



CÓD: OP-077MA-22
7908403521913

TRT-RS

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Técnico Judiciário- Área Administrativa

EDITAL Nº 1/2022

Língua Portuguesa

| | |
|--|----|
| 1. Domínio da ortografia oficial | 7 |
| 2. Emprego da acentuação gráfica. | 7 |
| 3. Emprego dos sinais de pontuação. | 8 |
| 4. Emprego do sinal indicativo de crase | 9 |
| 5. Flexão nominal e verbal. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo | 10 |
| 6. Domínio dos mecanismos de coerência e coesão textual. | 17 |
| 7. Concordância nominal e verbal | 18 |
| 8. Regência nominal e verbal | 20 |
| 9. Morfossintaxe | 21 |
| 10. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas) | 23 |
| 11. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais. Argumentação | 31 |
| 12. Figuras de linguagem | 40 |
| 13. Discurso direto, indireto e indireto livre | 42 |
| 14. Adequação da linguagem ao tipo de documento | 44 |
| 15. Classes de palavras e termos da oração | 44 |
| 16. Processos de coordenação e subordinação | 44 |

Raciocínio lógico-matemático

| | |
|---|----|
| 1. Números Inteiros E Racionais: Operações (Adição, Subtração, Multiplicação, Divisão, Potenciação); Expressões Numéricas; Múltiplos E Divisores De Números Naturais; Problemas. Frações E Operações Com Frações | 53 |
| 2. Números E Grandezas Proporcionais: Razões E Proporções; Divisão Em Partes Proporcionais | 62 |
| 3. Regra De Três. | 63 |
| 4. Porcentagem E Problemas | 65 |
| 5. Estrutura Lógica De Relações Arbitrárias Entre Pessoas, Lugares, Objetos Ou Eventos Fictícios; Deduzir Novas Informações Das Relações Fornecidas E Avaliar As Condições Usadas Para Estabelecer A Estrutura Daquelas Relações. Compreensão E Elaboração Da Lógica Das Situações Por Meio De: Raciocínio Verbal, Raciocínio Matemático, Raciocínio Sequencial, Orientação Espacial E Temporal, Formação De Conceitos, Discriminação De Elementos. Compreensão Do Processo Lógico Que, A Partir De Um Conjunto De Hipóteses, Conduz, De Forma Válida, A Conclusões Determinadas. | 66 |

Noções de Administração Pública

| | |
|---|-----|
| 1. Características Básicas Das Organizações. Formais Modernas: Tipos De Estrutura; Organizacional, Natureza, Finalidades E Critérios De Departamentalização. Processo; Organizacional: Planejamento, Direção, Comunicação, Controle E Avaliação. Gestão Estratégica: Planejamento Estratégico, Tático ;E Operacional. | 93 |
| 2. Convergências E Diferenças Entre A Gestão Pública E A Gestão Privada | 106 |
| 3. Princípios Básicos Da Administração Pública | 107 |
| 4. Gestão De Resultados Na Produção De Serviços Públicos. | 109 |
| 5. Comunicação Na Gestão Pública E Gestão De Redes Organizacionais | 117 |
| 6. Gestão De Desempenho. | 128 |
| 7. Gestão De Pessoas Do Quadro Próprio E Terceirizadas | 133 |
| 8. Gestão Por Processos | 147 |
| 9. Gestão Por Projetos | 149 |
| 10. Gestão De Contratos. | 152 |
| 11. Gestão Da Qualidade: Excelência Nos Serviços Públicos. | 162 |
| 12. Gestão De Riscos. | 174 |
| 13. Ética Na Administração Pública | 178 |

Noções de Gestão Pública

| | |
|---|-----|
| 1. Planejamento Estratégico No Judiciário Brasileiro: Resolução Nº 70/2009, Do Conselho Nacional De Justiça | 185 |
| 2. Orçamento Público: Conceito. Princípios Orçamentários. Orçamento-Programa: Conceitos E Objetivos. Orçamento Na Constituição Federal. Competência Interpessoal. | 187 |
| 3. Receitas E Despesas Extraorçamentárias | 189 |
| 4. Administração De Recursos Materiais. | 204 |
| 5. Ciclo Pdca: Planejar, Fazer, Verificar, Agir | 209 |
| 6. Transparência Na Administração Pública: Lei Complementar Nº 131/2009 E Lei Nº 12.527/2011 | 216 |

Noções de Direito Constitucional

| | |
|---|-----|
| 1. Constituição: Princípios Fundamentais. | 225 |
| 2. Da Aplicabilidade E Interpretação Das Normas Constitucionais; Vigência E Eficácia Das Normas Constitucionais | 225 |
| 3. Dos Direitos E Garantias Fundamentais: Dos Direitos E Deveres Individuais E Coletivos; Dos Direitos Sociais; Dos Direitos De Nacionalidade; Dos Direitos Políticos. | 226 |
| 4. Da Organização Do Estado: Da Organização Político-Administrativa; Da União, Dos Estados Federados, Dos Municípios, Do Distrito Federal E Dos Territórios | 235 |
| 5. Da Administração Pública: Disposições Gerais; Dos Servidores Públicos. | 237 |
| 6. Da Organização Dos Poderes. Do Poder Executivo: Das Atribuições E Responsabilidades Do Presidente Da República. | 240 |
| 7. Do Poder Legislativo: Do Congresso Nacional, Das Atribuições Do Congresso Nacional, Da Câmara Dos Deputados E Do Senado Federal, Do Processo Legislativo, Da Fiscalização Contábil, Financeira E Orçamentária | 241 |
| 8. Do Poder Judiciário: Disposições Gerais; Do Supremo Tribunal Federal; Do Conselho Nacional De Justiça: Organização E Competência; Do Superior Tribunal De Justiça; Dos Tribunais E Juízes Do Trabalho; Do Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho: Organização E Competência. | 246 |

Noções de Direito Processual do Trabalho

| | |
|---|-----|
| 1. Da Justiça Do Trabalho: Organização E Competência. Das Varas Do Trabalho, Dos Tribunais Regionais Do Trabalho E Do Tribunal Superior Do Trabalho: Jurisdição E Competência | 251 |
| 2. Dos Serviços Auxiliares Da Justiça Do Trabalho: Das Secretarias Das Varas Do Trabalho; Dos Distribuidores; Dos Oficiais De Justiça E Oficiais De Justiça Avaliadores. | 253 |
| 3. Dos Peritos Judiciais | 254 |
| 4. Do Ministério Público Do Trabalho: Organização E Competência. | 256 |
| 5. Do Processo Judiciário Do Trabalho: Princípios Gerais Do Processo Trabalhista (Aplicação Subsidiária Do Cpc) | 259 |
| 6. Prescrição E Decadência. Prescrição Intercorrente | 261 |
| 7. Dos Atos, Termos E Prazos Processuais. | 264 |
| 8. Da Distribuição | 269 |
| 9. Do Valor Da Causa No Processo Do Trabalho | 269 |
| 10. Das Custas E Emolumentos | 270 |
| 11. Custas E Emolumentos Para A Fazenda Pública. Hipóteses De Isenção | 271 |
| 12. Das Partes E Procuradores; Do Jus Postulandi. Da Assistência Judiciária; Dos Honorários De Advogado: Sucumbenciais E Honorários Contratados. | 272 |
| 13. Dos Conflitos De Jurisdição/Competência | 274 |
| 14. Das Audiências: De Conciliação, De Instrução E De Julgamento; Da Notificação Das Partes; Do Arquivamento Do Processo; Da Revelia E Confissão | 274 |
| 15. Das Provas | 276 |
| 16. Dos Dissídios Individuais: Da Forma De Reclamação E Notificação; Da Reclamação Escrita E Verbal; Da Legitimidade Para Ajuizar | 277 |
| 17. Do Procedimento Ordinário E Sumaríssimo | 278 |
| 18. Do Incidente De Desconsideração Da Personalidade Jurídica. | 279 |
| 19. Da Sentença E Da Coisa Julgada. Da Liquidação Da Sentença: Por Cálculo, Por Artigos E Por Arbitramento | 279 |
| 20. Do Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordo Extrajudicial | 282 |
| 21. Da Execução: Execução Provisória E Definitiva; Execução Por Prestações Sucessivas; Execução Contra A Fazenda Pública; Execução Contra A Massa Falida. Da Citação, Do Depósito Da Condenação E Da Nomeação De Bens. Garantias Na Execução. Seguro-Fiança E Seguro-Garantia; Do Mandado E Da Penhora. Dos Embargos À Execução. Da Impugnação À Sentença; Dos Embargos De Terceiros. Da Praça E Leilão; Da Arrematação; Das Custas Na Execução | 282 |

| | |
|---|-----|
| 22. Dos Recursos No Processo Do Trabalho | 287 |
| 23. Normas Atinentes Ao Processo Judicial Eletrônico | 290 |
| 24. Lei 13.467 De 2017 (Reforma Trabalhista) | 293 |
| 25. Súmulas E Orientações Jurisprudenciais Do Tst Em Matéria De Direito Processual Do Trabalho | 304 |
| 26. Instruções Normativas E Atos Em Geral Do Tst Em Matéria De Direito Processual Do Trabalho | 304 |
| 27. Súmulas Vinculantes Do Supremo Tribunal Federal Relativas Ao Direito Processual Do Trabalho | 304 |
| 28. Lei 6858/80 | 304 |

Noções de Direito do Trabalho

| | |
|---|-----|
| 1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho | 307 |
| 2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) | 307 |
| 3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção | 308 |
| 4. Trabalho intermitente. | 309 |
| 5. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária e subsidiária | 309 |
| 6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características | 311 |
| 7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi | 312 |
| 8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção | 314 |
| 9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da despedida coletiva; da culpa recíproca; da indenização. | 315 |
| 10. Do aviso prévio | 316 |
| 11. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego | 317 |
| 12. Da duração do trabalho: da jornada de trabalho; Jornada In itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas | 317 |
| 13. Do salário mínimo: conceito, irredutibilidade e garantia | 319 |
| 14. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; das férias coletivas; da remuneração e do abono de férias. | 319 |
| 15. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. Da equiparação salarial. | 320 |
| 16. Do FGTS | 321 |
| 17. Da prescrição e decadência | 322 |
| 18. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres e perigosas | 324 |
| 19. Das disposições especiais sobre duração e condições de Trabalho (Capítulo I do Título III da CLT) | 325 |
| 20. Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade (art. 10 do ADCT). | 335 |
| 21. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho | 336 |
| 22. Do direito de greve | 337 |
| 23. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017) | 338 |
| 24. Dano moral nas relações de trabalho | 338 |
| 25. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho. | 340 |
| 26. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho | 340 |
| 27. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho | 340 |
| 28. Reforma Trabalhista - Lei 13467 de 2017 | 340 |
| 29. Acidentes do Trabalho | 341 |

Conteúdo Digital

Legislação

| | |
|---|-----|
| 1. Lei Nº 8.112/1990 E Alterações: Das Disposições Preliminares; Do Provimento, Da Vacância, Da Remoção, Da Redistribuição E Da Substituição; Dos Direitos E Vantagens: Do Vencimento E Da Remuneração, Das Vantagens, Das Férias, Das Licenças E Dos Afastamentos; Do Regime Disciplinar: Dos Deveres, Das Proibições, Da Acumulação, Das Responsabilidades E Das Penalidades. | 01 |
| 2. Processo Administrativo Disciplinar. Lei Nº 9.784/1999 | 26 |
| 3. Lei Nº 8.429/1992 E Lei Nº 14.230/2021 | 33 |
| 4. Nova Lei De Licitações (Lei 14.133/2021) | 42 |
| 5. Lei Nº 13.709/2018 (Lgpd) | 83 |
| 6. Lei 13.146/2015 (Institui A Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência) | 95 |
| 7. Regimento Interno Do Trt Da 4ª Região | 112 |
| 8. Resolução Cnj Nº 400/2021 (Política De Sustentabilidade No Âmbito Do Poder Judiciário) | 147 |

Atenção

- Para estudar o Conteúdo Digital Complementar e Exclusivo acesse sua “Área do Cliente” em nosso site.

<https://www.apostilasopcao.com.br/errata-retificacao>

LÍNGUA PORTUGUESA

DOMÍNIO DA ORTOGRAFIA OFICIAL

A ortografia oficial diz respeito às regras gramaticais referentes à escrita correta das palavras. Para melhor entendê-las, é preciso analisar caso a caso. Lembre-se de que a melhor maneira de memorizar a ortografia correta de uma língua é por meio da leitura, que também faz aumentar o vocabulário do leitor.

Neste capítulo serão abordadas regras para dúvidas frequentes entre os falantes do português. No entanto, é importante ressaltar que existem inúmeras exceções para essas regras, portanto, fique atento!

Alfabeto

O primeiro passo para compreender a ortografia oficial é conhecer o alfabeto (os sinais gráficos e seus sons). No português, o alfabeto se constitui 26 letras, divididas entre **vogais** (a, e, i, o, u) e **consoantes** (restante das letras).

Com o Novo Acordo Ortográfico, as consoantes **K**, **W** e **Y** foram reintroduzidas ao alfabeto oficial da língua portuguesa, de modo que elas são usadas apenas em duas ocorrências: **transcrição de nomes próprios e abreviaturas e símbolos de uso internacional**.

Uso do “X”

Algumas dicas são relevantes para saber o momento de usar o X no lugar do CH:

- Depois das sílabas iniciais “me” e “en” (ex: mexerica; enxergar)
- Depois de ditongos (ex: caixa)
- Palavras de origem indígena ou africana (ex: abacaxi; orixá)

Uso do “S” ou “Z”

Algumas regras do uso do “S” com som de “Z” podem ser observadas:

- Depois de ditongos (ex: coisa)
- Em palavras derivadas cuja palavra primitiva já se usa o “S” (ex: casa > casinha)
- Nos sufixos “ês” e “esa”, ao indicarem nacionalidade, título ou origem. (ex: portuguesa)
- Nos sufixos formadores de adjetivos “ense”, “oso” e “osa” (ex: populoso)

Uso do “S”, “SS”, “Ç”

- “S” costuma aparecer entre uma vogal e uma consoante (ex: diversão)
- “SS” costuma aparecer entre duas vogais (ex: processo)
- “Ç” costuma aparecer em palavras estrangeiras que passaram pelo processo de aportuguesamento (ex: muçarela)

Os diferentes porquês

| | |
|----------------|---|
| POR QUE | Usado para fazer perguntas. Pode ser substituído por “por qual motivo” |
| PORQUE | Usado em respostas e explicações. Pode ser substituído por “pois” |
| POR QUÊ | O “que” é acentuado quando aparece como a última palavra da frase, antes da pontuação final (interrogação, exclamação, ponto final) |
| PORQUÊ | É um substantivo, portanto costuma vir acompanhado de um artigo, numeral, adjetivo ou pronome |

Parônimos e homônimos

As palavras **parônimas** são aquelas que possuem grafia e pronúncia semelhantes, porém com significados distintos.

Ex: *cumprimento* (saudação) X *comprimento* (extensão); *tráfego* (trânsito) X *tráfico* (comércio ilegal).

Já as palavras **homônimas** são aquelas que possuem a mesma grafia e pronúncia, porém têm significados diferentes. **Ex:** *rio* (verbo “rir”) X *rio* (curso d’água); *manga* (blusa) X *manga* (fruta).

EMPREGO DA ACENTUAÇÃO GRÁFICA

A acentuação é uma das principais questões relacionadas à Ortografia Oficial, que merece um capítulo a parte. Os acentos utilizados no português são: **acento agudo** (´); **acento grave** (`); **acento circunflexo** (^); **cedilha** (,); e **til** (~).

Depois da reforma do Acordo Ortográfico, a **trema** foi excluída, de modo que ela só é utilizada na grafia de nomes e suas derivações (ex: Müller, mülleriano).

Esses são sinais gráficos que servem para modificar o som de alguma letra, sendo importantes para marcar a sonoridade e a intensidade das sílabas, e para diferenciar palavras que possuem a escrita semelhante.

A sílaba mais intensa da palavra é denominada **sílaba tônica**. A palavra pode ser classificada a partir da localização da sílaba tônica, como mostrado abaixo:

- **OXÍTONA:** a última sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: café)
- **PAROXÍTONA:** a penúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: automóvel)
- **PROPÁROXÍTONA:** a antepenúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: lâmpada)

As demais sílabas, pronunciadas de maneira mais sutil, são denominadas **sílabas átonas**.

Regras fundamentais

| CLASSIFICAÇÃO | REGRAS | EXEMPLOS |
|-----------------------|---|--|
| OXÍTONAS | <ul style="list-style-type: none"> • terminadas em A, E, O, EM, seguidas ou não do plural • seguidas de -LO, -LA, -LOS, -LAS | cipó(s), pé(s), armazém respeitá-la, compô-lo, comprometê-los |
| PAROXÍTONAS | <ul style="list-style-type: none"> • terminadas em I, IS, US, UM, UNS, L, N, X, PS, Ã, ÃS, ÃO, ÃOS • ditongo oral, crescente ou decrescente, seguido ou não do plural <p>(OBS: Os ditongos “EI” e “OI” perderam o acento com o Novo Acordo Ortográfico)</p> | táxi, lápis, vírus, fórum, cadáver, tórax, bíceps, ímã, órfão, órgãos, água, mágoa, pônei, ideia, geleia, paranoico, heroico |
| PROPAROXÍTONAS | <ul style="list-style-type: none"> • todas são acentuadas | cólica, analítico, jurídico, hipérbole, último, álbi |

Regras especiais

| REGRA | EXEMPLOS |
|---|--|
| Acentua-se quando “I” e “U” tônicos formarem hiato com a vogal anterior, acompanhados ou não de “S”, desde que não sejam seguidos por “NH” OBS: Não serão mais acentuados “I” e “U” tônicos formando hiato quando vierem depois de ditongo | saída, fásca, baú, país feiura, Bocaiuva, Suipe |
| Acentua-se a 3ª pessoa do plural do presente do indicativo dos verbos “TER” e “VIR” e seus compostos | têm, obtêm, contêm, vêm |
| Não são acentuados hiatos “OO” e “EE” | leem, voo, enjoo |
| Não são acentuadas palavras homógrafas OBS: A forma verbal “PÔDE” é uma exceção | pelo, pera, para |

EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO

Os **sinais de pontuação** são recursos gráficos que se encontram na linguagem escrita, e suas funções são demarcar unidades e sinalizar limites de estruturas sintáticas. É também usado como um recurso estilístico, contribuindo para a coerência e a coesão dos textos.

São eles: o ponto (.), a vírgula (,), o ponto e vírgula (;), os dois pontos (:), o ponto de exclamação (!), o ponto de interrogação (?), as reticências (...), as aspas (“”), os parênteses (()), o travessão (—), a meia-risca (–), o apóstrofo (’), o asterisco (*), o hífen (-), o colchetes ([]) e a barra (/).

Confira, no quadro a seguir, os principais sinais de pontuação e suas regras de uso.

| SINAL | NOME | USO | EXEMPLOS |
|-------|-----------------------|--|---|
| . | Ponto | Indicar final da frase declarativa Separar períodos Abreviar palavras | Meu nome é Pedro. Fica mais. Ainda está cedo Sra. |
| : | Dois-pontos | Iniciar fala de personagem Antes de aposto ou orações apositivas, enumerações ou sequência de palavras para resumir / explicar ideias apresentadas anteriormente Antes de citação direta | A princesa disse: - Eu consigo sozinha. Esse é o problema da pandemia: as pessoas não respeitam a quarentena. Como diz o ditado: “olho por olho, dente por dente”. |
| ... | Reticências | Indicar hesitação Interromper uma frase Concluir com a intenção de estender a reflexão | Sabe... não está sendo fácil... Quem sabe depois... |
| () | Parênteses | Isolar palavras e datas Frases intercaladas na função explicativa (podem substituir vírgula e travessão) | A Semana de Arte Moderna (1922) Eu estava cansada (trabalhar e estudar é puxado). |
| ! | Ponto de Exclamação | Indicar expressão de emoção Final de frase imperativa Após interjeição | Que absurdo! Estude para a prova! Ufa! |
| ? | Ponto de Interrogação | Em perguntas diretas | Que horas ela volta? |

| | | | |
|---|-----------|---|--|
| — | Travessão | Iniciar fala do personagem do discurso direto e indicar mudança de interlocutor no diálogo Substituir vírgula em expressões ou frases explicativas | A professora disse: — Boas férias! — Obrigado, professora. O corona vírus — Covid-19 — ainda está sendo estudado. |
|---|-----------|---|--|

Vírgula

A vírgula é um sinal de pontuação com muitas funções, usada para marcar uma pausa no enunciado. Veja, a seguir, as principais regras de uso obrigatório da vírgula.

- Separar termos coordenados: *Fui à feira e comprei abacate, mamão, manga, morango e abacaxi.*
- Separar aposto (termo explicativo): *Belo Horizonte, capital mineira, só tem uma linha de metrô.*
- Isolar vocativo: *Boa tarde, Maria.*
- Isolar expressões que indicam circunstâncias adverbiais (modo, lugar, tempo etc): *Todos os moradores, calmamente, deixaram o prédio.*
- Isolar termos explicativos: *A educação, a meu ver, é a solução de vários problemas sociais.*
- Separar conjunções intercaladas, e antes dos conectivos “mas”, “porém”, “pois”, “contudo”, “logo”: *A menina acordou cedo, mas não conseguiu chegar a tempo na escola. Não explicou, porém, o motivo para a professora.*
- Separar o conteúdo pleonástico: *A ela, nada mais abala.*

No caso da vírgula, é importante saber que, em alguns casos, ela não deve ser usada. Assim, **não** há vírgula para separar:

- Sujeito de predicado.
- Objeto de verbo.
- Adjunto adnominal de nome.
- Complemento nominal de nome.
- Predicativo do objeto do objeto.
- Oração principal da subordinada substantiva.
- Termos coordenados ligados por “e”, “ou”, “nem”.

EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

Crise é o nome dado à contração de duas letras “A” em uma só: **preposição “a” + artigo “a” em palavras femininas**. Ela é demarcada com o uso do acento grave (à), de modo que crase não é considerada um acento em si, mas sim o fenômeno dessa fusão.

Veja, abaixo, as principais situações em que será **correto o emprego da crase**:

- Palavras femininas: *Peça o material emprestado àquela aluna.*
- Indicação de horas, em casos de horas definidas e especificadas: *Chegaremos em Belo Horizonte às 7 horas.*
- Locuções prepositivas: *A aluna foi aprovada à custa de muito estresse.*
- Locuções conjuntivas: *À medida que crescemos vamos deixando de lado a capacidade de imaginar.*
- Locuções adverbiais de tempo, modo e lugar: *Vire na próxima à esquerda.*

Veja, agora, as principais situações em que **não se aplica a crase**:

- Palavras masculinas: *Ela prefere passear a pé.*
- Palavras repetidas (mesmo quando no feminino): *Melhor termos uma reunião frente a frente.*
- Antes de verbo: *Gostaria de aprender a pintar.*
- Expressões que sugerem distância ou futuro: *A médica vai te atender daqui a pouco.*
- Dia de semana (a menos que seja um dia definido): *De terça a sexta. / Fecharemos às segundas-feiras.*
- Antes de numeral (exceto horas definidas): *A casa da vizinha fica a 50 metros da esquina.*

Há, ainda, situações em que o uso da crase é facultativo

- Pronomes possessivos femininos: *Dei um picolé a minha filha. / Dei um picolé à minha filha.*
- Depois da palavra “até”: *Levei minha avó até a feira. / Levei minha avó até à feira.*
- Nomes próprios femininos (desde que não seja especificado): *Enviei o convite a Ana. / Enviei o convite à Ana. / Enviei o convite à Ana da faculdade.*

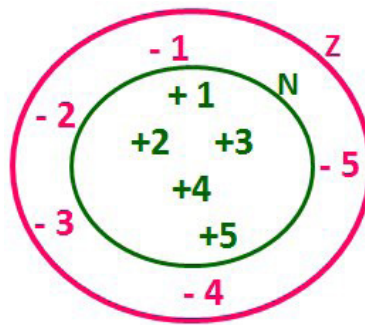
DICA: Como a crase só ocorre em palavras no feminino, em caso de dúvida, basta substituir por uma palavra equivalente no masculino. Se aparecer “ao”, deve-se usar a crase: *Amanhã iremos à escola / Amanhã iremos ao colégio.*

RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO

NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS: OPERAÇÕES (ADIÇÃO, SUBTRAÇÃO, MULTIPLICAÇÃO, DIVISÃO, POTENCIAÇÃO); EXPRESSÕES NUMÉRICAS; MÚLTIPLOS E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS; PROBLEMAS. FRAÇÕES E OPERAÇÕES COM FRAÇÕES

Conjunto dos números inteiros - z

O conjunto dos números inteiros é a reunião do conjunto dos números naturais $N = \{0, 1, 2, 3, 4, \dots, n, \dots\}$, $(N \subset Z)$; o conjunto dos opostos dos números naturais e o zero. Representamos pela letra Z.



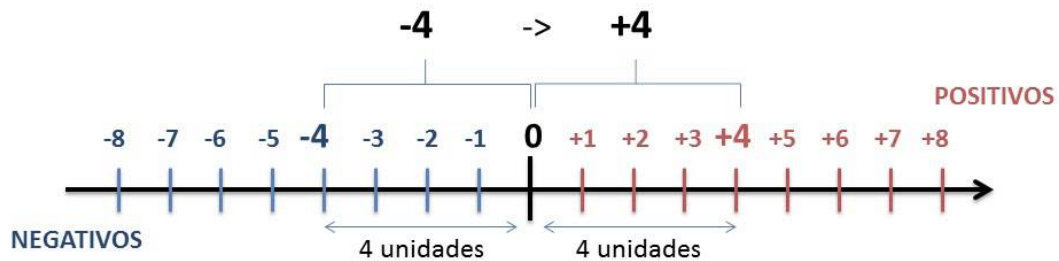
$N \subset Z$ (N está contido em Z)

Subconjuntos:

| SÍMBOLO | REPRESENTAÇÃO | DESCRIÇÃO |
|---------|---------------|--|
| * | Z^* | Conjunto dos números inteiros não nulos |
| + | Z_+ | Conjunto dos números inteiros não negativos |
| * e + | Z^*_+ | Conjunto dos números inteiros positivos |
| - | Z_- | Conjunto dos números inteiros não positivos |
| * e - | Z^*_- | Conjunto dos números inteiros negativos |

Observamos nos números inteiros algumas características:

- **Módulo:** distância ou afastamento desse número até o zero, na reta numérica inteira. Representa-se o módulo por $| |$. O módulo de qualquer número inteiro, diferente de zero, é sempre positivo.
- **Números Opostos:** dois números são opostos quando sua soma é zero. Isto significa que eles estão a mesma distância da origem (zero).



Somando-se temos: $(+4) + (-4) = (-4) + (+4) = 0$

Operações

• **Soma ou Adição:** Associamos aos números inteiros positivos a ideia de ganhar e aos números inteiros negativos a ideia de perder.

ATENÇÃO: O sinal (+) antes do número positivo pode ser dispensado, mas o sinal (-) antes do número negativo nunca pode ser dispensado.

• **Subtração:** empregamos quando precisamos tirar uma quantidade de outra quantidade; temos duas quantidades e queremos saber quanto uma delas tem a mais que a outra; temos duas quantidades e queremos saber quanto falta a uma delas para atingir a outra. A subtração é a operação inversa da adição. O sinal sempre será do maior número.

ATENÇÃO: todos parênteses, colchetes, chaves, números, ..., entre outros, precedidos de sinal negativo, tem o seu sinal invertido, ou seja, é dado o seu oposto.

Exemplo:

(FUNDAÇÃO CASA – AGENTE EDUCACIONAL – VUNESP) Para zelar pelos jovens internados e orientá-los a respeito do uso adequado dos materiais em geral e dos recursos utilizados em atividades educativas, bem como da preservação predial, realizou-se uma dinâmica elencando “atitudes positivas” e “atitudes negativas”, no entendimento dos elementos do grupo. Solicitou-se que cada um classificasse suas atitudes como positiva ou negativa, atribuindo (+4) pontos a cada atitude positiva e (-1) a cada atitude negativa. Se um jovem classificou como positiva apenas 20 das 50 atitudes anotadas, o total de pontos atribuídos foi

- (A) 50.
- (B) 45.
- (C) 42.
- (D) 36.
- (E) 32.

Resolução:

50-20=30 atitudes negativas
20.4=80
30.(-1)=-30
80-30=50

Resposta: A

• **Multiplicação:** é uma adição de números/ fatores repetidos. Na multiplicação o produto dos números *a* e *b*, pode ser indicado por ***a x b***, ***a . b*** ou ainda ***ab*** sem nenhum sinal entre as letras.

• **Divisão:** a divisão exata de um número inteiro por outro número inteiro, diferente de zero, dividimos o módulo do dividendo pelo módulo do divisor.

ATENÇÃO:

- 1) No conjunto Z, a divisão não é comutativa, não é associativa e não tem a propriedade da existência do elemento neutro.
- 2) Não existe divisão por zero.
- 3) Zero dividido por qualquer número inteiro, diferente de zero, é zero, pois o produto de qualquer número inteiro por zero é igual a zero.

Na multiplicação e divisão de números inteiros é muito importante a **REGRA DE SINAIS**:

| |
|---|
| Sinais iguais (+) (+); (-) (-) = resultado sempre positivo . |
| Sinais diferentes (+) (-); (-) (+) = resultado sempre negativo . |

Exemplo:

(PREF.DE NITERÓI) Um estudante empilhou seus livros, obtendo uma única pilha 52cm de altura. Sabendo que 8 desses livros possui uma espessura de 2cm, e que os livros restantes possuem espessura de 3cm, o número de livros na pilha é:

- (A) 10
- (B) 15
- (C) 18
- (D) 20
- (E) 22

Resolução:

São 8 livros de 2 cm: 8.2 = 16 cm
Como eu tenho 52 cm ao todo e os demais livros tem 3 cm, temos:

52 - 16 = 36 cm de altura de livros de 3 cm
36 : 3 = 12 livros de 3 cm

O total de livros da pilha: 8 + 12 = 20 livros ao todo.

Resposta: D

• **Potenciação:** A potência *aⁿ* do número inteiro *a*, é definida como um produto de *n* fatores iguais. O número *a* é denominado a **base** e o número *n* é o **expoente**. *aⁿ* = *a x a x a x a x a ... x a*, *a* é multiplicado por *a* *n* vezes. Tenha em mente que:

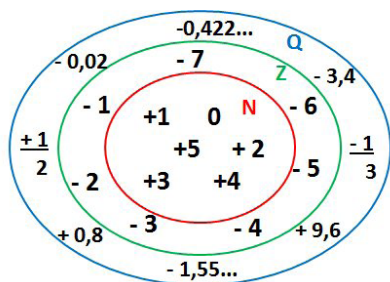
- Toda potência de **base positiva** é um número **inteiro positivo**.
- Toda potência de **base negativa e expoente par** é um número **inteiro positivo**.
- Toda potência de **base negativa e expoente ímpar** é um número **inteiro negativo**.

Propriedades da Potenciação

- 1) Produtos de Potências com bases iguais: Conserva-se a base e somam-se os expoentes. $(-a)^3 \cdot (-a)^6 = (-a)^{3+6} = (-a)^9$
- 2) Quocientes de Potências com bases iguais: Conserva-se a base e subtraem-se os expoentes. $(-a)^8 : (-a)^6 = (-a)^{8-6} = (-a)^2$
- 3) Potência de Potência: Conserva-se a base e multiplicam-se os expoentes. $[(-a)^5]^2 = (-a)^{5 \cdot 2} = (-a)^{10}$
- 4) Potência de expoente 1: É sempre igual à base. $(-a)^1 = -a$ e $(+a)^1 = +a$
- 5) Potência de expoente zero e base diferente de zero: É igual a 1. $(+a)^0 = 1$ e $(-b)^0 = 1$

Conjunto dos números racionais – Q

Um número racional é o que pode ser escrito na forma $\frac{m}{n}$, onde *m* e *n* são números inteiros, sendo que *n* deve ser diferente de zero. Frequentemente usamos *m/n* para significar a divisão de *m* por *n*.



N C Z C Q (N está contido em Z que está contido em Q)

Subconjuntos:

| SÍMBOLO | REPRESENTAÇÃO | DESCRIÇÃO |
|---------|---------------|---|
| * | Q^* | Conjunto dos números racionais não nulos |
| + | Q_+ | Conjunto dos números racionais não negativos |
| * e + | Q^*_+ | Conjunto dos números racionais positivos |
| - | Q_- | Conjunto dos números racionais não positivos |
| * e - | Q^*_- | Conjunto dos números racionais negativos |

Representação decimal

Podemos representar um número racional, escrito na forma de fração, em número decimal. Para isso temos duas maneiras possíveis:

1º) O numeral decimal obtido possui, após a vírgula, um número finito de algarismos. Decimais Exatos:

$$\frac{2}{5} = 0,4$$

2º) O numeral decimal obtido possui, após a vírgula, infinitos algarismos (nem todos nulos), repetindo-se periodicamente Decimais Periódicos ou Dízimas Periódicas:

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

Representação Fracionária

É a operação inversa da anterior. Aqui temos duas maneiras possíveis:

1) Transformando o número decimal em uma fração numerador é o número decimal sem a vírgula e o denominador é composto pelo numeral 1, seguido de tantos zeros quantas forem as casas decimais do número decimal dado. Ex.:

$$0,035 = 35/1000$$

2) Através da fração geratriz. Aí temos o caso das dízimas periódicas que podem ser simples ou compostas.

– *Simple*s: o seu período é composto por um mesmo número ou conjunto de números que se repete infinitamente. Exemplos:

| | | |
|---|---|--|
| <p>* 0,444... Período: 4 (1 algarismo)</p> $0,444\dots = \frac{4}{9}$ | <p>* 0,313131... Período: 31 (2 algarismos)</p> $0,313131\dots = \frac{31}{99}$ | <p>* 0,278278278... Período: 278 (3 algarismos)</p> $0,278278278\dots = \frac{278}{999}$ |
|---|---|--|

Procedimento: para transformarmos uma dízima periódica simples em fração basta utilizarmos o dígito 9 no denominador para cada quantos dígitos tiver o período da dízima.

– *Composta*: quando a mesma apresenta um ante período que não se repete.

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS: TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO. PROCESSO ORGANIZACIONAL: PLANEJAMENTO, DIREÇÃO, COMUNICAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO. GESTÃO ESTRATÉGICA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL

ADMINISTRAÇÃO GERAL

Dentre tantas definições já apresentadas sobre o conceito de administração, podemos destacar que:

“Administração é um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas organizacionais.”

Ou seja, a Administração vai muito além de apenas “cuidar de uma empresa”, como muitos imaginam, mas compreende a capacidade de conseguir utilizar os recursos existentes (sejam eles: recursos humanos, materiais, financeiros,...) para atingir os objetivos da empresa.

O conceito de administração representa uma governabilidade, gestão de uma empresa ou organização de forma que as atividades sejam administradas com planejamento, organização, direção, e controle.

O ato de administrar é trabalhar com e por intermédio de outras pessoas na busca de realizar objetivos da organização bem como de seus membros.

Montana e Charnov

Principais abordagens da administração (clássica até contingencial)

É importante perceber que ao longo da história a Administração teve abordagens e ênfases distintas. Apesar de existir há pouco mais de 100 (cem) anos, como todas as ciências, a Administração evoluiu seus conceitos com o passar dos anos.

De acordo com o Professor Idalberto Chiavenato (escritor, professor e consultor administrativo), a Administração possui 7 (sete) abordagens, onde cada uma terá seu aspecto principal e agrupamento de autores, com seu enfoque específico. Uma abordagem, poderá conter 2 (duas) ou mais teorias distintas. São elas:

1. Abordagem Clássica: que se desdobra em Administração científica e Teoria Clássica da Administração.

2. Abordagem Humanística: que se desdobra principalmente na Teoria das Relações Humanas.

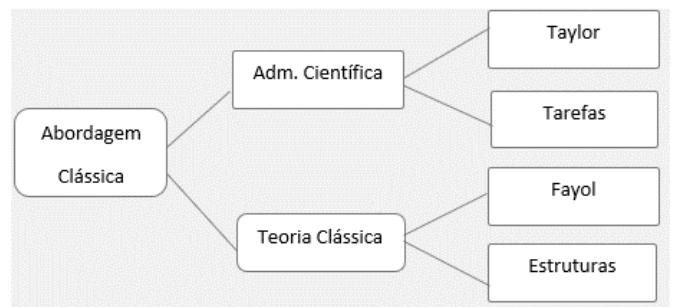
3. Abordagem Neoclássica: que se desdobra na Teoria Neoclássica da Administração, dos conceitos iniciais, processos administrativos, como os tipos de organização, departamentalização e administração por objetivos (APO).

4. Abordagem Estruturalista: que se desdobra em Teoria Burocrática e Teoria Estruturalista da Administração.

5. Abordagem Comportamental: que é subdividida na Teoria Comportamental e Teoria do Desenvolvimento Organizacional (DO).

6. Abordagem Sistêmica: centrada no conceito cibernético para a Administração, Teoria Matemática e a Teoria de Sistemas da Administração.

7. Abordagem Contingencial: que se desdobra na Teoria da Contingência da Administração.



Origem da Abordagem Clássica

1 — O crescimento acelerado e desorganizado das empresas:

- Ciência que substituiu o empirismo;
- Planejamento de produção e redução do improvisado.

2 — Necessidade de aumento da eficiência e a competência das organizações:

- Obtendo melhor rendimento em face da concorrência;
- Evitando o desperdício de mão de obra.

Abordagem Científica – ORT (Organização Racional do Trabalho)

- Estudo dos tempos e movimentos;
- Estudo da fadiga humana;
- Divisão do trabalho e especialização;
- Desenho de cargo e tarefas;
- Incentivos salariais e premiação de produção;
- Homo Economicus;
- Condições ambientais de trabalho;
- Padronização;
- Supervisão funcional.

Aspectos da conclusão da Abordagem Científica: A percepção de que os coordenadores, gerentes e dirigentes deveriam se preocupar com o desenho da divisão das tarefas, e aos operários cabia única e exclusivamente a execução do trabalho, sem questionamentos, apenas execução da mão de obra.

— Comando e Controle: o gerente pensa e manda e os trabalhadores obedecem de acordo com o plano.

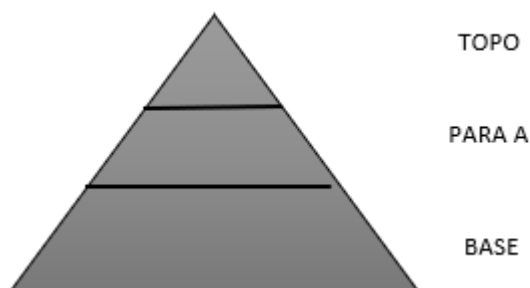
— Uma única maneira correta (the best way).

— Mão de obra e não recursos humanos.

— Segurança, não insegurança. As organizações davam a sensação de estabilidade dominando o mercado.

Teoria Clássica

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



Diferente do processo neoclássico, na Teoria Clássica temos 5 (cinco) funções – POC3:

- Previsão ao invés de planejamento: Visualização do futuro e traçar programa de ação.
- Organização: Constituir a empresa dos recursos materiais e social.
- Comando: Dirigir e orientar pessoas.
- Coordenação: Ligação, união, harmonizar todos os esforços coletivamente.

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

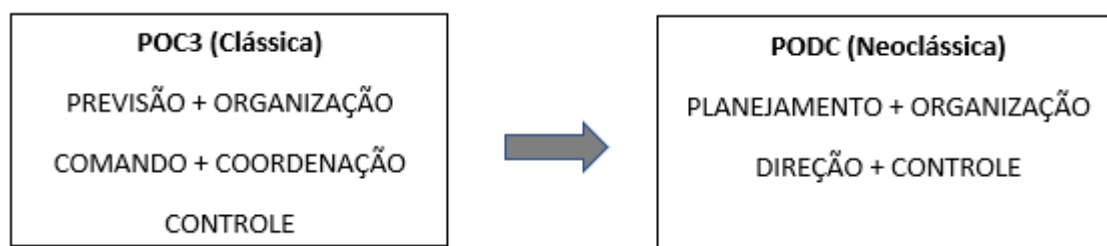
• Princípios da Teoria Clássica:

- Dividir o trabalho;
- Autoridade e responsabilidade;
- Disciplina;
- Unidade de comando;
- Unidade de direção;
- Subordinação dos interesses individuais aos gerais;
- Remuneração do pessoal;
- Centralização;
- Cadeia escalar;
- Ordem;
- Equidade;
- Estabilidade do pessoal;
- Iniciativa;
- Espírito de equipe.

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

Abordagem Neoclássica

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



• Fundamentos da Abordagem Neoclássica

- A Administração é um processo operacional composto por funções, como: planejamento, organização, direção e controle.
- Deverá se apoiar em princípios basilares, já que envolve diversas situações.
- Princípios universais.

— O universo físico e a cultura interferem no meio ambiente e afetam a Administração.

— Visão mais flexível, de ajustamento, de continuidade e interatividade com o meio.

— Ênfase nos princípios e nas práticas gerais da Administração.

— Reafirmando os postulados clássicos.

— Ênfase nos objetivos e resultados.

— Ecletismo (influência de teorias diversas) nos conceitos.

Teoria Burocrática

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

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

• Características

— Caráter formal das normas e regulamentos.

— Caráter formal das comunicações.

— Caráter racional e divisão do trabalho.

— Impessoalidade nas relações.

— Hierarquia de autoridade.

— Rotinas e procedimentos padronizados.

— Competência técnica e meritocracia.

— Especialização da administração.

— Profissionalização dos participantes.

— Completa previsibilidade de comportamento.

• Disfunções

— Internalização das regras e apego aos procedimentos.

— Excesso de formalismo e de papelório.

— Resistência às mudanças.

— Despersonalização do relacionamento.

— Categorização como base do processo decisório.

— “Superconformidade” às rotinas e aos procedimentos.

— Exibição de sinais de autoridade.

— Dificuldade no atendimento.

Abordagem Estruturalista

A partir da década de 40, tínhamos:

• Teoria Clássica: Mecanicismo – Organização.

• Teoria das Relações Humanas: Romantismo Ingênuo – Pessoas.

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

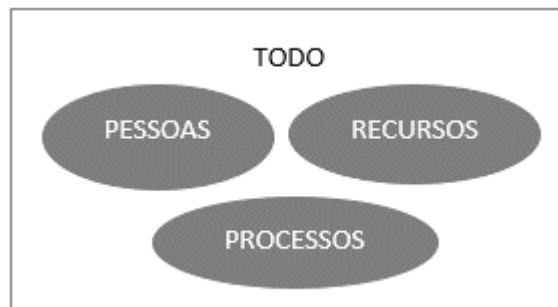
A Abordagem Estruturalista é composta pela Teoria Burocrática e a Teoria Estruturalista. Além da ênfase na estrutura, ela também se preocupa com pessoas e ambiente, se aproxima muito da Teoria de Relações Humanas.

No início da Teoria Estruturalista, vive-se a mesma gênese da Teoria da Burocracia, esse movimento onde só se encontram críticas da Teoria das Relações Humanas às outras Teorias e não se tem uma preposição de um novo método.

• Teoria Clássica: Mecanicismo – Organização.

• Teoria das Relações Humanas: Romantismo Ingênuo – Pessoas.

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



• Teoria Estruturalista - Sociedade de Organizações

— Sociedade = Conjunto de Organizações (escola, igreja, empresa, família).

— Organizações = Conjunto de Membros (papéis) – (aluno, professor, diretor, pai).

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

• Teoria Estruturalista – O Homem Organizacional:

— Homem social que participa simultaneamente de várias organizações.

— Características: Flexibilidade; Tolerância às frustrações; Capacidade de adiar as recompensas e poder compensar o trabalho, em detrimento das suas preferências; Permanente desejo de realização.

• Teoria Estruturalista – Abordagem múltipla:

— Tanto a organização formal, quanto a informal importam;

— Tanto recompensas salariais e materiais, quanto sociais e simbólicas geram mudanças de comportamento;

— Todos os diferentes níveis hierárquicos são importantes em uma organização;

— Todas as diferentes organizações têm seu papel na sociedade;

— As análises intra organizacional e Inter organizacional são fundamentais.

• Teoria Estruturalista – Conclusão:

— Tentativa de conciliação dos conceitos clássicos e humanísticos;

— Visão crítica ao modelo burocrático;

— Ampliação das abordagens de organização;

— Relações Inter organizacionais;

— Todas as heranças representam um avanço rumo à Abordagem Sistêmica e uma evolução no entendimento para a Teoria da Administração.

NOÇÕES DE GESTÃO PÚBLICA

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO: RESOLUÇÃO Nº 70/2009, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

RESOLUÇÃO Nº 70, DE 18 DE MARÇO DE 2009

Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais, e

CONSIDERANDO competir ao Conselho Nacional de Justiça, como órgão de controle da atuação administrativa e financeira dos tribunais, a atribuição de coordenar o planejamento e a gestão estratégica do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a unicidade do Poder Judiciário, a exigir a implementação de diretrizes nacionais para nortear a atuação institucional de todos os seus órgãos;

CONSIDERANDO que os Presidentes dos tribunais brasileiros, reunidos no I Encontro Nacional do Judiciário, deliberaram pela elaboração de Planejamento Estratégico Nacional, a fim de aperfeiçoar e modernizar os serviços judiciais;

CONSIDERANDO o trabalho realizado nos 12 (doze) Encontros Regionais, consolidado no Plano Estratégico apresentado e validado no II Encontro Nacional do Judiciário, realizado em 16 de fevereiro de 2009, na cidade de Belo Horizonte - MG;

CONSIDERANDO a aprovação, no II Encontro Nacional do Judiciário, de 10 Metas Nacionais de Nivelamento para o ano de 2009; CONSIDERANDO a necessidade de se conferir maior continuidade administrativa aos tribunais, independentemente das alternâncias de seus gestores; CONSIDERANDO determinar a Resolução CNJ n.º 49, de 18 de dezembro de 2007, a criação de Núcleo de Estatística e Gestão Estratégica, unidade administrativa competente para elaborar, implementar e gerir o planejamento estratégico de cada órgão da Justiça.

RESOLVE:

CAPÍTULO I DO PLANEJAMENTO E DA GESTÃO ESTRATÉGICA DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, consolidado no Plano Estratégico Nacional consoante do Anexo.

I - desta Resolução, sintetizado nos seguintes componentes:

I - Missão: realizar justiça.

II - Visão: ser reconhecido pela Sociedade como instrumento efetivo

de justiça, equidade e paz social.

III - Atributos de Valor Judiciário para a Sociedade:

- a) credibilidade;
- b) acessibilidade;
- c) celeridade;

- d) ética;
 - e) imparcialidade;
 - f) modernidade;
 - g) probidade;
 - h) responsabilidade Social e Ambiental;
 - i) transparência.
- IV - 15 (quinze) objetivos estratégicos, distribuídos em 8 (oito) temas:
- a) Eficiência Operacional:
 - Objetivo 1. Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;
 - Objetivo 2. Buscar a excelência na gestão de custos operacionais;
 - b) Acesso ao Sistema de Justiça:
 - Objetivo 3. Facilitar o acesso à Justiça;
 - Objetivo 4. Promover a efetividade no cumprimento das decisões;
 - c) Responsabilidade Social:
 - Objetivo 5. Promover a cidadania;
 - d) Alinhamento e Integração:
 - Objetivo 6. Garantir o alinhamento estratégico em todas as unidades do Judiciário;
 - Objetivo 7. Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais nos planos nacional e internacional;
 - e) Atuação Institucional:
 - Objetivo 8. Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições;
 - Objetivo 9. Disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva;
 - Objetivo 10. Aprimorar a comunicação com públicos externos;
 - f) Gestão de Pessoas:
 - Objetivo 11. Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores;
 - Objetivo 12. Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia;
 - g) Infraestrutura e Tecnologia:
 - Objetivo 13. Garantir a infraestrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais;
 - Objetivo 14. Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais de tecnologia de informação;
 - h) Orçamento:
 - Objetivo 15. Assegurar recursos orçamentários necessários à execução da estratégia;

CAPÍTULO II DO PRAZO E DA FORMA DE IMPLANTAÇÃO

Art. 2º O Conselho Nacional de Justiça e os tribunais indicados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal elaborarão os seus respectivos planejamentos estratégicos, alinhados ao Plano Estratégico Nacional, com abrangência mínima de 5 (cinco) anos, bem como os aprovarão nos seus órgãos plenários ou especiais até 31 de dezembro de 2009.

§ 1º - Os planejamentos estratégicos de que trata o caput conterão:

- I - pelo menos um indicador de resultado para cada objetivo estratégico;
- II - metas de curto, médio e longo prazos, associadas aos indicadores de resultado;
- III - projetos e ações julgados suficientes e necessários para o atingimento das metas fixadas.

§ 2º - Os Tribunais que já disponham de planejamento estratégico deverão adequá-los ao Plano Estratégico Nacional, observadas as disposições e requisitos do caput e do §1º deste artigo.

§ 3º - As propostas orçamentárias dos tribunais devem ser alinhadas aos seus respectivos planejamentos estratégicos, de forma a garantir os recursos necessários à sua execução.

§ 4º - Os tribunais garantirão a participação efetiva de serventuários e de magistrados de primeiro e segundo graus, indicados pelas respectivas entidades de classe, na elaboração e na execução de suas propostas orçamentárias e planejamentos estratégicos.

§ 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos tribunais superiores, sem prejuízo da participação efetiva de ministros e serventuários na elaboração e na execução de suas estratégias.

§ 6º O Conselho Nacional de Justiça adotará as providências necessárias para fornecer auxílio técnico-científico aos tribunais na elaboração e na gestão da estratégia.

Art. 3º O Núcleo de Gestão Estratégica dos tribunais ou unidade análoga coordenará ou assessorará a elaboração, implementação e gestão do planejamento estratégico, como também atuará nas áreas de gerenciamento de projetos, otimização de processos de trabalho e acompanhamento de dados estatísticos para gestão da informação.

§ 1º - Os tribunais deverão priorizar, inclusive nas suas propostas orçamentárias, a estruturação de Núcleos de Gestão Estratégica ou unidade análoga.

§ 2º - O Conselho Nacional de Justiça encaminhará aos tribunais, por intermédio do Departamento de Gestão Estratégica, sugestão de estruturação das atividades dos Núcleos de Gestão Estratégica.

CAPÍTULO III DO BANCO E DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO DO PODER JUDICIÁRIO

Art. 4º - O Conselho Nacional de Justiça manterá disponível no seu Portal na Rede Mundial de Computadores (internet) o Banco de Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário, a ser continuamente atualizado, com o intuito de promover a divulgação e o compartilhamento de projetos e ações desenvolvidas pelos tribunais.

§ 1º - Os projetos e ações do Banco de Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário serão subdivididos de acordo com os temas da Estratégia Nacional, a fim de facilitar a identificação pelos tribunais interessados na sua utilização.

§ 2º - Os projetos e práticas a serem incluídos no Banco de Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário devem ser encaminhados ao Departamento de Gestão Estratégica do Conselho Nacional de Justiça, órgão responsável pela sua gestão.

CAPÍTULO IV DO ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Art. 5º Os tribunais promoverão Reuniões de Análise da Estratégia -RAE trimestrais para acompanhamento dos resultados das metas fixadas, oportunidade em que poderão promover ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho.

CAPÍTULO V DOS INDICADORES, METAS E PROJETOS NACIONAIS

Art. 6º Sem prejuízo do planejamento estratégico dos órgãos do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça coordenará a instituição de indicadores de resultados, metas, projetos e ações de âmbito nacional, comuns a todos os tribunais.

Parágrafo Único. As metas nacionais de nivelamento para o ano de 2009 estão descritas no Anexo II desta Resolução.

Art. 6º-A O Conselho Nacional de Justiça coordenará a realização de Encontros Anuais do Poder Judiciário, preferencialmente no mês de fevereiro, com os seguintes objetivos, entre outros: (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

I - avaliar a Estratégia Nacional; (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

II - divulgar o desempenho dos tribunais no cumprimento das ações, projetos e metas nacionais no ano findo; (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

III - definir as novas ações, projetos e metas nacionais prioritárias. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

§ 1º - Os Encontros Anuais do Poder Judiciário contarão com a participação dos presidentes e corregedores dos tribunais e dos conselhos, como também das associações nacionais de magistrados, facultado o convite a outras entidades e autoridades. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

§ 2º O Encontro Anual poderá ser precedido de reuniões preparatórias com representantes dos tribunais e com as associações nacionais de magistrados. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

§ 3º - As deliberações dos Encontros Anuais, mormente as ações, projetos e metas prioritárias estabelecidas, serão comunicadas ao Plenário do CNJ e publicadas como Anexo desta Resolução. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

§ 4º - Caberá ao Conselho Nacional de Justiça a escolha da sede do Encontro Anual, observadas as candidaturas dos tribunais interessados, privilegiando-se a alternância entre as unidades federativas. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

§ 5º A organização dos Encontros Anuais dar-se-á em parceria entre o Conselho Nacional de Justiça e os tribunais-sede. (Incluído pela Emenda nº 01, publicada em 20.04.10)

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 7º Compete à Presidência do Conselho Nacional de Justiça, em conjunto com a Comissão de Estatística e Gestão Estratégica, assessorados pelo Departamento de Gestão Estratégica, coordenar as atividades de planejamento e gestão estratégica do Poder Judiciário.

Parágrafo Único. A Presidência do Conselho Nacional de Justiça instituirá e regulamentará Comitê Gestor Nacional para auxiliar as atividades de planejamento e gestão estratégica do Poder Judiciário, a ser coordenado pelo Presidente da Comissão de Estatística e Gestão Estratégica.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro GILMAR MENDES

ORÇAMENTO PÚBLICO: CONCEITO. PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS. ORÇAMENTO-PROGRAMA: CONCEITOS E OBJETIVOS. ORÇAMENTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA INTERPESSOAL

O Orçamento Público, em sentido amplo, é um documento legal (aprovado por lei) contendo a previsão de receitas e a estimativa de despesas a serem realizadas por um Governo em um determinado exercício (geralmente um ano).

Os primeiros Orçamentos que se têm notícia eram os chamados orçamentos tradicionais, que se importavam apenas com o gasto (ênfase no gasto). Eram meros documentos de previsão de receita e autorização de despesas sem nenhum vínculo com um sistema de planejamento governamental. Simplesmente se fazia uma estimativa de quanto se ia arrecadar e decidia-se o que comprar, sem nenhuma prioridade ou senso distributivo na alocação dos recursos públicos.

O Orçamento evoluiu ao longo da história para um conceito de Orçamento-Programa, segundo o qual o Orçamento não é apenas um mero documento de previsão da arrecadação e autorização do gasto, mas um documento legal que contém programas e ações vinculados a um processo de planejamento público, com objetivos e metas a alcançar no exercício (a ênfase no Orçamento-Programa é nas realizações do Governo).

O Orçamento Público no Brasil (Orçamento Geral da União) inicia-se com um texto elaborado pelo Poder Executivo e entregue ao Poder Legislativo para discussão, aprovação e conversão em lei. O documento contém a estimativa de arrecadação das receitas federais para o ano seguinte e a autorização para a realização de despesas do Governo. Porém, está atrelado a um forte sistema de planejamento público das ações a realizar no exercício.

O OGU é constituído de três peças em sua composição: o Orçamento Fiscal, o Orçamento da Seguridade Social e o Orçamento de Investimento das Empresas Estatais Federais.

Existem princípios básicos que devem ser seguidos para elaboração e controle dos Orçamentos Públicos, que estão definidos no caso brasileiro na Constituição, na Lei 4.320/64, no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na recente Lei de Responsabilidade Fiscal.

A Constituição Federal de 1988 atribui ao Poder Executivo a responsabilidade pelo sistema de Planejamento e Orçamento, e a iniciativa dos seguintes projetos de lei:

- Plano Plurianual (PPA)
- Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO)
- Lei de Orçamento Anual (LOA)

O PPA é a lei que define as prioridades do Governo pelo período de 4 (quatro) anos. O projeto de lei do PPA deve ser enviado pelo Presidente da República ao Congresso Nacional até o dia 31 de agosto do primeiro ano de seu mandato (4 meses antes do encerramento da sessão legislativa).

De acordo com a Constituição Federal, o PPA deve conter “as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para as despesas de capital e outras delas decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada”.

A LDO é a lei anterior à lei orçamentária, que define as metas e prioridades em termos de programas a executar pelo Governo. O projeto de lei da LDO deve ser enviado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional até o dia 15 de abril de cada ano (8 meses e meio antes do encerramento da sessão legislativa).

De acordo com a Constituição Federal, a LDO estabelece as metas e prioridades para o exercício financeiro subsequente, orienta a elaboração do Orçamento (Lei Orçamentária Anual), dispõe sobre alterações na legislação tributária e estabelece a política de aplicação das agências financeiras de fomento.

Com base na LDO aprovada a cada ano pelo Poder Legislativo, a Secretaria de Orçamento Federal, órgão do Poder Executivo, consolida a proposta orçamentária de todos os órgãos dos Poderes (Legislativo, Executivo e Judiciário) para o ano seguinte no Projeto de Lei encaminhado para discussão e votação no Congresso Nacional.

Por determinação constitucional, o Governo é obrigado a encaminhar o Projeto de Lei Orçamentária Anual ao Congresso Nacional até o dia 31 de agosto de cada ano (4 meses antes do encerramento da sessão legislativa). Acompanha o projeto uma Mensagem do Presidente da República, na qual é feito um diagnóstico sobre a situação econômica do país e suas perspectivas.

A Lei Orçamentária Anual disciplina todos os programas e ações do governo federal no exercício. Nenhuma despesa pública pode ser executada sem estar consignada no Orçamento. No Congresso, deputados e senadores discutem na Comissão Mista de Orçamentos e Planos a proposta orçamentária (projeto de lei) enviada pelo Poder Executivo, fazendo modificações que julgar necessárias, por meio de emendas, votando ao final o projeto.

A Constituição determina que o Orçamento deve ser votado e aprovado até o final de cada Legislatura (15.12 de cada ano). Depois de aprovado, o projeto é sancionado e publicado pelo Presidente da República, transformando-se na Lei Orçamentária Anual.

A Lei Orçamentária Anual (LOA) estima as receitas e autoriza as despesas do Governo de acordo com a previsão de arrecadação. Se durante o exercício financeiro houver necessidade de realização de despesas acima do limite que está previsto na Lei, o Poder Executivo submete ao Congresso Nacional um novo projeto de lei solicitando crédito adicional.

Por outro lado, a necessidade de contenção dos gastos obriga o Poder Executivo muitas vezes a editar Decretos com limites orçamentários e financeiros para o gasto, abaixo dos limites autorizados pelo Congresso. São os intitulados Decretos de Contingenciamento, que limitam as despesas abaixo dos limites aprovados na lei orçamentária.

A Lei de Responsabilidade Fiscal, aprovada em 2000 pelo Congresso Nacional introduziu responsabilidades para o administrador público em relação aos Orçamentos da União, dos Estados e Municípios, como o limite de gastos com pessoal, por exemplo. A LRF instituiu a disciplina fiscal para os três Poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário, estendendo também a disciplina aos Orçamentos de Estados e Municípios.

Os objetivos de toda política orçamentária são corrigir as falhas de mercado e as distorções, visando manter a estabilidade, melhorar a distribuição de renda, e alocar os recursos com mais eficiência. O Orçamento tem a função de também regular o mercado e coibir abusos, reduzindo falhas de mercado e externalidades negativas (fatores adversos causados pela produção, como poluição, problemas urbanos, etc.).

O Governo intervém de várias formas no mercado. Por intermédio da política fiscal e da política monetária, por exemplo, é possível controlar preços, salários, inflação, impor choques na oferta ou restringir a demanda.

Instrumentos e recursos utilizados pelo Governo para intervir na Economia:

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

CONSTITUIÇÃO: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

— Princípios fundamentais

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019).

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988 estão previstos no art. 1º da Constituição e são:

A **soberania**, poder político supremo, independente internacionalmente e não limitado a nenhum outro na esfera interna. É o poder do país de editar e reger suas próprias normas e seu ordenamento jurídico.

A **cidadania** é a condição da pessoa pertencente a um Estado, dotada de direitos e deveres. O *status* de cidadão é inerente a todo jurisdicionado que tem direito de votar e ser votado.

A **dignidade da pessoa humana** é valor moral personalíssimo inerente à própria condição humana. Fundamento consistente no respeito pela vida e integridade do ser humano e na garantia de condições mínimas de existência com liberdade, autonomia e igualdade de direitos.

Os **valores sociais do trabalho** e da **livre iniciativa**, pois é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e contribui para com a sociedade. Por sua vez, a livre iniciativa é um princípio que defende a total liberdade para o exercício de atividades econômicas, sem qualquer interferência do Estado.

O **pluralismo político** que decorre do Estado democrático de Direito e permite a coexistência de várias ideias políticas, substanciadas na existência multipartidária e não apenas dualista. O Brasil é um país de política plural, multipartidária e diversificada e não apenas pautada nos ideais dualistas de esquerda e direita ou democratas e republicanos.

Importante mencionar que união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal é caracterizada pela **impossibilidade de secessão**, característica essencial do Federalismo, decorrente da impossibilidade de separação de seus entes federativos, ou seja, o vínculo entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios é indissolúvel e nenhum deles pode abandonar o restante para se transformar em um novo país.

Quem detém a titularidade do poder político é o **povo**. Os governantes eleitos apenas exercem o poder que lhes é atribuído pelo povo.

Além de ser marcado pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, a **separação dos poderes estatais – Executivo, Legislativo e Judiciário** é também uma característica do Estado Brasileiro. Tais poderes gozam, portanto, de autonomia e independência no exercício de suas funções, para que possam atuar em harmonia.

Fundamentos, também chamados de princípios fundamentais (art. 1º, CF), são diferentes dos **objetivos fundamentais** da República Federativa do Brasil (art. 3º, CF). Assim, enquanto os fundamentos ou princípios fundamentais representam a essência, causa primária do texto constitucional e a base primordial de nossa República Federativa, os objetivos estão relacionados à destinação, ao que se pretende, às finalidades e metas traçadas no texto constitucional que a República Federativa do Estado brasileiro anseia alcançar.

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

DA APLICABILIDADE E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS; VIGÊNCIA E EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS

A criação de uma norma constitucional não lhe dá eficácia e aplicabilidade automática. Portanto, as normas constitucionais podem ser: de eficácia plena, de eficácia contida e de eficácia limitada.

— Normas de eficácia plena, contida e limitada

As **normas constitucionais de eficácia plena** e aplicabilidade direta, imediata e integral e são aquelas normas da Constituição que, no momento entram em vigor, estão aptas a produzir todos os seus efeitos, independentemente de norma integrativa infraconstitucional.

Já as **normas constitucionais de eficácia contida ou prospectiva** têm aplicabilidade direta e imediata, mas não integral. Embora tenham força de produzir todos os seus efeitos quando da promulgação da nova Constituição, ou da entrada em vigor ou introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, poderá haver a redução de sua abrangência e limitação ou restrição à eficácia e à aplicabilidade que pode se dar por decretação do estado de defesa ou de sítio, além de outras situações, por motivo de ordem pública, bons costumes e paz social.

Por sua vez, as **normas constitucionais de eficácia limitada** são aquelas normas que, de imediato, não têm o poder e a força de produzir todos os seus efeitos, precisando de norma regulamentadora infraconstitucional a ser editada pelo poder, órgão ou autoridade competente, ou até mesmo de integração por meio de emenda constitucional. São, portanto, consideradas normas de aplicabilidade indireta, mediata e reduzida, ou ainda, diferida.

— **Normas programáticas**

As normas programáticas são verdadeiras metas a serem atingidas pelo Estado e seus programas de governo na realização de seus fins sociais, trazem princípios para serem cumpridos em longo prazo. A Constituição de 1988 é programática, pois traça metas e objetivos futuros.

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS: DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS; DOS DIREITOS SOCIAIS; DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE; DOS DIREITOS POLÍTICOS

— **Direitos e deveres individuais e coletivos**

Os direitos e deveres individuais e coletivos são todos aqueles previstos nos incisos do art. 5º da Constituição Federal.

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

Princípio da igualdade entre homens e mulheres:

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

Princípio da legalidade e liberdade de ação:

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

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

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

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

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

Direito de resposta e indenização:

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

Liberdade religiosa e de consciência:

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

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

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

Liberdade de expressão e proibição de censura:

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

Proteção à imagem, honra e intimidade da pessoa humana:

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

Proteção do domicílio do indivíduo:

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

Proteção do sigilo das comunicações:

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

Liberdade de profissão:

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

Acesso à informação:

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

Liberdade de locomoção, direito de ir e vir:

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

Direito de reunião:

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

Liberdade de associação:

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

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

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

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

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

Direito de propriedade e sua função social:

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Intervenção do Estado na propriedade:

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

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

Pequena propriedade rural:

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

Direitos autorais:

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

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

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

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

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

Direito de herança:

XXX - é garantido o direito de herança;

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

Direito do consumidor:

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

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

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

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

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

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

Princípio da proteção judiciária ou da inafastabilidade do controle jurisdicional:

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

Segurança jurídica:

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

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

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

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

Tribunal de exceção:

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

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

Tribunal do Júri:

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

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

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

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

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

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

Princípio da não discriminação:

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

Crimes inafiançáveis, imprescritíveis e insuscetíveis de graça e anistia:

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

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

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA. DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

Organização da Justiça do Trabalho

O art. 111 da CF/1988 define como órgãos da Justiça do Trabalho:

- o Tribunal Superior do Trabalho (TST);
- os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs);
- os juízes do trabalho.

O Judiciário trabalhista, portanto, é dividido em três graus de jurisdição, quais sejam: TST (terceiro grau de jurisdição), TRTs (segundo grau de jurisdição) e os juízes do trabalho (primeiro grau de jurisdição, que exercem a jurisdição nas Varas do Trabalho)¹.

CF/88, Seção V

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)

Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

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

§§ 1º a 3º (Revogados)

Tribunal Superior do Trabalho

O TST tem como principal função uniformizar a jurisprudência trabalhista no país. Possui o poder de julgar recursos contra decisões de Tribunais Regionais do Trabalho -TRTs e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional.

CF/88, Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

1 Saraiva, Renato. Curso de direito processual do trabalho / Renato Saraiva e Aryanna Manfredini. – 11. ed. rev., e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

§ 3º Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)

Tribunais Regionais do Trabalho

Os TRTs fazem parte da Justiça do Trabalho no Brasil, em conjunto com as Varas do Trabalho e com o Tribunal Superior do Trabalho. Usualmente, correspondem à segunda instância na tramitação, mas detêm competências originárias de julgamento.

CF/88, Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Juízes do Trabalho

Em função da extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento (EC 24/1999), a jurisdição trabalhista no primeiro grau passou a ser exercida por um juiz singular, denominado juiz do trabalho, que exerce suas funções nas denominadas Varas do Trabalho.

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

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

Varas do Trabalho

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

Parágrafo único. (Revogado).

Competência da Justiça do Trabalho

Jurisdição e competência

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

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

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

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

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

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

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

Competência em razão da matéria e da pessoa

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

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

CF/88, Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

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

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

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

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

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

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

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

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

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

Competência funcional

Competência das Varas do Trabalho

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

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

a) conciliar e julgar:

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

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

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

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

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

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

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

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

e) (Suprimida);

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

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

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

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

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

c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;

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

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

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

Competência territorial das Varas do Trabalho

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

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

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

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

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

DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO; DOS DISTRIBUIDORES; DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA E OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES

Serviços Auxiliares

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

Além dos juízes do trabalho, as varas do trabalho contam com os seus servidores e com os órgãos de auxílio².

Secretarias

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

Distribuidores

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

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

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

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

Art. 711 - Compete à secretaria das Juntas:

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

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

c) o registro das decisões;

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

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

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

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

h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) subscrever as certidões e os termos processuais;

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A lei trabalhista (CLT, art. 8º) dispõe que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho.

Princípio da proteção

De extrema importância, consiste em conferir ao polo mais fraco, ou seja, o empregado, a superioridade jurídica capaz de garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

Deste princípio, decorrem outros três, a saber¹:

Princípio do *in dubio pro operario*: induz o intérprete ao analisar um preceito de cunho trabalhista, dentre duas ou mais interpretações possíveis, que se opte pela mais favorável ao empregado;

Princípio da norma favorável ao trabalhador: é triplíce a sua função:

→ primeiro, é princípio de elaboração de normas jurídicas, significando que, as leis devem dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema, favorecendo o trabalhador, só por exceção afastando-se desse objetivo;

→ a segunda função é hierárquica, é princípio de hierarquia entre as normas; é necessário estabelecer uma ordem de hierarquia na aplicação destas; assim, havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais beneficiar o empregado;

→ a terceira função é interpretativa, para que, havendo obscuridade quanto ao significado destas, prevaleça a interpretação capaz de conduzir o resultado que melhor se identifique com o sentido social do direito do trabalho.

Princípio da condição mais benéfica: significa que na mesma relação de emprego uma vantagem já conquistada não deve ser reduzida.

Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

É nulo todo ato destinado a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação da legislação trabalhista; só é permitida a alteração nas condições de trabalho com o consentimento do empregado e, ainda assim, desde que não lhe acarretem prejuízos, sob pena de nulidade.

Princípio da continuidade da relação de emprego

Em regra, os contratos devem ser pactuados por prazo indeterminado, dessa forma, o obreiro integra a estrutura da empresa permanentemente, e somente por exceção, admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo.

Princípio da primazia da realidade

Estabelece que a verdade real prevalecerá sobre a formal. Isso para impedir procedimentos fraudulentos do empregador, para mascarar o vínculo de emprego existente ou mesmo conferir direitos menores do que os realmente devidos.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Com base na cláusula *pacta sunt servanda*, onde os contratos devem ser cumpridos, esse princípio só permite a alteração de cláusulas e condições contratuais em caso de mútuo consentimento, e que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Princípio da intangibilidade salarial

Prima pela impossibilidade de redução salarial. É um princípio flexível, pois a CF prevê que por meio de CCT ou ACT, exista uma redução temporária de salários. Isso é exceção, e não pode ser por decisão unilateral do empregador, nem mesmo mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Princípio da razoabilidade

Embora a maioria da doutrina não faça referência à razoabilidade como um dos princípios do Direito do Trabalho, este princípio consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão.

Princípio da boa-fé

Este princípio abrange tanto o empregado como o empregador². No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé, que tem, entre suas exigências, a de que coloque todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas.

Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para com o trabalhador.

DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF/1988)

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário,

¹ <https://vividomingues123.jusbrasil.com.br/artigos/189640779/nocoes-gerais-do-direito-do-trabalho-fontes-principios-e-relacao-de-trabalho>

² <https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquemalizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf>

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

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

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

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

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

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

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

a) (Revogada).

b) (Revogada).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ a pessoalidade;

→ a não eventualidade;

→ a dependência;

³ http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9673/Texto_01_DiferenciaAcAao_entre__RelaAcAao_de_Trabalho_e_RelAcAao_de_Emprego_ricar-do_jahn.pdf.

→ a onerosidade ou contraprestação pelos serviços.

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

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

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

- **trabalho prestado por pessoa física;**
- **personalidade;**
- **não eventualidade;**
- **onerosidade;**
- **subordinação;**
- **alteridade.**

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

TRABALHO INTERMITENTE

A Lei 13.467/2017 criou, através do § 3º do art. 443 da CLT uma nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Considera-se intermitente tudo aquilo que começa e cessa por intervalos, que ocorre interrupções, que não é contínuo.

O contrato intermitente pode ser determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação própria, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT.

Considera-se período de inatividade o intervalo temporal em que o empregado intermitente não tenha sido convocado e não tenha prestado serviços nos termos do § 5º do art. 452-A da CLT.

FORMALIZAÇÃO CONTRATUAL

De acordo com o art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente:

- I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- II – valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e
- III – O local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Nota: A remuneração a que se refere o item II acima não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

PERÍODO DE INATIVIDADE

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

fonte: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato-de-trabalho-intermitente.htm>

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

Empregado

Empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados⁴.

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

Requisitos legais do conceito

- a) **pessoa física:** empregado é pessoa física e natural;
- b) **continuidade:** empregado é um trabalhador não eventual;
- c) **subordinação:** empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência;
- d) **salário:** empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição;
- e) **personalidade:** empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

Empregador

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

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

Equiparação

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

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

Poderes do Empregador

Poder de direção do empregador

Ao ser contratado, o empregado transfere para o empregador o poder de direção sobre seu trabalho, passando a ser a ele subordinado⁵.

Assim, estrutura-se a relação jurídica objeto do Direito do Trabalho: de um lado, o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica **ao empregador e exercido** como contrapartida aos riscos da atividade

⁴ <https://www.jurisite.com.br/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/direito-trabalho.pdf>

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