida também na atividade exercida por esses entes em sentido objetivo.

Em suma, temos:

<b>SENTIDO SUBJETIVO</b>	<b>Sentido amplo</b> {órgãos governamentais e órgãos administrativos}.
<b>SENTIDO SUBJETIVO</b>	<b>Sentido estrito</b> {pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos}.
<b>SENTIDO OBJETIVO</b>	<b>Sentido amplo</b> {função política e administrativa}.
<b>SENTIDO OBJETIVO</b>	<b>Sentido estrito</b> {atividade exercida por esses entes}.

Existem funções na Administração Pública que são exercidas pelas pessoas jurídicas, órgãos e agentes da Administração que são subdivididas em três grupos: fomento, polícia administrativa e serviço público.

Para melhor compreensão e conhecimento, detalharemos cada uma das funções. Vejamos:

**a. Fomento:** É a atividade administrativa incentivadora do desenvolvimento dos entes e pessoas que exercem funções de utilidade ou de interesse público.

**b. Polícia administrativa:** É a atividade de polícia administrativa. São os atos da Administração que limitam interesses individuais em prol do interesse coletivo.

**c. Serviço público:** resume-se em toda atividade que a Administração Pública executa, de forma direta ou indireta, para satisfazer os anseios e as necessidades coletivas do povo, sob o regime jurídico e com predominância pública. O serviço público também regula a atividade permanente de edição de atos normativos e concretos sobre atividades públicas e privadas, de forma implementativa de políticas de governo.

A finalidade de todas essas funções é executar as políticas de governo e desempenhar a função administrativa em favor do interesse público, dentre outros atributos essenciais ao bom andamento da Administração Pública como um todo com o incentivo das atividades privadas de interesse social, visando sempre o interesse público.

A Administração Pública também possui elementos que a compõe, são eles: as pessoas jurídicas de direito público e de direito privado por delegação, órgãos e agentes públicos que exercem a função administrativa estatal.

### — Observação importante:

Pessoas jurídicas de direito público são entidades estatais acopladas ao **Estado**, exercendo finalidades de interesse imediato da coletividade. Em se tratando do direito público externo, possuem a personalidade jurídica de direito público cometida à diversas nações estrangeiras, como à Santa Sé, bem como a organismos internacionais como a ONU, OEA, UNESCO. (art. 42 do CC).

No direito público interno encontra-se, no âmbito da administração direta, que cuida-se da Nação brasileira: União, Estados, Distrito Federal, Territórios e Municípios (art. 41, incs. I, II e III, do CC).

No âmbito do direito público interno encontram-se, no campo da administração indireta, as autarquias e associações públicas (art. 41, inc. IV, do CC). Posto que as associações públicas, pessoas jurídicas de direito público interno dispostas no inc. IV do art. 41 do CC, pela Lei n.º 11.107/2005,7 foram sancionadas para auxiliar ao consórcio público a ser firmado entre entes públicos (União, Estados, Municípios e Distrito Federal).

### — Princípios da administração pública

De acordo com o administrativista Alexandre Mazza (2017), princípios são regras condensadoras dos valores fundamentais de um sistema. Sua função é informar e materializar o ordenamento jurídico bem como o modo de atuação dos aplicadores e intérpretes do direito, sendo que a atribuição de informar decorre do fato de que os princípios possuem um núcleo de valor essencial da ordem jurídica, ao passo que a atribuição de enformar é denotada pelos contornos que conferem à determinada seara jurídica.

Desta forma, o administrativista atribui dupla aplicabilidade aos princípios da **função hermenêutica** e da **função integrativa**.

Referente à função hermenêutica, os princípios são amplamente responsáveis por explicitar o conteúdo dos demais parâmetros legais, isso se os mesmos se apresentarem obscuros no ato de tutela dos casos concretos. Por meio da função integrativa, por sua vez, os princípios cumprem a tarefa de suprir eventuais lacunas legais observadas em matérias específicas ou diante das particularidades que permeiam a aplicação das normas aos casos existentes.

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 ao **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.

<b>Supremacia do Interesse Público</b>	Conclama a necessidade da sobreposição dos interesses da coletividade sobre os individuais.
<b>Indisponibilidade do Interesse Público</b>	Sua principal função é orientar a atuação dos agentes públicos para que atuem em nome e em prol dos interesses da Administração Pública.

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

**Princípios Administrativos**

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

Vejamos:

— **Princípio da Legalidade:** Esse princípio no Direito Administrativo, apresenta um significado diverso do que apresenta no Direito Privado. No Direito Privado, toda e qualquer conduta do indivíduo que não esteja proibida em lei e que não esteja contrária à lei, é considerada legal. O termo legalidade

para o Direito Administrativo, significa subordinação à lei, o que faz com que o administrador deva atuar somente no instante e da forma que a lei permitir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### — Princípios Expressos da Administração Pública

##### Princípio da Legalidade

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

Na seara do direito administrativo, a principal determinação advinda do Princípio da Legalidade é a de que a atividade administrativa seja exercida com observância exata dos parâmetros da lei, ou seja, a administração somente poderá

agir quando estiver devidamente autorizada por lei, dentro dos limites estabelecidos por lei, vindo, por conseguinte, a seguir o procedimento que a lei exigir.

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

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

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

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

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

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

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

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

### Princípio da Impessoalidade

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

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

Pondera-se que a Administração Pública não pode deixar de buscar a consecução do interesse público e nem tampouco, a conservação do patrimônio público, uma vez que tal busca possui caráter institucional, devendo ser independente dos interesses pessoais dos ocupantes dos cargos que são exercidos em conluio as atividades administrativas, ou seja, nesta acepção da impessoalidade, os fins públicos, na forma determinada em lei, seja de forma expressa ou implícita, devem ser perseguidos independentemente da pessoa que exerce a função pública.

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

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

Outro ponto importante que merece destaque acerca da acepção do princípio da impessoalidade, diz respeito à imputação da atuação administrativa ao Estado, e não aos agentes públicos que a colocam em prática. Assim sendo, as realizações estatais

não são imputadas ao agente público que as praticou, mas sim ao ente ou entidade em nome de quem foram produzidas tais realizações.

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

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

#### Art. 37. [...]

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

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

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

# NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

## MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS - EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS; FATORES CONDICIONANTES DE CADA MODELO

### 1. Modelo Tradicional (Gestão de Pessoal)

- Período: Início do século XX até a década de 1960.

-

#### Características:

- Foco na administração de tarefas burocráticas como contratação, pagamento e demissão.
- Estrutura hierárquica rígida.
- Baixa preocupação com o desenvolvimento e bem-estar dos funcionários.

#### Fatores Condicionantes:

- Revolução Industrial e a necessidade de organizar grandes contingentes de trabalhadores.
- Predominância de setores industriais.
- Mentalidade de comando e controle.

### 2. Modelo de Relações Humanas

- Período: Década de 1930 em diante, com ênfase nas décadas de 1950 e 1960.

#### Características:

- Valorização das relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- Preocupação com a motivação, satisfação e bem-estar dos empregados.
- Surgimento de práticas de treinamento e desenvolvimento.

#### Fatores Condicionantes:

- Experiências de Hawthorne, que destacaram a importância das condições psicológicas e sociais.
- Crescimento dos estudos sobre motivação e comportamento humano no trabalho (Maslow, Herzberg).
- Mudança de foco da produtividade para a satisfação do trabalhador.

### 3. Modelo de Desenvolvimento Organizacional

- Período: Década de 1960 em diante.

#### Características:

- Enfoque na mudança organizacional e desenvolvimento contínuo.
- Desenvolvimento de programas de capacitação e formação.
- Participação e envolvimento dos funcionários nos processos decisórios.

#### Fatores Condicionantes:

- Necessidade de adaptação rápida às mudanças de mercado e tecnologia.
- Teorias da mudança e desenvolvimento organizacional.
- Valorização do capital humano como diferencial competitivo.

### 4. Modelo de Gestão Estratégica de Pessoas

- Período: Década de 1980 em diante.

#### Características:

- Integração da gestão de pessoas com a estratégia da empresa.
- Foco em competências, gestão por resultados e alinhamento estratégico.
- Uso de tecnologias de informação e sistemas de gestão de desempenho.

#### Fatores Condicionantes:

- Globalização e aumento da competitividade.
- Necessidade de alinhar os objetivos individuais aos organizacionais.
- Avanços tecnológicos que permitem maior controle e planejamento estratégico.

### 5. Modelo de Gestão por Competências

- Período: Década de 1990 em diante.

#### Características:

- Identificação, desenvolvimento e gestão das competências essenciais para a organização.
- Foco no desenvolvimento contínuo e aprendizagem organizacional.
- Avaliação de desempenho baseada em competências.

#### Fatores Condicionantes:

- Necessidade de adaptar-se rapidamente às mudanças no mercado de trabalho.
- Reconhecimento da importância das competências específicas para a inovação e competitividade.
- Evolução das práticas de recursos humanos para uma abordagem mais integrada e sistêmica.

### 6. Modelo de Gestão de Pessoas 4.0

- Período: Final da década de 2010 em diante.

#### Características:

- Uso intensivo de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, big data e analytics.
- Personalização e flexibilidade na gestão de talentos.
- Foco em bem-estar, diversidade e inclusão.

**- Fatores Condicionantes:**

- Quarta Revolução Industrial e a transformação digital.
- Mudança nos valores e expectativas dos trabalhadores, especialmente das novas gerações.
- Necessidade de inovação contínua e agilidade organizacional.

Cada modelo de gestão de pessoas evoluiu conforme as necessidades e desafios específicos de seu tempo, refletindo mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. A compreensão desses modelos ajuda a desenvolver práticas de gestão que atendam melhor às demandas atuais e futuras do ambiente de trabalho.

**POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO PARA O NEGÓCIO**

**Possibilidades**

**1. Atração e Retenção de Talentos**

- Possibilidade: Empresas que possuem práticas eficazes de gestão de pessoas são capazes de atrair e reter os melhores talentos. Uma equipe altamente qualificada e motivada é crucial para a inovação e o sucesso a longo prazo.

- **Exemplo:** Programas de desenvolvimento de carreira e benefícios competitivos podem aumentar a satisfação e a lealdade dos funcionários.

**2. Desenvolvimento de Competências**

- Possibilidade: Investir no desenvolvimento contínuo das competências dos funcionários pode aumentar a produtividade e a eficiência. Treinamentos e programas de capacitação permitem que os funcionários se adaptem rapidamente às mudanças e novas demandas do mercado.

- **Exemplo:** Empresas como a Google investem fortemente em treinamento e desenvolvimento, o que lhes permite manter uma força de trabalho altamente qualificada.

**3. Cultura Organizacional Positiva**

- **Possibilidade:** Uma cultura organizacional forte e positiva pode melhorar o desempenho e a satisfação dos funcionários. Culturas que promovem a colaboração, a inovação e o bem-estar dos empregados tendem a ter equipes mais engajadas e produtivas.

- **Exemplo:** A Zappos é conhecida por sua cultura organizacional vibrante e focada no bem-estar dos funcionários, o que resulta em alta motivação e lealdade.

**4. Inovação e Criatividade**

- **Possibilidade:** Ambientes de trabalho que incentivam a inovação e a criatividade podem levar a novas ideias e soluções que diferenciam a empresa no mercado. Práticas de gestão de pessoas que fomentam a autonomia e a experimentação são essenciais.

- **Exemplo:** Empresas como a 3M, que permitem tempo para que seus funcionários trabalhem em projetos pessoais, resultaram em inovações significativas como o Post-it.

**5. Engajamento e Produtividade**

- **Possibilidade:** Funcionários engajados são mais produtivos e comprometidos com os objetivos da organização. Práticas de gestão de pessoas que promovem o reconhecimento e o alinhamento de metas individuais com os objetivos da empresa aumentam o engajamento.

- **Exemplo:** A Salesforce implementa programas de reconhecimento frequentes que aumentam o engajamento dos funcionários.

**6. Adaptabilidade e Resiliência**

- **Possibilidade:** Uma gestão de pessoas eficaz pode aumentar a capacidade da empresa de se adaptar a mudanças e enfrentar crises. Funcionários bem preparados e um ambiente de trabalho flexível são essenciais para a resiliência organizacional.

- **Exemplo:** Durante a pandemia de COVID-19, empresas que já possuíam práticas de trabalho remoto bem estabelecidas conseguiram se adaptar mais rapidamente às novas condições de trabalho.

**Limites**

**1. Resistência à Mudança**

- **Limite:** A implementação de novas práticas de gestão de pessoas pode enfrentar resistência por parte dos funcionários e gestores, especialmente em culturas organizacionais tradicionais ou conservadoras.

- **Desafio:** Superar a resistência à mudança requer comunicação clara, treinamento e um forte compromisso da liderança.

**2. Custo e Recursos**

- **Limite:** Programas de gestão de pessoas, como treinamentos extensivos, benefícios adicionais e iniciativas de bem-estar, podem ser dispendiosos. Pequenas empresas ou aquelas com recursos limitados podem ter dificuldades para implementar práticas abrangentes.

- **Desafio:** Equilibrar os custos com os benefícios percebidos e encontrar soluções criativas que sejam acessíveis.

**3. Medida de Impacto**

- **Limite:** Mensurar o impacto direto das práticas de gestão de pessoas no desempenho organizacional pode ser desafiador. Nem sempre é fácil correlacionar iniciativas de RH com resultados financeiros tangíveis.

- **Desafio:** Desenvolver métricas e KPIs eficazes que possam demonstrar o valor das iniciativas de gestão de pessoas.

**4. Consistência na Implementação**

- **Limite:** A eficácia das práticas de gestão de pessoas pode variar dependendo da consistência na sua implementação. Iniciativas mal executadas ou inconsistentes podem gerar frustração e desengajamento.

- **Desafio:** Garantir que todos os níveis da organização estejam alinhados e comprometidos com as práticas de gestão de pessoas.

### 5. Mudanças Externas e Incertezas

- **Limite:** Fatores externos, como mudanças econômicas, políticas ou tecnológicas, podem impactar a eficácia das práticas de gestão de pessoas. Por exemplo, uma crise econômica pode levar a cortes de orçamento que afetam programas de RH.

- **Desafio:** Manter a flexibilidade e a capacidade de adaptação para ajustar as práticas de gestão de pessoas conforme as circunstâncias externas mudam.

### 6. Diversidade e Inclusão

- **Limite:** Criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e diverso pode ser um desafio, especialmente em organizações que historicamente têm pouca diversidade.

- **Desafio:** Implementar práticas eficazes de diversidade e inclusão requer um esforço contínuo e compromisso de todos os níveis da organização.

### Conclusão

A gestão de pessoas pode ser um diferencial competitivo significativo para as empresas, proporcionando vantagem em termos de atração e retenção de talentos, desenvolvimento de competências, cultura organizacional positiva, inovação, engajamento e adaptabilidade. No entanto, há limites e desafios que devem ser reconhecidos e gerenciados, incluindo resistência à mudança, custo e recursos, medida de impacto, consistência na implementação, mudanças externas e diversidade e inclusão. Empresas que conseguem navegar esses desafios e aproveitar as possibilidades da gestão de pessoas estarão melhor posicionadas para competir e prosperar no mercado.

### POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

#### — Práticas de gestão de pessoas no setor público

As práticas de recrutamento e seleção no setor público têm o foco no cargo e não em competências. A forma ampla em que os cargos são descritos faz com que as competências não sejam aproveitadas. Essa descrição dos cargos para concursos limita a atuação dos funcionários de acordo com suas competências<sup>1</sup>.

Em relação às práticas de gestão de pessoas, há uma concentração em torno da gestão do desempenho no setor público. A política de avaliação de desempenho possui um papel importante para o desenvolvimento de uma cultura voltada para resultados, já que o alinhamento de objetivos individuais e das equipes às metas da organização implica o maior envolvimento dos funcionários de todos os níveis, os quais passam a se sentir pessoalmente responsáveis pelo desempenho da organização.

A questão da meritocracia e da sua avaliação é polêmica para toda a teoria da administração moderna, e o problema está relacionado à forma com que a situação é tratada, normalmente com a criação de decretos, ou outros mecanismos jurídicos e formais.

<sup>1</sup> Luana Jéssica Oliveira Carmo, et. al. *Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal*. Rev. Serv. Público Brasília 69 (2) 163-191 abr./jun. 2018.

Integrada à questão do desempenho, tem-se a gestão da compensação. A gratificação de desempenho continua a ser uma estratégia adotada para recompor salários, e não para recompor o alcance ou superação de desempenhos esperados; profissionais que ocupam cargos de direção ou em comissão continuam a receber gratificação sem que seu desempenho individual seja avaliado.

Nas organizações públicas, a gratificação é utilizada como forma improvisada de compensação à impossibilidade de aumento salarial. Tal fator constitui uma deformação da verdadeira função da gratificação, que foi criada para contemplar funções desempenhadas que apresentam algum risco ou esforço adicional aos previstos na execução da maior parte das tarefas da organização.

Em relação à capacitação, afirma-se que deve ocorrer de forma contínua. É essencial para desenvolver um quadro com as competências requeridas pela organização. Porém, o setor público, mesmo sendo intensivo em conhecimento, ainda não possui uma cultura e um ambiente voltados para a aprendizagem organizacional e/ou para a inovação e, com raras exceções, também não incentiva a educação continuada de seus servidores.

Essas práticas de gestão de pessoas no setor público devem ser modificadas, caso seja adotado um modelo de gestão estratégica de pessoas no setor público.

#### — Gestão para resultados: o modelo de gestão estratégica de pessoas no setor público

Aponta-se uma alteração nas relações de trabalho ao longo dos anos. No lugar da estabilidade, a aprendizagem e desenvolvimento passaram a ocupar o principal aspecto de interesse dos trabalhadores. Com essas alterações, a área de gestão de pessoas passou a desempenhar uma função estratégica nas instituições, de relevância para o alcance dos objetivos organizacionais.

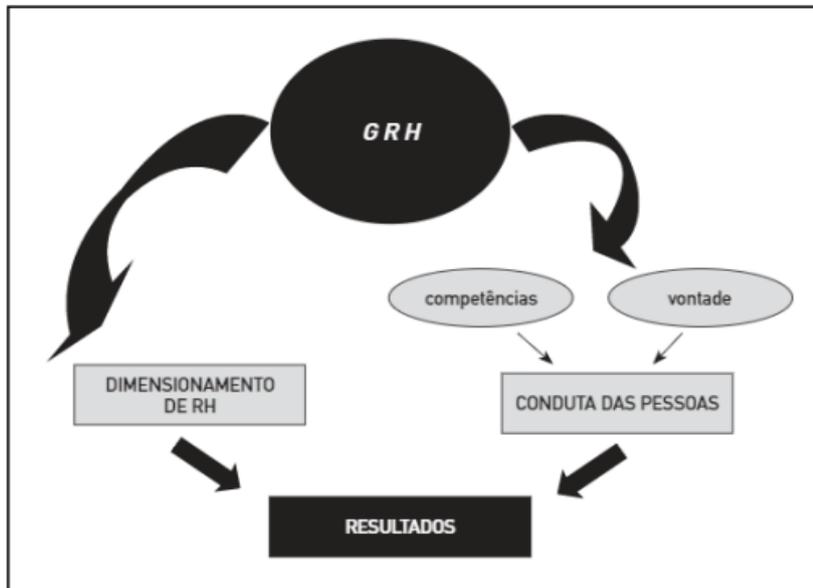
Com essas mudanças, surgem modelos de gestão orientados para resultados, adotados primeiro pela iniciativa privada e, posteriormente, no setor público. Nesse contexto, a gestão de pessoas passa a assumir uma dimensão estratégica, ao ser vista como uma vantagem competitiva para as organizações. A gestão estratégica de pessoas considera os indivíduos como ativos valiosos devido a certas competências úteis, conferindo à organização uma “vantagem competitiva”.

O desempenho de uma organização está condicionado às pessoas que nela atuam, por isso, o planejamento estratégico deve abranger desde o nível macro até o individual. No contexto da administração pública, apresenta-se como instrumentos de gestão estratégica de pessoas o planejamento de recursos humanos, a gestão por competências, a capacitação continuada com base em competências e a avaliação de desempenho fundada em competências.

Aborda-se o dilema da gestão estratégica no setor público afirmando que a ambiguidade existente nesse setor dificulta a precisão da definição da estratégia. As mudanças no cenário político interferem nas estratégias das organizações, tanto públicas quanto privadas. Assim, as forças ambientais constituem-se em uma variável importante para a definição de estratégias, já que influenciam a eficácia organizacional.

Desse modo, esse dilema representa a manifestação da complexidade que caracteriza a gestão pública. Sugere-se a tentativa de influenciar a conduta das pessoas na busca de adequá-la aos objetivos de uma organização. Assim, apresenta-se o modelo da Figura 1, onde os resultados dependem da conduta das pessoas, e esta, por conseguinte, depende da vontade e das competências dessas pessoas.

Figura 1 – A gestão de recursos humanos (GRH)



<https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/1759/1958>

A gestão por competências é relativamente recente e complexa, e, por isso, tem contribuído para a manutenção das incertezas quanto à sua aplicabilidade ao setor público brasileiro. O Decreto nº 5.707/2006 conceituava gestão por competências como a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição. No entanto, o mesmo foi **revogado** pelo Decreto nº 9.991, de 2019.

— A gestão por competências e o contexto específico do setor público

A gestão por competências no setor público implica em um enfoque amplo e integrador, considerando conhecimentos técnicos e outras características pessoais. As competências englobam as habilidades interpessoais, as capacidades cognitivas e de conduta, o conceito ou percepção de si próprio, traduzido em atitudes e valores, os motivos ou estímulos que selecionam e orientam a conduta, e os traços de personalidade ou caráter.

O foco do Decreto nº 5.707/2006 referia-se à capacitação e o direcionamento de esforços para a aprendizagem contínua nas instituições, de forma a impactar o desenvolvimento de competências individuais e institucionais. Entretanto, o maior desafio está relacionado à mudança cultural no serviço público, sendo necessário comprometimento e ação de gestores e servidores públicos.

A implantação da gestão por competências no setor público exige mudanças organizacionais profundas, a começar pela reestruturação da área de RH e um mapeamento de competências requeridas. Assim, as práticas relacionadas à gestão por competências, como as carreiras sem fronteiras, a flexibilidade e a descentralização, são consideradas incompatíveis com o atual ambiente organizacional das organizações públicas.

Essa incompatibilidade ocorre devido aos traços da burocracia e ao modelo tradicional de gestão de pessoas, focado no cargo e não no indivíduo. Com isso, torna-se relevante analisar a percepção e atitudes de gestores e funcionários acerca da gestão de pessoas em uma autarquia federal, buscando verificar como essa ocorre na prática.

**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**Administração Estratégica de Pessoas**

A área de Gestão de Pessoas tem passado por uma grande transformação nos últimos anos, a principal mudança notável nesse modelo de gestão é sua atuação, que vem deixando de ter papel somente operacional para **atuar em campo mais estratégico** dentro das organizações.

A administração dos recursos humanos era concebida como uma área operacional, pois atuava principalmente como departamento de pessoal. Conhecida como o departamento da empresa que se restringia apenas na execução de contratações, realização da folha de pagamento e demissões. Trazendo para outras palavras, uma área que apenas executava decisões tomadas por outros

# NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

## DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO; HIERARQUIA DAS FONTES

### PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

#### Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

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

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

#### Princípio Da Boa-Fé

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

#### Princípio Da Proteção

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

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

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

#### ▪ In dubio pro operário:

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

#### ▪ Norma mais favorável:

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

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

#### ▪ Condição mais benéfica:

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

#### Princípio Da Razoabilidade

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

#### Princípio Da Prevenção

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

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

*autoridades públicas. (...) O licenciamento ambiental, na qualidade de principal instrumento apto a prevenir danos ambientais, age de forma a evitar e, especialmente, minimizar e mitigar os danos que uma determinada atividade causaria ao meio ambiente, caso não fosse submetida ao licenciamento ambiental."*

### Princípio Da Precaução

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

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

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

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

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

- No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);

- O critério informador da pirâmide hierárquica justabalhista não é rígido como ocorre no direito comum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Fontes Do Direito Do Trabalho

Fontes do direito => origem das normas jurídicas.

Classificação das fontes:

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

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

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

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

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

### Fontes formais em espécie:

- Leis;
- Decretos;

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

- Portarias, nos casos em que criam obrigações, mediante previsão legal (ex.: Normas Regulamentadoras, cujo poder regulamentador está expressamente previsto na CLT);
- Tratados e convenções internacionais, desde que ratificados;
- Sentenças normativas;
- Convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho;
- Usos e costumes;
- Laudo arbitral coletivo (fonte formal heterônoma, para a corrente majoritária);
- Regulamento de empresa (para a doutrina e jurisprudência majoritárias, não seria fonte formal, sempre que unilateral; para as bancas, entretanto, tem sido considerado como fonte formal, especialmente pelo Cespe).

#### **Não são fontes formais:**

- Jurisprudência (salvo as Súmulas Vinculantes);
- Doutrina;
- Equidade;
- Analogia;
- Cláusulas contratuais;
- Laudo arbitral individual.

#### **Hierarquia das fontes trabalhistas:**

- Não há critério hierárquico rígido, em homenagem ao princípio da norma mais favorável. Deve-se buscar, como regra, a norma mais favorável ao trabalhador, de forma a cumprir a finalidade do Direito do Trabalho. Este critério plástico é limitado, entretanto, pelas normas proibitivas estatais, pelas hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado e pela prevalência, em caso de sobreposição de normas coletivas, do ACT sobre a CCT.
- A apuração da norma mais favorável é feita a partir do critério da acumulação ou do critério do conglomamento.

### **DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988)**

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

O trabalho é uma das formas mais essenciais de participação do indivíduo na sociedade, pois permite a inserção social, a promoção da autonomia pessoal e o alcance de um nível mínimo de segurança econômica. Para a Constituição brasileira, a dignidade humana – princípio fundante da República, segundo o artigo 1º, inciso III – é um valor inegociável que deve ser assegurado e protegido nas relações de trabalho. Assim, os direitos sociais garantem aos trabalhadores condições mínimas de vida, assegurando-lhes uma existência digna, livre de abusos e exploração.

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

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

#### **A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

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

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

#### **► A Dignidade do Trabalhador no Âmbito das Relações de Trabalho**

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

Esses direitos, além de garantir a dignidade do trabalhador, são um reflexo do compromisso do Estado com a justiça social e com a promoção do bem comum. A proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I), por exemplo, busca impedir que o trabalhador seja demitido sem justa causa, garantindo uma estabilidade

que é essencial para seu desenvolvimento e para sua segurança familiar. Além disso, o direito ao FGTS proporciona ao trabalhador uma reserva financeira em situações de emergência, como uma dispensa sem justa causa.

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

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

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

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

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

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

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

**DIREITOS SOCIAIS E PRINCÍPIO DA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR VULNERÁVEL**

A Constituição Federal de 1988, ao adotar o princípio da igualdade como um dos alicerces dos direitos fundamentais, compromete-se com a criação de uma sociedade em que todos os indivíduos sejam tratados com equidade e justiça. No campo dos direitos sociais, especialmente nas relações de trabalho, esse princípio adquire uma dimensão fundamental ao estabelecer

que trabalhadores em situação de vulnerabilidade necessitam de proteção específica para que possam usufruir de direitos em condições iguais às dos demais. O artigo 5º da Constituição, em seu caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, mas reconhece que a igualdade real só é alcançada quando o Estado intervém para proteger aqueles que se encontram em posições de desvantagem ou de maior fragilidade.

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

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

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

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

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

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

▪ **Trabalhadoras Gestantes e Mães:** A Constituição prevê a licença-maternidade de 120 dias, garantida no artigo 7º, inciso XVIII, para assegurar que a gestante possa se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido sem prejuízo ao seu emprego e salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estende essa proteção com a estabilidade provisória no emprego, que vai do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, o ambiente de trabalho deve ser adequado para atender às necessidades da gestante, garantindo, por exemplo, pausas para amamentação, nos termos do artigo 396 da CLT.

▪ **Trabalhadores Menores de Idade:** A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho de menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Para menores de idade, o trabalho não deve interferir em seu desenvolvimento educacional, sendo vedadas atividades noturnas,

# NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

## FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

### FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO<sup>12</sup>

As fontes são divididas em:

**a) materiais:** dizem respeito a um momento pré-jurídico, que antecede a criação da fonte formal. São todas as influências (sociais, econômicas etc.) que conduzem à elaboração das normas jurídicas. Elas não são obrigatórias.

**b) formais:** exteriorizam o direito, expõem a norma jurídica. A lei, no sentido lato, é uma fonte formal do direito. É a fonte por excelência.

O costume também é uma fonte formal do direito processual trabalhista, pois relaciona-se com o comportamento. Em audiência inicial e audiência de instrução, é fruto de norma costumeira, já que a CLT prevê a realização de audiência contínua, indivisível. Em algumas regiões, é previsto o fracionamento da audiência no rito ordinário, como se a norma costumeira tivesse revogado a norma legal.

Além dessas, as súmulas, as orientações jurisprudenciais, os precedentes normativos, as instruções normativas e as resoluções do TST, do CNJ, do STJ e do STF típicas fontes formais do processo laboral

**Importante:** não confunda, as fontes do Direito do Trabalho não devem ser confundidas com o Processo do Trabalho. As fontes formais do Direito Processual do Trabalho são normas que disciplinam o processo do trabalho e a Justiça do Trabalho, enquanto as normas de Direito do Trabalho são aquelas relativas à relação jurídica de direito material.

Vamos analisar algumas dessas fontes formais:

#### a) Lei em sentido amplo:

– **Constituição Federal:** é a norma fundamental do processo do trabalho. Nela estão as regras e os princípios fundamentais do processo (art. 5º); a estrutura do Poder Judiciário (art. 93 e ss.); e toda a estrutura do Judiciário trabalhista (arts. 111 a 116);

– **leis processuais trabalhistas:** estão reguladas na CLT (art. 643 e ss.); Lei 5.584/1970 (disciplina as regras do processo do trabalho); a Lei 7.701/1988 (dispõe sobre a competência do TST) e a Lei Complementar 75/1993 (dispõe sobre a organização e as atribuições do MPU);

– **CPC e leis processuais civis:** são as fontes subsidiárias do Direito Processual do Trabalho para o preenchimento das “lacunas normativas”. Trata-se de toda a legislação processual compatível com os princípios do processo do trabalho; nesse sentido, realizam tal função o CPC, o CDC, a Lei de ACP (Lei 7.347/1985) e até mesmo o CPP.

**b) Regimentos internos de tribunais:** o art. 96, I, a, da CRFB prevê que compete aos tribunais elaborar seus regimentos com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes.

**c) Normas dos tribunais:** os tribunais, muitas vezes, aprovam normas internas, instruções normativas, resoluções, que disciplinam o procedimento trabalhista e buscam uniformizar as práticas processuais.

**d) Usos e costumes:** os costumes podem ser contra legem (contrários à norma legal e, por isso, inválidos), secundum legem (previstos na própria lei) e praeter legem (aplicados em razão da omissão da lei).

**e) Normas internacionais:** as convenções internacionais também podem ser fonte do direito processual. Exemplificativamente, o Pacto de São José da Costa Rica proíbe a prisão do depositário infiel.

**f) Princípios:** principalmente os princípios constitucionais do processo e do Direito Processual do Trabalho, que norteiam a atividade do intérprete, servindo para preencher lacunas (art. 8º da CLT).

**g) Jurisprudência:** é o entendimento reiterado e uniforme dos tribunais. Não há consenso, na doutrina, de ser, efetivamente, a jurisprudência fonte de direito processual, pois o Brasil tem a tradição romano-germânica que prioriza o direito positivado na lei. No processo do trabalho, a própria CLT reconhece a jurisprudência como fonte, tanto do Direito do Trabalho quanto do Direito Processual do Trabalho (art. 8º).

**h) Equidade:** é fonte subsidiária tanto do Direito Processual Civil (art. 140, parágrafo único, do CPC) quanto do Direito Processual do Trabalho (art. 8º da CLT).

<sup>1</sup> Adaptado de: Cisneiros, Gustavo. *Processo do trabalho sintetizado / Gustavo Cisneiros*. – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

<sup>2</sup> Adaptado de: Cardoso, Breno Lenza. *Direito do trabalho e processo do trabalho facilitado / Breno Lenza Cardoso*. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Método, 2024.

**DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA**

**Organização e Competência**

De antemão, destaca-se que cabe à Justiça do Trabalho promover a conciliação e o julgamento das ações judiciais entre trabalhadores e empregadores.

Além disso, ela também é responsável pela resolução de outros litígios oriundos da relação de trabalho, tendo que lidar ainda, com demandas advindas do cumprimento de suas próprias sentenças, incluindo nesse rol, sentenças de ordem coletiva.

A Justiça Trabalhista possui fundamento respaldado no art. 111 da Constituição Federal de 1.988. Vejamos:

**Art. 111.** São órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
- III - Juízes do Trabalho

A supracitada disposição legal, também se encontra disposta no art. 644 da Consolidação das Leis do Trabalho:

**Art. 644 - São órgãos da Justiça do Trabalho**

- a) o Tribunal Superior do Trabalho
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito

Desse modo, ressalta-se que a organização da Justiça do trabalho é formada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) e pelas varas ordinárias nas quais atuam os juízes de primeira instancia.

Desse modo, segundo esse dispositivo legal constitucional, temos:

<b>ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Justiça Federal)</b>	
<b>T S T:</b> Art. 111-A e demais dispositivos, CFB/88	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Instância Suprema;</li> <li>– Sede na Capital da República;</li> <li>– Possui jurisdição em todo o território nacional.</li> </ul>
<b>T R T:</b> Art. 115, CFB/88 Art. 674 CLT	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Segunda Instância;</li> <li>– Sede nos Estados;</li> <li>– Possui jurisdição em esfera estadual;</li> <li>– Possui 24 regiões;</li> <li>– Exceção: Estado de São Paulo com 2 Tribunais (2ª e 1ª Regiões);</li> <li>– 8ª Região: Amapá e Pará;</li> <li>– 11ª Região: Amazonas e Roraima;</li> <li>– 14ª Região: Rondônia e Acre.</li> </ul>
<b>VARAS DO TRABALHO/JUIZES DE DIREITO</b> <b>Art. 116, CFB/88</b> <b>Art. 644, alínea “c) CLT</b> (Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito).	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1ª Instância;</li> <li>– Abrange todo o território da comarca que possui sede e pode ser estendida ou restringida apenas mediante disposição de lei.</li> </ul>

De modo geral, as competências da Justiça Trabalhista giram em torno dos dissídios coletivos e individuais, acoplando a relação empregado e empregador, além de englobar também, as relações individuais com órgãos coletivos, que se concretizam por meio da formação sindical. Além disso, abarcam também as relações entre os entes coletivos.

No tocante à legislação infraconstitucional, é a Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com suas atualizações, que rege as leis trabalhistas.

Nesse sentido, vejamos o que determina o artigo 643 da CLT:

**Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho**

§ 1º - As questões concernentes à Previdência Social serão decididas pelos órgãos e autoridades previstos no Capítulo V deste Título e na legislação sobre seguro social.

§ 2º - As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas a justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.

§ 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGM O decorrentes da relação de trabalho.

Além disso, determina o art. 645 da CLT, que o serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório, ninguém dele podendo eximir-se, salvo motivo devidamente justificado.

No tocante à competência da Justiça do Trabalho, pontua-se que a Constituição Federal de 1.988, por meio do artigo 114, dispõe o seguinte:

COMPETÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Art. 114, CFB/88)	
<b>PROCESSAR E JULGAR:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– II. As ações que envolvam exercício do direito de greve;</li> <li>– III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;</li> <li>– IV. Os mandados de segurança, <i>habeas corpus</i> e <i>habeas data</i>, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;</li> <li>– V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;</li> <li>– VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;</li> <li>– VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;</li> <li>– VIII. As execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;</li> <li>– IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.</li> </ul>

De outro lado, vale a pena conferir como funciona a competência da Justiça do trabalho sob o ângulo doutrinário.

#### Da Competência em Razão da Matéria

Aqui, a competência trabalhista em razão da matéria é fixada em razão da causa de pedir e do pedido deduzido.

Sobre o assunto, infere-se que o Supremo Tribunal Federal incorporou a competência em razão da matéria a inúmeros precedentes daquela Corte. Assim, caso uma ação seja postulada e seja verificado que nela, tanto a causa de pedir, quanto o próprio pedido se sustentam numa relação trabalhista sob a égide da CLT, a competência será para julgamento desta causa será da Justiça do Trabalho.

#### Da Competência em Razão das Pessoas

É de competência da Justiça do Trabalho eliminar conflitos existentes entre empregadores e empregados, envolvidos de modo direto no polo passivo e ativo da ação trabalhista proposta.

Destaca-se que o teor do artigo 114 da CFB/88 já mencionado nesse estudo, abrange tanto a competência em razão da matéria como a competência em razão das pessoas.

#### Da Competência em Razão do Lugar

A competência em razão do lugar, também é como competência territorial e possui liame com a limitação geográfica na qual atua o órgão jurisdicional.

Na seara trabalhista, esta espécie de competência possui no art. 651 da CLT e em regra, não é cabível a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, pois, o texto consolidado não se encontra passível de qualquer espécie de omissão.

Desta maneira, quando da análise do local em que determinada reclamação deverá ser proposta, é preciso que sejam considerados somente os critérios celetistas.

Assim, esta competência é considerada como um tipo de delimitação territorial da jurisdição onde os órgãos jurisdicionais trabalhistas são distribuídos pelo território nacional em locais adequados ao atendimento das demandas trabalhistas, e em cada um desses locais, deverá atuar o poder jurisdicional nos limites da circunscrição onde se encontrarem sediados.

#### Da Competência Material Derivada

Para que seja concretizada, são necessários os seguintes critérios:

- a) Que haja uma lide oriunda da relação de trabalho; e
- b) Que não haja lei que afaste de maneira expressa, que a competência para apreciação da matéria seja de competência da Justiça do Trabalho.

#### Da Competência para Processar e Julgar Ações das Relações de Trabalho

Por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho passou por notável ampliação, sendo-lhe concedido maior projeção de transferência de demandas que outrora eram julgadas pela Justiça Comum ou pela Justiça Federal.

Referente a esta espécie de competência, dispõe a EC nº 45/2004, *in verbis*:

#### Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

*I - As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*

*II - As ações que envolvam exercício do direito de greve;*

*III - As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;*

*IV - Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*

*V - Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;*

*VI - As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*

VII - As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

#### Da Competência para Processar e Julgar Ações de Danos Morais

Devidamente regulamentado pelo artigo 114, inciso VI da Constituição Federal de 1988, está claramente estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização decorrentes de dano moral ou patrimonial, oriundas da relação de trabalho.

Esta prerrogativa possui amparo na Súmula nº 392 (redação atualizada), do Tribunal Superior do Trabalho que determina o seguinte:

— **Súmula nº 392 – TST - DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

#### Competência para Processar e Julgar Ações de Pedidos de Danos Morais Indiretos de Acidente do Trabalho

Sobre esta competência, a Súmula vinculante nº 22 do Supremo Tribunal Federal, rege o assunto. Vejamos:

— **Súmula Vinculante nº 22 – STF - A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.**

#### DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

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

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

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

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

#### — Mas, não confunda:

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

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

#### DAS VARAS DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Jurisdição e Competências das Varas do Trabalho

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

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

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

O artigo 651 da CLT relata o assunto:

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

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