CÓD: OP-082JL-22
7908403524891

TRT-PI

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Técnico Judiciário- Área Administrativa

EDITAL Nº 1, DE 12 DE JULHO DE 2022

Língua Portuguesa

1. Domínio da ortografia oficial. 7
2. Emprego da acentuação gráfica. 8
3. Emprego dos sinais de pontuação. 8
4. Emprego do sinal indicativo de crase. 34
5. Flexão nominal e verbal. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo. 9
6. Domínio dos mecanismos de coesão textual. 17
7. Concordância nominal e verbal. 18
8. Regência nominal e verbal. 19
9. Sintaxe. 20
10. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas). Adequação da linguagem ao tipo de documento 21
11. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais. 29
12. Figuras de linguagem.. 30
13. Discurso direto, indireto e indireto livre. 32

Regimento Interno do TRT da 22ª Região

1. Regimento Interno Do Trt Da 22ª Região 43

Raciocínio Lógico-Matemático

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos. Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas 71
2. Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos 94

Noções de Administração Geral e Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional 101
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada 114
3. Princípios básicos da Administração Pública 115
4. Gestão de resultados na produção de serviços públicos. 117
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais. 124
6. Gestão e avaliação de desempenho 136
7. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas. Motivação. Liderança. 141
8. Gestão por Processos 154
9. Gestão por Projetos 156
10. Gestão de contratos 158
11. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos 168
12. Tipos de decisão e processo decisório 179

Noções de Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas 189
2. Princípios fundamentais. 190
3. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos. Dos partidos políticos 191
4. Da organização político-administrativa: da União. Das competências da União, Estados e Municípios 200
5. Da organização dos Poderes 213
6. Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da república. Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República 213
7. Do Poder Legislativo: do processo legislativo. Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária 216
8. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça: organização e competência. Do Superior Tribunal de Justiça. Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho 225
9. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública 228

Noções de Direito Administrativo

1. Administração pública. 237
2. Regime jurídico administrativo. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública. Princípios administrativos implícitos. 238
3. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942) e sua aplicação na Administração Pública. 241
4. Poderes da Administração Pública. Poderes e deveres dos administradores públicos. Uso e abuso do poder. 244
5. Lei de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019) 246
6. Organização da Administração Direta e Indireta. Órgãos públicos. Aspectos gerais da Administração Direta. Autarquias. Empresas públicas e sociedades de economia mista. Fundações públicas. Consórcios públicos. Agências. Entes de colaboração e entidades paraestatais. 249
7. Ato administrativo. Conceito, características e atributos. Elementos e requisitos de validade. Classificação dos atos administrativos. Formação e efeitos. Extinção, revogação, invalidação e convalidação. Cassação e caducidade. 257
8. Processo administrativo. Lei nº 9.784/1999. 261
9. Controle da administração pública. Classificações relativas ao controle da Administração Pública. Controle externo e procedimentos de tomadas de contas. 268
10. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021). 271
11. Licitação. Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade. Princípios básicos e correlatos. Modalidades. Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade. Procedimento licitatório. Anulação, revogação e recursos administrativos. Sanções e procedimento sancionatório. Crimes em licitações e contratos administrativos. Lei nº 14.133/2021. 279
12. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei nº 8.112/1990 atualizada). 289

Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho 323
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) 323
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção 324
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária 325
5. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características 326
6. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi 328
7. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção 329
8. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da despedida coletiva; da culpa recíproca; da indenização. 330
9. Do aviso prévio 332
10. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; Horas in itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário 332
11. Do salário mínimo: conceito, irredutibilidade e garantia 334
12. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; das férias coletivas; da remuneração e do abono de férias 334
13. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário 335
14. Do FGTS 336

15. Da prescrição e decadência 337
16. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres 339
17. Da proteção ao trabalho do menor. Da proteção ao trabalho da mulher 340
18. da estabilidade da gestante; da licença-maternidade 347
19. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho 347
20. Das comissões de Conciliação Prévia 349
21. Da renúncia e transação 350
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 atualizada) 351
23. Dano moral nas relações de trabalho 361
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho. 363
25. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho 363
26. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho 363
27. Reforma Trabalhista - Lei 13467/2017 363

Noções de Direito Processual de Trabalho

1. Da Justiça do Trabalho: organização e competência. Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência 365
2. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores 367
3. Dos peritos na Justiça do Trabalho 368
4. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária do CPC) 370
5. Dos atos, termos e prazos processuais 373
6. Das custas e emolumentos 378
7. Das partes e procuradores; do jus postulandi; da substituição e representação processuais; da assistência judiciária; dos honorários de advogado 379
8. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; da notificação das partes; do arquivamento do processo; da revelia e confissão 380
9. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal; da legitimidade para ajuizar. . . 382
10. Do procedimento ordinário e sumaríssimo 383
11. Execução: Procedimentos; Embargos à execução; Praça e leilão; Arrematação. Execução contra a Fazenda Pública 384
12. Recursos no processo do trabalho 388
13. Normas sobre Processo Judicial Eletrônico 392
14. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 395
15. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho 406
16. Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho 406
17. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho 406

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)
• PROPAROXÍTONA: 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	• 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	• 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 **(OBS**: Os ditongos "EI" e "OI" perderam o acento com o Novo Acordo Ortográfico)	táxi, lápis, vírus, fórum, cadáver, tórax, bíceps, ímã, órfão, órgãos, água, mágoa, pônei, ideia, geleia, paranoico, heroico
PROPAROXÍTONAS	• todas são acentuadas	cólica, analítico, jurídico, hipérbole, último, álibi

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, faísca, baú, país feiura, Bocaiuva, Sauipe
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 interloculor 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".

FLEXÃO NOMINAL E VERBAL. PRONOMES: EMPREGO, FORMAS DE TRATAMENTO E COLOCAÇÃO. EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS. VOZES DO VERBO

Classes de Palavras

Para entender sobre a estrutura das funções sintáticas, é preciso conhecer as classes de palavras, também conhecidas por classes morfológicas. A gramática tradicional pressupõe 10 classes gramaticais de palavras, sendo elas: adjetivo, advérbio, artigo, conjunção, interjeição, numeral, pronome, preposição, substantivo e verbo.

REGIMENTO INTERNO
DO TRT DA 22ª REGIÃO

REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 22ª REGIÃO

REGIMENTO INTERNO - TRT 22ª REGIÃO

TÍTULO I
DO TRIBUNAL
CAPÍTULO I
DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL

Art. 1º - O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região tem sede na cidade de Teresina e jurisdição em todo o território do Piauí.

Art. 2º- São órgãos da Justiça do Trabalho da 22ª Região:

I - O Tribunal Regional do Trabalho;

II - Os Desembargadores do Trabalho da Região.

Art. 3º - O Tribunal Regional do Trabalho é composto de 08 (oito) Desembargadores Federais do Trabalho nomeados pelo Presidente da República, 06 (seis) dos quais escolhidos por promoção dentre Juízes Titulares de Varas do Trabalho, obedecidos os critérios alternados de antigüidade e merecimento, 01 (um) dentre advogados no efetivo exercício da profissão e 01 (um) dentre membros do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho;

Art. 4º - O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região tem organização, competência e atribuições definidas na Constituição Federal, nas leis da República e neste Regimento.

Art. 5º - Constituem cargos de direção do Tribunal, o de Presidente, e, de substituição, o de Vice-Presidente, para os efeitos da lei que dispõe sobre a Magistratura Nacional.

Art. 6º - Ao Tribunal dar-se-á o tratamento de "Egrégio"; aos Desembargadores do Trabalho que o compõem e aos aposentados no cargo, o de "Excelência".

Art. 7º - Durante as sessões do Tribunal, os Desembargadores do Trabalho usarão vestes talares.

Parágrafo único - O Secretário do Tribunal Pleno e os demais servidores que funcionarem nas sessões do Tribunal usarão capas.

Art. 8º São órgãos do Tribunal:

I- o Tribunal Pleno;

II- a Presidência;

III- a Vice-Presidência;

IV- as Turmas;

V- a Corregedoria-Regional;

VI- a Escola Judicial; (Inserido pela RA nº 031/2016, publicada no DEJT nº 1982 DE 20.05.2016.)

VII - a Ouvidoria Regional. (Inserido pela RA nº 031/2016, publicada no DEJT nº 1982 DE 20.05.2016.)

Art. 8º-A - O Tribunal Pleno funcionará com a presença de, pelo menos, metade mais um de seus membros.

Art. 8º-B - As Turmas compõem-se de quatro Desembargadores do Trabalho, constituídas na forma do artigo 15-A deste Regimento Interno.

Art. 9º - Para os efeitos legais, regimentais e administrativos, a antigüidade dos Desembargadores do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região conta-se a partir do efetivo exercício no cargo, prevalecendo, em caso de empate, os seguintes critérios, pela ordem:

a) Nomeação;

b) Posse;

c) Idade.

Art. 10 - O Presidente, o Vice-Presidente e os demais membros do Tribunal tomarão posse perante o Tribunal Pleno, prestando, no ato, o compromisso de desempenharem fielmente os deveres do cargo e o de cumprirem e fazerem cumprir a Constituição Federal e as leis da República.

Parágrafo único - A posse do Presidente e Vice-Presidente será no mês de dezembro dos anos pares.

Art. 11 - O mandato dos cargos de direção é de 02 (dois) anos, a contar de 1º de janeiro dos anos ímpares.

Parágrafo único - REVOGADO. (pela Resolução Administrativa nº 62/2011, publicada no DEJT nº 845, de 28.10.2011).

Art. 12 - O Presidente e o Vice-Presidente serão eleitos, pelo voto dos membros efetivos do Tribunal, até 60 (sessenta) dias antes do término de cada mandato.

§1º - A eleição do Presidente e do Vice-Presidente do Tribunal será processada em conformidade com a lei que dispõe sobre a Magistratura Nacional, proibida a reeleição para iguais cargos antes que se cumpra o rodízio de antigüidade dos componentes do Tribunal.

§2º - É elegível o Desembargador do Trabalho que tenha sido conduzido ao cargo de direção com a finalidade de completar período de mandato inferior a um ano, ou aquele que exerceu cargo de substituição por até quatro anos.

§3º - REVOGADO.

§4º - Antes do início da votação para os cargos de direção e de substituição do Tribunal, os Desembargadores do Trabalho presentes deliberarão sobre recusa manifestada.

Art. 13 - Nas sessões do Tribunal, o Presidente ocupará o assento central, ficando o representante do Ministério Público imediatamente à sua direita, no mesmo plano, e o Secretário do Pleno, à esquerda. Os demais membros do Tribunal ocuparão os assentos laterais, alternadamente, na ordem de antiguidade, a começar pela direita.

Parágrafo único - REVOGADO. (pela Resolução Administrativa nº 62/2011, publicada no DEJT nº 845, de 28.10.2011).

Art. 14 - As sessões do Tribunal serão conduzidas pelo Presidente ou, na sua ausência ou quando for Relator, pelo Vice-Presidente; ausente ambos, pelo membro do Tribunal mais antigo. (Alteração feita pela Resolução Administrativa nº 001/2020, publicada no DEJT nº 2904/2020 de 30.01.2020).

Art. 15 - (Revogado pela Resolução Administrativa nº 001/2020, publicada no DEJT nº 2904/2020 de 30.01.2020).

§1º - Tratando-se de promoção de magistrado, somente os membros efetivos terão direito a voto, observando-se a maioria absoluta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II
DA COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL

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

I - originariamente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - em grau de recurso:

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

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

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

d) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

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

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

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

IV - fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO

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

RACIOCÍNIO LÓGICO MATEMÁTICO

Este tipo de raciocínio testa sua habilidade de resolver problemas matemáticos, e é uma forma de medir seu domínio das diferentes áreas do estudo da Matemática: Aritmética, Álgebra, leitura de tabelas e gráficos, Probabilidade e Geometria etc. Essa parte consiste nos seguintes conteúdos:

- Operação com conjuntos.
- Cálculos com porcentagens.
- Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais.
- Geometria básica.
- Álgebra básica e sistemas lineares.
- Calendários.
- Numeração.
- Razões Especiais.
- Análise Combinatória e Probabilidade.
- Progressões Aritmética e Geométrica.

RACIOCÍNIO LÓGICO DEDUTIVO

Este tipo de raciocínio está relacionado ao conteúdo Lógica de Argumentação.

ORIENTAÇÕES ESPACIAL E TEMPORAL

O raciocínio lógico espacial ou orientação espacial envolvem figuras, dados e palitos. O raciocínio lógico temporal ou orientação temporal envolve datas, calendário, ou seja, envolve o tempo.

O mais importante é praticar o máximo de questões que envolvam os conteúdos:

- Lógica sequencial
- Calendários

RACIOCÍNIO VERBAL

Avalia a capacidade de interpretar informação escrita e tirar conclusões lógicas.

Uma avaliação de raciocínio verbal é um tipo de análise de habilidade ou aptidão, que pode ser aplicada ao se candidatar a uma vaga. Raciocínio verbal é parte da capacidade cognitiva ou inteligência geral; é a percepção, aquisição, organização e aplicação do conhecimento por meio da linguagem.

Nos testes de raciocínio verbal, geralmente você recebe um trecho com informações e precisa avaliar um conjunto de afirmações, selecionando uma das possíveis respostas:

A – Verdadeiro (A afirmação é uma consequência lógica das informações ou opiniões contidas no trecho)

B – Falso (A afirmação é logicamente falsa, consideradas as informações ou opiniões contidas no trecho)

C – Impossível dizer (Impossível determinar se a afirmação é verdadeira ou falsa sem mais informações)

ESTRUTURAS LÓGICAS

Precisamos antes de tudo compreender o que são proposições. Chama-se proposição toda sentença declarativa à qual podemos atribuir um dos valores lógicos: verdadeiro ou falso, nunca ambos. Trata-se, portanto, de uma sentença fechada.

Elas podem ser:

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

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

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

Proposições simples e compostas

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

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

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

Proposições Compostas – Conectivos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
P v (Q ↔ R)	V	V	V	F	V	F	V	V

( ) Certo
( ) Errado

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

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

Resposta: Certo

Proposição

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

Valores lógicos

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E PÚBLICA

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

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 apenar "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.

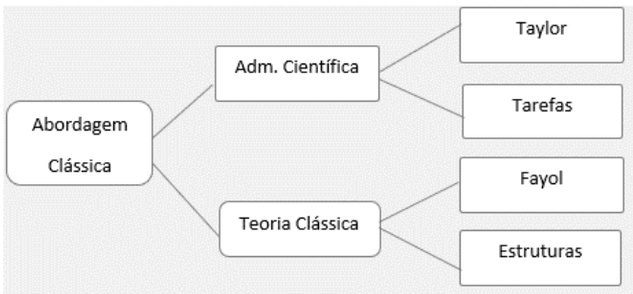
3. Abordagem Neoclássica: que se desdobra na Teoria Neoclássica da Administração, dos conceitos iniciais, processos administrativos, como os tipos de organização, departamentalização e administração por objetivos (APO).

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 Teria 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 substituísse o empirismo;

• Planejamento de produção e redução do improviso.

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.

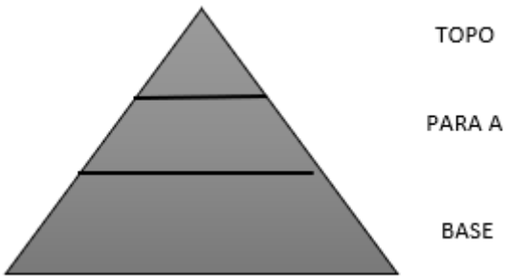
— Uma única maneira correta (the best way).

— 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.

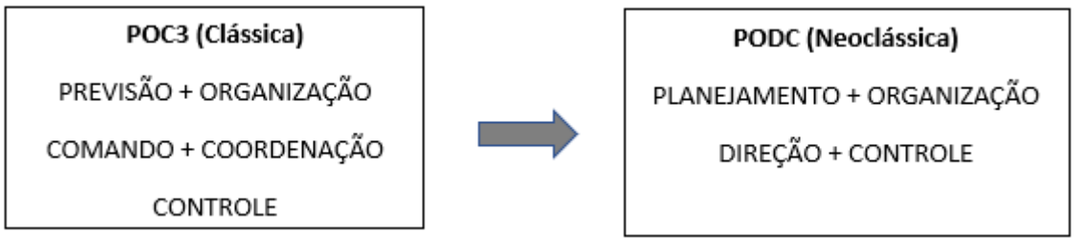
Controle: Se certificar de que tudo está ocorrendo de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

• **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" **à**s rotinas e aos procedimentos.
— Exibição de sinais de autoridade.
— Dificuldade no atendimento.

Abordagem Estruturalista

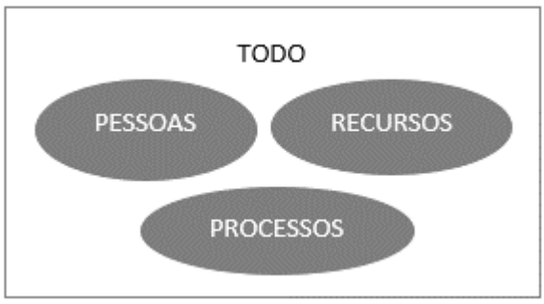
A partir da década de 40, tínhamos:
• Teoria Clássica: Mecanicismo – Organização.
• Teoria das Relações Humanas: Romantismo Ingênuo – Pessoas.

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

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

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

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



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

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

DA APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS: NORMAS DE EFICÁCIA PLENA, CONTIDA E LIMITADA; NORMAS PROGRAMÁTICAS

O estudo da aplicabilidade das normas constitucionais é essencial à correta interpretação da Constituição Federal[1]. É a compreensão da aplicabilidade das normas constitucionais que nos permitirá entender exatamente o alcance e a realizabilidade dos diversos dispositivos da Constituição.

Todas as normas constitucionais apresentam juridicidade. Todas elas são imperativas e cogentes ou, em outras palavras, todas as normas constitucionais surtem efeitos jurídicos: o que varia entre elas é o grau de eficácia.

A doutrina americana (clássica) distingue duas espécies de normas constitucionais quanto à aplicabilidade: as normas autoexecutáveis *("self executing")* e as normas não-autoexecutáveis.

As normas autoexecutáveis são normas que podem ser aplicadas sem a necessidade de qualquer complementação. São normas completas, bastantes em si mesmas. Já as normas não-autoexecutáveis dependem de complementação legislativa antes de serem aplicadas: são as normas incompletas, as normas programáticas (que definem diretrizes para as políticas públicas) e as normas de estruturação (instituem órgãos, mas deixam para a lei a tarefa de organizar o seu funcionamento).

Embora a doutrina americana seja bastante didática, a classificação das normas quanto à sua aplicabilidade mais aceita no Brasil foi a proposta pelo Prof. José Afonso da Silva.

A partir da aplicabilidade das normas constitucionais, José Afonso da Silva classifica as normas constitucionais em três grupos:

→ normas de eficácia plena;
→ normas de eficácia contida;
→ normas de eficácia limitada.

1) Normas de eficácia plena

São aquelas que, desde a entrada em vigor da Constituição, produzem, ou têm possibilidade de produzir, todos os efeitos que o legislador constituinte quis regular. É o caso do art. 2º da CF/88, que diz: "são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário".

As normas de eficácia plena possuem as seguintes características:

a) são autoaplicáveis, é dizer, elas independem de lei posterior regulamentadora que lhes complete o alcance e o sentido. Isso não quer dizer que não possa haver lei regulamentadora versando sobre uma norma de eficácia plena; a lei regulamentadora até pode existir, mas a norma de eficácia plena já produz todos os seus efeitos de imediato, independentemente de qualquer tipo de regulamentação;

b) são não-restringíveis, ou seja, caso exista uma lei tratando de uma norma de eficácia plena, esta não poderá limitar sua aplicação;

c) possuem aplicabilidade direta (não dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos), **imediata** (estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que é promulgada a Constituição) e **integral** (não podem sofrer limitações ou restrições em sua aplicação).

2) Normas constitucionais de eficácia contida ou prospectiva

São normas que estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento da promulgação da Constituição, mas que podem ser restringidas por parte do Poder Público. Cabe destacar que a atuação do legislador, no caso das normas de eficácia contida, é discricionária: ele não precisa editar a lei, mas poderá fazê-lo.

Um exemplo clássico de norma de eficácia contida é o art.5º, inciso XIII, da CF/88, segundo o qual "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer".

Em razão desse dispositivo, é assegurada a liberdade profissional: desde a promulgação da Constituição, todos já podem exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão. No entanto, a lei poderá estabelecer restrições ao exercício de algumas profissões. Citamos, por exemplo, a exigência de aprovação no exame da OAB como pré-requisito para o exercício da advocacia.

As normas de eficácia contida possuem as seguintes características:

a) são autoaplicáveis, ou seja, estão aptas a produzir todos os seus efeitos, independentemente de lei regulamentadora. Em outras palavras, não precisam de lei regulamentadora que lhes complete o alcance ou sentido.

Vale destacar que, antes da lei regulamentadora ser publicada, o direito previsto em uma norma de eficácia contida pode ser exercitado de maneira ampla (plena); só depois da regulamentação é que haverá restrições ao exercício do direito;

b) são restringíveis, isto é, estão sujeitas a limitações ou restrições, que podem ser impostas por:

- uma lei: o direito de greve, na iniciativa privada, é norma de eficácia contida prevista no art. 9º, da CF/88. Desde a promulgação da CF/88, o direito de greve já pode exercido pelos trabalhadores do regime celetista; no entanto, a lei poderá restringi-lo, definindo os "serviços ou atividades essenciais" e dispondo sobre "o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade".

- outra norma constitucional: o art. 139, da CF/88 prevê a possibilidade de que sejam impostas restrições a certos direitos e garantias fundamentais durante o estado de sítio.

- conceitos ético-jurídicos indeterminados: o art. 5º, inciso XXV, da CF/88 estabelece que, no caso de "iminente perigo público", o Estado poderá requisitar propriedade particular. Esse é um conceito ético-jurídico que poderá, então, limitar o direito de propriedade;

c) possuem aplicabilidade direta (não dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos), **imediata** (estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que é promulgada a Constituição) e possivelmente **não-integral** (estão sujeitas a limitações ou restrições).

1 http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3AAnRpJ4j-8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/downloadPDF/%3Faula%-3D188713+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br

3) Normas constitucionais de eficácia limitada

São aquelas que dependem de regulamentação futura para produzirem todos os seus efeitos. Um exemplo de norma de eficácia limitada é o art. 37, inciso VII, da CF/88, que trata do direito de greve dos servidores públicos ("o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica").

Ao ler o dispositivo supracitado, é possível perceber que a Constituição Federal de 1988 outorga aos servidores públicos o direito de greve; no entanto, para que este possa ser exercido, faz-se necessária a edição de lei ordinária que o regulamente. Assim, enquanto não editada essa norma, o direito não pode ser usufruído.

As normas constitucionais de eficácia limitada possuem as seguintes características:

a) são não-autoaplicáveis, ou seja, dependem de complementação legislativa para que possam produzir os seus efeitos;

b) possuem aplicabilidade indireta (dependem de norma regulamentadora para produzir seus efeitos) **mediata** (a promulgação do texto constitucional não é suficiente para que possam produzir todos os seus efeitos) e **reduzida** (possuem um grau de eficácia restrito quando da promulgação da Constituição).

Muito cuidado para não confundir!

As normas de eficácia contida estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que a Constituição é promulgada. A lei posterior, caso editada, irá restringir a sua aplicação.

As normas de eficácia limitada não estão aptas a produzirem todos os seus efeitos com a promulgação da Constituição; elas dependem, para isso, de uma lei posterior, que irá ampliar o seu alcance.

José Afonso da Silva subdivide as normas de eficácia limitada em dois grupos:

a) normas declaratórias de princípios institutivos ou organizativos: são aquelas que dependem de lei para estruturar e organizar as atribuições de instituições, pessoas e órgãos previstos na Constituição. É o caso, por exemplo, do art. 88, da CF/88, segundo o qual "a lei disporá sobre a criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública."

As normas definidoras de princípios institutivos ou organizativos podem ser impositivas (quando impõem ao legislador uma obrigação de elaborar a lei regulamentadora) ou facultativas (quando estabelecem mera faculdade ao legislador).

O art. 88, da CF/88, é exemplo de norma impositiva; como exemplo de norma facultativa citamos o art. 125, § 3º, CF/88, que dispõe que a "lei estadual poderá criar, mediante proposta do Tribunal de Justiça, a Justiça Militar estadual";

b) normas declaratórias de princípios programáticos: são aquelas que estabelecem programas a serem desenvolvidos pelo legislador infraconstitucional. Um exemplo é o art. 196 da Carta Magna ("a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação").

Cabe destacar que a presença de normas programáticas na Constituição Federal é que nos permite classificá-la como uma Constituição-dirigente.

É importante destacar que as normas de eficácia limitada, embora tenham aplicabilidade reduzida e não produzam todos os seus efeitos desde a promulgação da Constituição, possuem eficácia jurídica.

Guarde bem isso: a eficácia dessas normas é limitada, porém existente! Diz-se que as normas de eficácia limitada possuem eficácia mínima.

Diante dessa afirmação, cabe-nos fazer a seguinte pergunta: quais são os efeitos jurídicos produzidos pelas normas de eficácia limitada?

As normas de eficácia limitada produzem imediatamente, desde a promulgação da Constituição, dois tipos de efeitos:

→ efeito negativo;

→ efeito vinculativo.

O efeito negativo consiste na revogação de disposições anteriores em sentido contrário e na proibição de leis posteriores que se oponham a seus comandos. Sobre esse último ponto, vale destacar que as normas de eficácia limitada servem de parâmetro para o controle de constitucionalidade das leis.

O efeito vinculativo, por sua vez, se manifesta na obrigação de que o legislador ordinário edite leis regulamentadoras, sob pena de haver omissão inconstitucional, que pode ser combatida por meio de mandado de injunção ou Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão.

Ressalte-se que o efeito vinculativo também se manifesta na obrigação de que o Poder Público concretize as normas programáticas previstas no texto constitucional. A Constituição não pode ser uma mera "folha de papel"; as normas constitucionais devem refletir a realidade político-social do Estado e as políticas públicas devem seguir as diretrizes traçadas pelo Poder Constituinte Originário.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Forma, Sistema e Fundamentos da República

• Papel dos Princípios e o Neoconstitucionalismo

Os princípios abandonam sua função meramente subsidiária na aplicação do Direito, quando serviam tão somente de meio de integração da ordem jurídica (na hipótese de eventual lacuna) e vetor interpretativo, e passam a ser dotados de elevada e reconhecida normatividade.

• Princípio Federativo

Significa que a União, os Estados-membros, o Distrito Federal e os Municípios possuem autonomia, caracteriza por um determinado grau de liberdade referente à sua organização, à sua administração, à sua normatização e ao seu Governo, porém limitada por certos princípios consagrados pela Constituição Federal.

• Princípio Republicano

É uma forma de Governo fundada na igualdade formal entre as pessoas, em que os detentores do poder político exercem o comando do Estado em caráter eletivo, representativo, temporário e com responsabilidade.

• Princípio do Estado Democrático de Direito

O Estado de Direito é aquele que se submete ao império da lei. Por sua vez, o Estado democrático caracteriza-se pelo respeito ao princípio fundamental da soberania popular, vale dizer, funda-se na noção de Governo do povo, pelo povo e para o povo.

• Princípio da Soberania Popular

O parágrafo único do Artigo 1º da Constituição Federal revela a adoção da soberania popular como princípio fundamental ao prever que *"Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição".*

• ***Princípio da Separação dos Poderes***

A visão moderna da separação dos Poderes não impede que cada um deles exerça atipicamente (de forma secundária), além de sua função típica (preponderante), funções atribuídas a outro Poder.

Vejamos abaixo, os dispositivos constitucionais correspondentes ao tema supracitado:

TÍTULO I
DOS 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;

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.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Objetivos Fundamentais da República

Os Objetivos Fundamentais da República estão elencados no Artigo 3º da CF/88. Vejamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Princípios de Direito Constitucional Internacional

Os Princípios de Direito Constitucional Internacional estão elencados no Artigo 4º da CF/88. Vejamos:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

I - independência nacional;

II - prevalência dos direitos humanos;

III - autodeterminação dos povos;

IV - não-intervenção;

V - igualdade entre os Estados;

VI - defesa da paz;

VII - solução pacífica dos conflitos;

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;

X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

Referências Bibliográficas:

DUTRA, Luciano. Direito Constitucional Essencial. Série Provas e Concursos. 2ª edição – Rio de Janeiro: Elsevier.

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

Distinção entre Direitos e Garantias Fundamentais

Pode-se dizer que os direitos fundamentais são os bens jurídicos em si mesmos considerados, de cunho declaratório, narrados no texto constitucional. Por sua vez, as garantias fundamentais são estabelecidas na mesma Constituição Federal como instrumento de proteção dos direitos fundamentais e, como tais, de cunho assecuratório.

Evolução dos Direitos e Garantias Fundamentais

• **Direitos Fundamentais de Primeira Geração**

Possuem as seguintes características:

a) surgiram no final do século XVIII, no contexto da Revolução Francesa, fase inaugural do constitucionalismo moderno, e dominaram todo o século XIX;

b) ganharam relevo no contexto do Estado Liberal, em oposição ao Estado Absoluto;

c) estão ligados ao ideal de liberdade;

d) são direitos negativos, que exigem uma abstenção do Estado em favor das liberdades públicas;

e) possuíam como destinatários os súditos como forma de proteção em face da ação opressora do Estado;

f) são os direitos civis e políticos.

• **Direitos Fundamentais de Segunda Geração**

Possuem as seguintes características:

a) surgiram no início do século XX;

b) apareceram no contexto do Estado Social, em oposição ao Estado Liberal;

c) estão ligados ao ideal de igualdade;

d) são direitos positivos, que passaram a exigir uma atuação positiva do Estado;

e) correspondem aos direitos sociais, culturais e econômicos.

• **Direitos Fundamentais de Terceira Geração**

Em um próximo momento histórico, foi despertada a preocupação com os bens jurídicos da coletividade, com os denominados interesses metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), nascendo os direitos fundamentais de terceira geração.

Direitos Metaindividuais		
	Natureza	**Destinatários**
Difusos	Indivisível	Indeterminados
Coletivos	Indivisível	Determináveis ligados por uma relação jurídica
Individuais Homogêneos	Divisível	Determinados ligados por uma situação fática

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública

É a forma como o Estado governa, ou seja, como executa as suas atividades voltadas para o atendimento para o bem estar de seu povo.

Pode ser conceituado em dois sentidos:

a) sentido formal, orgânico ou subjetivo: o conjunto de órgãos/entidades administrativas e agentes estatais, que estejam no exercício da função administrativa, independentemente do poder a que pertençam, tais como Poder Executivo, Judiciário ou Legislativo ou a qualquer outro organismo estatal.

Em outras palavras, a expressão Administração Pública confunde-se com os sujeitos que integram a estrutura administrativa do Estado, ou seja, com quem desempenha a função administrativa. Assim, num sentido subjetivo, Administração Pública representa o conjunto de órgãos, agentes e entidades que desempenham a função administrativa.

b) sentido material ou objetivo: conjunto das atividades administrativas realizadas pelo Estado, que vai em direção à defesa concreta do interesse público.

Em outras palavras, a Administração Pública confunde-se com a própria função (atividade) administrativa desempenhada pelo Estado. O conceito de Administração Pública está relacionado com o objeto da Administração. Não se preocupa aqui com quem exerce a Administração, mas sim com o que faz a Administração Pública.

A doutrina moderna considera quatro tarefas precípuas da Administração Pública, que são:

1 - a prestação de serviços públicos,
2 - o exercício do poder de polícia,
3 - a regulação das atividades de interesse público e
4 - o controle da atuação do Estado.

Em linhas gerais, podemos entender a atividade administrativa como sendo aquela voltada para o bem toda a coletividade, desenvolvida pelo Estado com a finalidade de privilegiar e administrar a coisa pública e as necessidades da coletividade.

Por sua vez, a função administrativa é considerada um *múnus* público, que configura uma obrigação ou dever para o administrador público que não será livre para atuar, já que deve obediência ao direito posto, para buscar o interesse coletivo.

Separação dos Poderes

O Estado brasileiro adotou a tripartição de poderes, assim são seus **poderes** o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, conforme se infere da leitura do art. 2º da Constituição Federal: "*São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário*.".

a) Poder Executivo: No exercício de suas funções típicas, pratica atos de chefia do Estado, de Governo e atos de administração, ou seja, administra e executa o ordenamento jurídico vigente. É uma administração direita, pois não precisa ser provocada. Excepcionalmente, no exercício de função atípica, tem o poder de legislar, por exemplo, via medida provisória.

b) Poder legislativo: No exercício de suas funções típicas, é de sua competência legislar de forma geral e abstrata, ou seja, legislar para todos. Tem o poder de inovar o ordenamento jurídico. Em função atípica, pode administrar internamente seus problemas.

c) Poder judiciário: No exercício de suas funções típicas, tem o poder jurisdicional, ou seja, poder de julgar as lides, no caso concreto. Sua atuação depende de provocação, pois é inerte.

Como vimos, o governo é o órgão responsável por conduzir os interesses de uma sociedade. Em outras palavras, é o poder diretivo do Estado.

FONTES

A Administração Pública adota substancialmente as mesmas fontes adotadas no ramo jurídico do Direito Administrativo: ***Lei***, ***Doutrina***, ***Jurisprudência*** e ***Costumes***.

Além das fontes mencionadas, adotadas em comum com o Direito Administrativo, a Administração Pública ainda utiliza-se das seguintes fontes para o exercício das atividades administrativas:

- *Regulamentos* São atos normativos posteriores aos decretos, que visam especificar as disposições de lei, assim como seus mandamentos legais. As leis que não forem executáveis, dependem de regulamentos, que não contrariem a lei originária. Já as leis auto-executáveis independem de regulamentos para produzir efeitos.

- *Instruções normativas* Possuem previsão expressa na Constituição Federal, em seu artigo 87, inciso II. São atos administrativos privativos dos Ministros de Estado. É a forma em que os superiores expedem normas de caráter geral, interno, prescrevendo o meio de atuação de seus subordinados com relação a determinado serviço, assemelhando-se às circulares e às ordens de serviço.

- *Regimentos* São atos administrativos internos que emanam do poder hierárquico do Executivo ou da capacidade de auto-organização interna das corporações legislativas e judiciárias. Desta maneira, se destinam à disciplina dos sujeitos do órgão que o expediu.

- *Estatutos* É o conjunto de normas jurídicas, através de acordo entre os sócios e os fundadores, regulamentando o funcionamento de uma pessoa jurídica. Inclui os órgãos de classe, em especial os colegiados.

PRINCÍPIOS

Os princípios jurídicos orientam a interpretação e a aplicação de outras normas. São as diretrizes do ordenamento jurídico, guias de interpretação, às quais a administração pública fica subordinada. Possuem um alto grau de generalidade e abstração, bem como um profundo conteúdo axiológico e valorativo.

Os princípios da Administração Pública são regras que surgem como parâmetros e diretrizes norteadoras para a interpretação das demais normas jurídicas.

Com função principal de garantir oferecer ***coerência e harmonia*** para o ordenamento jurídico e determinam a conduta dos agentes públicos no exercício de suas atribuições.

Encontram-se de maneira explícita/expressas no texto constitucional ou implícitas na ordem jurídica. Os primeiros são, por unanimidade, os chamados princípios expressos (ou explícitos), estão previstos no art. 37, *caput,* da Constituição Federal.

Princípios Expressos:

São os princípios expressos da Administração Pública os que estão inseridos no artigo 37 "*caput*" da Constituição Federal: *legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência*.

- *Legalidade*: O princípio da legalidade representa uma garantia para os administrados, pois qualquer ato da Administração Pública somente terá validade se respaldado em lei. Representa um limite para a atuação do Estado, visando à proteção do administrado em relação ao abuso de poder.

O princípio apresenta um perfil diverso no campo do Direito Público e no campo do Direito Privado. No Direito Privado, tendo em vista o interesse privado, as partes poderão fazer tudo o que a lei não proíbe; no Direito Público, diferentemente, existe uma relação de subordinação perante a lei, ou seja, só se pode fazer o que a lei expressamente autorizar.

- *Impessoalidade:* a Administração Pública não poderá atuar discriminando pessoas de forma gratuita, a Administração Pública deve permanecer numa posição de neutralidade em relação às pessoas privadas. A atividade administrativa deve ser destinada a todos os administrados, sem discriminação nem favoritismo, constituindo assim um desdobramento do princípio geral da igualdade, art. 5.º, *caput*, CF.

- *Moralidade:* A atividade da Administração Pública deve obedecer não só à lei, mas também à moral. Como a moral reside no campo do subjetivismo, a Administração Pública possui mecanismos que determinam a moral administrativa, ou seja, prescreve condutas que são moralmente aceitas na esfera do Poder Público.

- *Publicidade:* É o dever atribuído à Administração, de dar total transparência a todos os atos que praticar, ou seja, como regra geral, nenhum ato administrativo pode ser sigiloso.

A regra do princípio que veda o sigilo comporta algumas exceções, como quando os atos e atividades estiverem relacionados com a segurança nacional ou quando o conteúdo da informação for resguardado por sigilo (art. 37, § 3.º, II, da CF/88).

- *Eficiência:* A Emenda Constitucional nº 19 trouxe para o texto constitucional o princípio da eficiência, que obrigou a Administração Pública a aperfeiçoar os serviços e as atividades que presta, buscando otimização de resultados e visando atender o interesse público com maior eficiência.

Princípios Implícitos:

Os demais são os denominados princípios reconhecidos (ou implícitos), estes variam de acordo com cada jurista/doutrinador.

Destaca-se os seguintes princípios elaborados pela doutrina administrativa, dentre outros:

- *Princípio da Supremacia do Interesse Público sobre o Particular:* Sempre que houver necessidade de satisfazer um interesse público, em detrimento de um interesse particular, prevalece o interesse público. São as prerrogativas conferidas à Administração Pública, porque esta atua por conta dos interesses públicos.

No entanto, sempre que esses direitos forem utilizados para finalidade diversa do interesse público, o administrador será responsabilizado e surgirá o abuso de poder.

- *Indisponibilidade do Interesse Público:* Os bens e interesses públicos são indisponíveis, ou seja, não pertencem à Administração ou a seus agentes, cabendo aos mesmos somente sua gestão em prol da coletividade. Veda ao administrador quaisquer atos que impliquem renúncia de direitos da Administração ou que, injustificadamente, onerem a sociedade.

- *Autotutela:* é o princípio que autoriza que a Administração Pública revise os seus atos e conserte os seus erros.

- *Segurança Jurídica:* O ordenamento jurídico vigente garante que a Administração deve interpretar a norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, vedada aplicação retroativa de nova interpretação.

- *Razoabilidade e da Proporcionalidade:* São tidos como princípios gerais de Direito, aplicáveis a praticamente todos os ramos da ciência jurídica. No âmbito do Direito Administrativo encontram aplicação especialmente no que concerne à prática de atos administrativos que impliquem restrição ou condicionamento a direitos dos administrados ou imposição de sanções administrativas.

- *Probidade Administrativa:* A conduta do administrador público deve ser honesta, pautada na boa conduta e na boa-fé.

- *Continuidade do Serviço Público:* Via de regra os serviços públicos por serem prestados no interesse da coletividade devem ser adequados e seu funcionamento não deve sofrer interrupções.

Ressaltamos que não há hierarquia entre os princípios (expressos ou não), visto que tais diretrizes devem ser aplicadas de forma harmoniosa. Assim, a aplicação de um princípio não exclui a aplicação de outro e nem um princípio se sobrepõe ao outros.

Nos termos do que estabelece o artigo 37 da Constituição Federal, os princípios da Administração abrangem a Administração Pública direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vinculando todos os órgãos, entidades e agentes públicos de todas as esferas estatais ao cumprimento das premissas principiológicas.

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

Conceito

O Direito Administrativo guarda suas próprias peculiaridades, à medida que confere à Administração Pública prerrogativas nas relações privadas e restringe a sua liberdade. Isso se deve ao fato de o Direito Administrativo ter por funções proteger os direitos individuais em face do Estado e, satisfazer os interesses coletivos.

É justamente por ser sua função satisfazer os interesses coletivos, que à Administração são conferidas prerrogativas e privilégios com vistas a limitar o exercício dos direitos individuais, visando o bem comum.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro[1] ensina que: *"A expressão regime jurídico da Administração Pública é utilizada para designar, em sentido amplo, os regimes de direito público e de direito privado a que pode submeter-se a Administração Pública. Já a expressão regime jurídico administrativo é reservada tão somente para abranger o conjunto de traços, de conotações, que tipificam o Direito Administrativo, colocando a Administração Pública numa posição privilegiada, vertical, na relação jurídico-administrativa.*

Basicamente, pode-se dizer que o regime administrativo resumem-se a duas palavras apenas: prerrogativas e sujeições."

Neste contexto, os interesses coletivos são satisfeitos não só pela limitação, mas também pela prestação de serviços públicos à população.

O princípio da legalidade é o principal limitador da liberdade estatal, haja vista restringir a liberdade do Administrador que deve estrita obediência à lei. Esse princípio é uma garantia para o cidadão, pois o protege contra quaisquer abusos que porventura, queira o administrador cometer.

Contudo, a Administração Pública deve sujeitar-se ainda ao Direito como um todo, aos seus princípios e valores, para estar em conformidade com o princípio da legalidade.

Isso não retira da Administração sua autoridade, pelo contrário, é a lei quem confere autoridade à Administração, somente a limitando para a proteção do sujeito.

A autoridade da Administração é assegurada, posto que necessária para a consecução do bem coletivo, logo, é por causa da autoridade que à Administração são concedidos prerrogativas e privilégios diferentes daqueles concedidos pelo direito privado, o que lhe assegura a supremacia do interesse público sobre o particular.

O interesse público diz respeito à coletividade e, justamente por isso, deve-se sobrepor ao interesse individual, ou seja, particular.

A citada doutrinadora resume: *"Isto significa que a Administração Pública possui prerrogativas ou privilégios, desconhecidos na esfera do direito privado, tais como a autoexecutoriedade, a autotutela, o poder de expropriar, o de requisitar bens e serviços, o de ocupar temporariamente o imóvel alheio, o de instituir servidão, o de aplicar sanções administrativas, o de alterar e rescindir unilateralmente os contratos, o de impor medidas de polícia. Goza, ainda, de determinados privilégios como a imunidade tributária, prazos dilatados em juízo, juízo privativo, processo especial de execução, presunção de veracidade de seus atos."*.

Embora tenha todas essas prerrogativas e privilégios, existem também limitações as quais a Administração deve se sujeitar, sob pena de ter seus atos anulados ou até mesmo de ser a própria autoridade administrativa responsabilizada.

A soma das prerrogativas e restrições a que se sujeita a Administração pública e não se encontram nas relações entre os particulares constitui o regime jurídico administrativo.

Algumas dessas prerrogativas e restrições são expressas sob a forma de princípios.

Princípios expressos e implícitos da administração pública

Princípios são proposições que servem de base para toda estrutura de uma ciência, no Direito Administrativo não é diferente, temos os princípios que servem de alicerce para este ramo do direito público.

Os princípios podem ser expressos ou implícitos, os expressos são os consagrados no art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, já os implícitos são aqueles que de alguma forma regem a atuação da Administração Pública.

Princípios Expressos

A Administração Pública deverá se pautar principalmente nos cinco princípios estabelecidos pelo *"caput"* do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Os princípios são os seguintes: **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.**

Dica de Memorização - *"L.I.M.P.E."*

Vejamos o que prevê a Constituição Federal sobre o tema:

CAPÍTULO VII
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 37- A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)

Princípio da Legalidade

O princípio da legalidade, um dos mais importantes princípios consagrados no ordenamento jurídico brasileiro, consiste no fato de que ***o administrador somente poderá fazer o que a lei permite***.

É importante ressaltar a diferença entre o princípio da legalidade estabelecido ao administrado e ao administrador. Para o administrador, o princípio da legalidade estabelece que ele somente poderá agir dentro dos parâmetros legais, conforme os ditames estabelecidos pela lei. Já, o princípio da legalidade visto sob a ótica do administrado, explicita que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude lei. Esta interpretação encontra abalizamento no artigo 5º, II, da Constituição Federal de 1988.

Princípio da Impessoalidade

Este princípio estabelece que a Administração Pública, através de seus órgãos, não poderá, na execução das atividades, estabelecer diferenças ou privilégios, uma vez que deve imperar o interesse social e não o interesse particular.

De acordo com os ensinamentos de Di Pietro[2], o princípio da impessoalidade está intimamente relacionado com a finalidade pública.

"A Administração não pode atuar com vista a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que deve nortear o seu comportamento"

Em interessante constatação, se todos são iguais perante a lei (art. 5º, *caput)* necessariamente o serão perante a Administração, que deverá atuar sem favoritismo ou perseguição, tratando a todos de modo igual, ou quando necessário, fazendo a discriminação necessária para se chegar à igualdade real e material.

Princípio da Moralidade Administrativa

A Administração Pública, de acordo com o princípio da moralidade administrativa, deve agir com boa-fé, sinceridade, probidade, lealdade e ética.

1 DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 31ª Edição, 2018.

2 DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 31ªEdição, 2018

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 saber[1]:

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 tríplice 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 fraudatórios 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 empregador[2]. 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-Esquematizado-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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Empregado

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

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

Requisitos legais do conceito

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

b) continuidade: empregado é um trabalhador não eventual;

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

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

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

Empregador

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

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

Equiparação

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

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

Poderes do Empregador

Poder de direção do empregador

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

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

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

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

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

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

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

Grupo econômico

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

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

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

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DE TRABALHO

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA. DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS 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.

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

§ 2º Funcionarão 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 detém 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.

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.

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

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

Varas do Trabalho

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

Parágrafo único. (Revogado).

Competência da Justiça do Trabalho

Jurisdição e competência

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

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

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

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

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

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

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

Competência em razão da matéria e da pessoa

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

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

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

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Competência funcional

Competência das Varas do Trabalho

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

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

a) conciliar e julgar:

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

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

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

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

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

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

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

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

e) (Suprimida);

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

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

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

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

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

c) julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;

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

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

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

Competência territorial das Varas do Trabalho

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

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

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

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

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

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

Serviços Auxiliares

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

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

Secretarias

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

Distribuidores

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

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

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

Art. 711 - Compete à secretaria das Juntas:

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

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

c) o registro das decisões;

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

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

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

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

h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) subscrever as certidões e os termos processuais;

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

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