



CÓD: OP-1160T-23
7908403544493

TRT 11

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
(AMAZONAS E RORAIMA)

Analista Judiciário – Área Administrativa

EDITAL Nº 01/2023 DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES

Língua Portuguesa

1. Domínio da ortografia oficial.	9
2. Emprego da acentuação gráfica.	9
3. Emprego dos sinais de pontuação.	10
4. Emprego do sinal indicativo de crase.....	14
5. Flexão nominal e verbal.	14
6. Pronomes: emprego, formas de tratamento e colocação.	19
7. Domínio dos mecanismos de coesão textual.	20
8. Emprego de tempos e modos verbais. Vozes do verbo.	21
9. Concordância nominal e verbal.	24
10. Regência nominal e verbal.	25
11. Morfossintaxe.	26
12. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas).	29
13. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.	30
14. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.	31
15. Figuras de linguagem.	31
16. Discurso direto, indireto e indireto livre.	35
17. Adequação da linguagem ao tipo de documento.	37

Aspectos Históricos da Região Amazônica

1. Amazônia pré-colombiana: ocupação, vestígios arqueológicos e traços culturais.	51
2. O sistema de exploração colonial e a organização político-administrativa e militar na América Portuguesa.....	51
3. A presença da Igreja católica na região amazônica no período colonial.....	52
4. O Grão-Pará no processo de independência e formação nacional do Brasil.	53
5. Conflitos fronteiriços e tratados envolvendo a região Norte.	53
6. Revoltas sociais na Amazônia durante o século XIX.....	54
7. A cultura da borracha e suas implicações econômicas.	54
8. A II Guerra Mundial e as consequências para a região amazônica.	55
9. O desenvolvimento econômico na Amazônia: histórico de projetos estatais e políticas desenvolvimentistas no século XX... ..	56
10. A Amazônia durante o Regime militar: questões políticas, econômicas e sociais.	56
11. A Constituição de 1988 e suas implicações na Amazônia.	57
12. Movimentos sociais na Amazônia pós-1988.....	58
13. Populações indígenas na Amazônia atual.	58
14. Patrimônio histórico e tradições culturais na Amazônia.....	59

Regimento Interno do TRT da 11ª Região

1. Regimento Interno do TRT da 11ª Região Versão ER011-2023. Publicado em: 18 set. 2023. 63

Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização. 89
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada. 91
3. Governança, governabilidade e accountability na gestão pública. 92
4. Gestão de resultados na produção de serviços públicos. 96
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais. 97
6. Gestão de desempenho. 99
7. Processo organizacional: planejamento, direção, comunicação, controle e avaliação. 100
8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional. 102
9. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas. 104
10. Gestão por Processos. 106
11. Gestão por Projetos. 107
12. Gestão de contratos. 110
13. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos. 113
14. Gestão de Riscos. 115
15. Transparência na Administração Pública: Lei Complementar nº 131/2009. 117
16. Lei nº 12.527/2011. 118
17. Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública do TCU. 124
18. Princípios básicos de governança. 124
19. Resolução CNJ nº 400/2021 (Sustentabilidade no Poder Judiciário). 125
20. Resolução CNJ nº 325/2020 (Estratégia Nacional do Poder Judiciário). 129
21. Resolução CNJ nº 347/2020 (Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário). 132
22. Ética na administração pública. 138
23. Decreto 1171/1994 e suas alterações posteriores - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. 139

Gestão de Pessoas

1. Modelos de Gestão de Pessoas — Evolução dos modelos de gestão de pessoas. Fatores condicionantes de cada modelo 145
2. Gestão estratégica de pessoas. 158
3. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio. 159
4. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público. 160
5. Gestão do desempenho. 160
6. Gestão de clima e cultura organizacional. 162
7. Planejamento de RH. 167

ÍNDICE

8. Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança. Mudança e inovação organizacional. Dimensões da mudança: estratégia, cultura organizacional, estilos de gestão, processos, estrutura e sistemas de informação.....	167
9. Diagnóstico organizacional.	175
10. Análise das ambientes interno e externo.	177
11. Missão, visão de futuro, valores	179
12. Estratégias para obter sustentação ao processo de mudança	181
13. Indicadores de desempenho. Tipos de indicadores, Variáveis componentes dos indicadores.....	181
14. Avaliação da Gestão Pública – Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização. Critérios de avaliação da gestão pública	187
15. Liderança.....	211
16. Motivação.	214
17. Processo decisório e tipos de decisões.	216

Noções de Direito Constitucional

1. Constituição: princípios fundamentais.	227
2. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos;	228
3. dos direitos sociais.....	230
4. dos direitos de nacionalidade;.....	232
5. dos direitos políticos	233
6. Da organização do Estado: Da organização político-administrativa; da União; dos Estados; dos Municípios	235
7. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos.	242
8. Da organização dos Poderes: Do Poder Legislativo: do Congresso Nacional; das atribuições do Congresso Nacional; da Câmara dos Deputados; do Senado Federal; dos Deputados e Senadores; da fiscalização contábil, financeira e orçamentária.....	248
9. Do Poder Executivo: Do Presidente e do Vice-Presidente da República; das atribuições e responsabilidades do Presidente da República	255
10. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Superior Tribunal de Justiça; do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho; do Conselho Superior da Justiça do Trabalho	258
11. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública	268

Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.....	277
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	282
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	283
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	284
5. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.....	284
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	286
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	288
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	289
9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização.....	291

ÍNDICE

10. Do aviso prévio	292
11. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário	293
12. Do salário mínimo; irredutibilidade e garantia	300
13. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias .	303
14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário.....	304
15. Do FGTS.....	305
16. Da prescrição e decadência	327
17. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres	329
18. Da proteção ao trabalho do menor	330
19. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade	332
20. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	334
21. Da renúncia e transação	335
22. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 atualizada).....	337
23. Dano moral nas relações de trabalho	349
24. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	350
25. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho.....	351

Noções de Direito Administrativo

1. Administração pública: princípios básicos	357
2. Poderes administrativos: poder hierárquico; poder disciplinar; poder regulamentar; poder de polícia.....	359
3. Serviços Públicos: conceito e princípios.....	366
4. Ato administrativo: conceito, requisitos, atributos e classificação; anulação, revogação e convalidação; discricionariedade e vinculação	377
5. Licitações e Contratos administrativos: Lei nº 8.666/93 e Lei nº 14.133/2021 - Conceito, finalidade, princípios, objeto, obrigatoriedade, dispensa, inexigibilidade e vedações, modalidades, procedimentos, anulação e revogação, sanções, pregão presencial e eletrônico, sistema de registro de preços; Características do contrato administrativo; Formalização e fiscalização do contrato; Aspectos orçamentários e financeiros da execução do contrato Equilíbrio econômico-financeiro	388
6. Pregão: Lei nº 10.520/2002 e suas alterações	472
7. Sanção administrativa	474
8. Garantia contratual; Alteração do objeto; Prorrogação do prazo de vigência e de execução	475
9. Organização administrativa: administração direta e indireta; centralizada e descentralizada; autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista	475
10. Órgãos públicos: conceito, natureza e classificação	479

Noções de Direitos Humanos

1. Fundamentos, evolução e importância histórica dos Direitos Humanos.....	487
2. Conceitos, princípios, características e gerações de direitos humanos	487
3. Histórico e conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	488

ÍNDICE

4. Convenção Americana sobre Direitos Humanos.....	488
5. Direitos Humanos em espécie e grupos vulneráveis	499
6. Direitos Humanos das minorias e de vítimas de injustiças históricas: Mulher, Negro, Criança e Adolescente, Idoso, Pessoa com Deficiência, Pessoas em situação de rua, Povos Indígenas, LGBT, Quilombolas, Sem-teto, Sem-terra, Imigrantes e Refugiados.....	502
7. Mecanismos de proteção aos direitos humanos na ordem jurídica nacional e internacional.....	502

Noções de Contabilidade Pública

1. Lei nº 4.320/1964	505
2. Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público – NBC TSP: Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Informação Contábil de Propósito Geral pelas Entidades do Setor Público	513
3. Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público, 9ª edição: Procedimentos Contábeis Patrimoniais, Plano de Contas Aplicado ao Setor Público e Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público.....	544

Noções de Orçamento Público

1. Constituição Federal de 1988: Art. 165 a Art. 169.....	547
2. Lei nº 4.320/1964	553
3. Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).....	553
4. Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público, 9ª edição: Procedimentos Contábeis Orçamentários e Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público.....	567
5. Ementário da Classificação por Natureza de Receita	567

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 aporuguesamento (ex: muçarela)

Os diferentes porquês

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

Parônimos e homônimos

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

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

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

EMPREGO DA ACENTUAÇÃO GRÁFICA.

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

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

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

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

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

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

Regras fundamentais

CLASSIFICAÇÃO	REGRAS	EXEMPLOS
OXÍTONAS	<ul style="list-style-type: none"> terminadas em A, E, O, EM, seguidas ou não do plural seguidas de -LO, -LA, -LOS, -LAS 	cipó(s), pé(s), armazém respeitá-la, compô-lo, comprometê-los
PAROXÍTONAS	<ul style="list-style-type: none"> terminadas em I, IS, US, UM, UNS, L, N, X, PS, ã, ãs, ão, ãos ditongo oral, crescente ou decrescente, seguido ou não do plural (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
PROPÁROXÍTONAS	<ul style="list-style-type: none"> 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 feitura, Bocaiuva, Suipe
Acentua-se a 3ª pessoa do plural do presente do indicativo dos verbos “TER” e “VIR” e seus compostos	têm, obtêm, contêm, vêm
Não são acentuados hiatos “OO” e “EE”	leem, voo, enjoo
Não são acentuadas palavras homógrafas OBS: A forma verbal “PÔDE” é uma exceção	pelo, pera, para

EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO.

PONTUAÇÃO

Para a elaboração de um texto escrito, deve-se considerar o uso adequado dos **sinais de pontuação** como: pontos, vírgula, ponto e vírgula, dois pontos, travessão, parênteses, reticências, aspas, etc.

Tais sinais têm papéis variados no texto escrito e, se utilizados corretamente, facilitam a compreensão e entendimento do texto.

— A Importância da Pontuação

¹As palavras e orações são organizadas de maneira sintática, semântica e também melódica e rítmica. Sem o ritmo e a melodia, os enunciados ficariam confusos e a função comunicativa seria prejudicada.

O uso correto dos sinais de pontuação garante à escrita uma solidariedade sintática e semântica. O uso inadequado dos sinais de pontuação pode causar situações desastrosas, como em:

- Não podem atirar! (entende-se que atirar está proibido)
- Não, podem atirar! (entende-se que é permitido atirar)

— Ponto

Este ponto simples final (.) encerra períodos que terminem por qualquer tipo de oração que não seja interrogativa direta, a exclamativa e as reticências.

Outra função do ponto é a da pausa oracional, ao acompanhar muitas palavras abreviadas, como: *p.*, *2.ª*, entre outros.

Se o período, oração ou frase terminar com uma abreviatura, o ponto final não é colocado após o ponto abreviativo, já que este, quando coincide com aquele, apresenta dupla serventia.

Ex.: “O ponto abreviativo põe-se depois das palavras indicadas abreviadamente por suas iniciais ou por algumas das letras com que se representam, *v.g.* ; *V. S.ª* ; *Il.ª* ; *Ex.ª* ; etc.” (Dr. Ernesto Carneiro Ribeiro)

O ponto, com frequência, se aproxima das funções do ponto e vírgula e do travessão, que às vezes surgem em seu lugar.

Obs.: Estilisticamente, pode-se usar o ponto para, em períodos curtos, empregar dinamicidade, velocidade à leitura do texto: “Era um garoto pobre. Mas tinha vontade de crescer na vida. Estudou. Subiu. Foi subindo mais. Hoje é juiz do Supremo.”. É muito utilizado em narrações em geral.

¹ BECHARA, E. *Moderna gramática portuguesa*. 37ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

— Ponto Parágrafa

Separa-se por ponto um grupo de período formado por orações que se prendem pelo mesmo centro de interesse. Uma vez que o centro de interesse é trocado, é imposto o emprego do ponto parágrafo se iniciando a escrever com a mesma distância da margem com que o texto foi iniciado, mas em outra linha.

O parágrafo é indicado por (§) na linguagem oficial dos artigos de lei.

— Ponto de Interrogação

É um sinal (?) colocado no final da oração com entonação interrogativa ou de incerteza, seja real ou fingida.

A interrogação conclusa aparece no final do enunciado e requer que a palavra seguinte se inicie por maiúscula. Já a interrogação interna (quase sempre fictícia), não requer que a próxima palavra se inicie com maiúscula.

Ex.: — Você acha que a gramática da Língua Portuguesa é complicada?

— Meu padrinho? É o Excelentíssimo Senhor coronel Paulo Vaz Lobo Cesar de Andrade e Sousa Rodrigues de Matos.

Assim como outros sinais, o ponto de interrogação não requer que a oração termine por ponto final, a não ser que seja interna.

Ex.: “Esqueceu alguma coisa? perguntou Marcela de pé, no patamar”.

Em diálogos, o ponto de interrogação pode aparecer acompanhando do ponto de exclamação, indicando o estado de dúvida de um personagem perante diante de um fato.

Ex.: — “Esteve cá o homem da casa e disse que do próximo mês em diante são mais cinquenta...”

— “?!...”

— Ponto de Exclamação

Este sinal (!) é colocado no final da oração enunciada com entonação exclamativa.

Ex.: “Que gentil que estava a espanhola!”

“Mas, na morte, que diferença! Que liberdade!”

Este sinal é colocado após uma interjeição.

Ex.: — Olé! exclamei.

— Ah! brejeiro!

As mesmas observações vistas no ponto de interrogação, em relação ao emprego do ponto final e ao uso de maiúscula ou minúscula inicial da palavra seguinte, são aplicadas ao ponto de exclamação.

— Reticências

As reticências (...) demonstram interrupção ou incompletude de um pensamento.

Ex.: — “Ao proferir estas palavras havia um tremor de alegria na voz de Marcela: e no rosto como que se lhe espalhou uma onda de ventura...”

— “Não imagina o que ela é lá em casa: fala na senhora a todos os instantes, e aqui aparece uma pamonha. Ainda ontem...”

Quando colocadas no fim do enunciado, as reticências dispensam o ponto final, como você pode observar nos exemplos acima.

As reticências, quando indicarem uma enumeração inconclusa, podem ser substituídas por *etc.*

Ao transcrever um diálogo, elas indicam uma não resposta do interlocutor. Já em citações, elas podem ser postas no início, no meio ou no fim, indicando supressão do texto transcrito, em cada uma dessas partes.

Quando ocorre a supressão de um trecho de certa extensão, geralmente utiliza-se uma linha pontilhada.

As reticências podem aparecer após um ponto de exclamação ou interrogação.

— Vírgula

A vírgula (,) é utilizada:

- Para separar termos coordenados, mesmo quando ligados por conjunção (caso haja pausa).

Ex.: “Sim, eu era esse garção bonito, airoso, abastado”.

IMPORTANTE!

Quando há uma série de sujeitos seguidos imediatamente de verbo, não se separa do verbo (por vírgula) o último sujeito da série

Ex.: Carlos Gomes, Vítor Meireles, Pedro Américo, José de Alencar tinham-nas começado.

- Para separar orações coordenadas aditivas, mesmo que estas se iniciem pela conjunção *e*, proferidas com pausa.

Ex.: “Gostava muito das nossas antigas dobras de ouro, e eu levava-lhe quanta podia obter”.

- Para separar orações coordenadas alternativas (*ou, quer, etc.*), quando forem proferidas com pausa.

Ex.: Ele sairá daqui logo, *ou eu me desligarei do grupo.*

IMPORTANTE!

Quando *ou* exprimir retificação, esta mesma regra vigora.

Ex.: Teve duas fases a nossa paixão, *ou* ligação, *ou* qualquer outro nome, que eu de nome não curo.

Caso denote equivalência, o *ou* posto entre os dois termos não é separado por vírgula.

Ex.: Solteiro *ou* solitário se prende ao mesmo termo latino.

- Em aposições, a não ser no especificativo.

Ex.: “ora enfim de uma casa que ele meditava construir, para residência própria, casa de feito moderno...”

- Para separar os pleonasmos e as repetições, quando não tiverem efeito superlativamente.

Ex.: “Nunca, nunca, meu amor!”

A casa é linda, linda.

- Para intercalar ou separar vocativos e apostos.

Ex.: Brasileiros, é chegada a hora de buscar o entendimento.

É aqui, nesta querida escola, que nos encontramos.

- Para separar orações adjetivas de valor explicativo.

Ex.: “perguntava a mim mesmo por que não seria melhor deputado e melhor marquês do que o lobo Neves, — *eu, que valia mais, muito mais do que ele, — ...*”

ASPECTOS HISTÓRICOS DA REGIÃO AMAZÔNICA REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 11ª REGIÃO

AMAZÔNIA PRÉ-COLOMBIANA: OCUPAÇÃO, VESTÍGIOS ARQUEOLÓGICOS E TRAÇOS CULTURAIS.

A Amazônia, reconhecida como a maior floresta tropical do planeta, não apenas se destaca por sua beleza natural exuberante, mas também abriga uma história pré-colombiana rica e complexa que frequentemente é obscurecida pelos acontecimentos posteriores ao contato com os europeus. Antes da chegada dos colonizadores europeus, essa vasta extensão de terra já estava densamente habitada por diversos povos indígenas, cujo legado de ocupação e inovação desafia as visões convencionais sobre a Amazônia como um ambiente intocado. Este texto tem por objetivo explorar essa história, com ênfase na ocupação, vestígios arqueológicos e características culturais da Amazônia pré-colombiana.

A narrativa da ocupação humana na Amazônia remonta milhares de anos antes da chegada de Cristóvão Colombo às Américas em 1492. A região era habitada por diversas culturas indígenas, cada qual com suas próprias línguas, práticas culturais e estruturas sociais distintas. Essas populações pré-colombianas não apenas subsistiam na floresta tropical, mas também floresciam, demonstrando uma profunda ligação com o ambiente natural e desenvolvendo estratégias de sobrevivência que possibilitavam sua adaptação a esse ambiente desafiador.

A pesquisa arqueológica desempenha um papel fundamental na reconstrução da história pré-colombiana da Amazônia. Os vestígios arqueológicos na região englobam sítios de ocupação humana, ferramentas de pedra, cerâmica, esculturas e sistemas de manejo de água, entre outros. A notável presença das “terras pretas de índio,” solos escuros e ricos em nutrientes formados pelas populações indígenas por meio da agricultura em pequena escala, representa um exemplo marcante dos impactos duradouros da ocupação humana na Amazônia. Esses vestígios fornecem evidências sólidas de que as populações indígenas da Amazônia eram muito mais avançadas e complexas do que se supunha anteriormente.

Diversas culturas desenvolveram técnicas agrícolas sofisticadas, incluindo a domesticação de plantas como a mandioca e o milho, que desempenharam um papel crucial em sua subsistência. Essas técnicas não apenas forneciam alimento, mas também sustentavam comunidades densamente povoadas.

A diversidade cultural na Amazônia era notável. Embora frequentemente se associe as civilizações dos Maias, Incas e Astecas à América pré-colombiana, a Amazônia era principalmente povoada por culturas únicas e adaptadas ao seu ambiente específico. As tribos amazônicas eram conhecidas por suas tradições artísticas e culturais. Pinturas rupestres, cerâmica decorativa e esculturas eram algumas das manifestações dessa rica criatividade. Além disso, muitas dessas culturas abraçavam sistemas de crenças complexos, que envolviam o culto a animais, espíritos da floresta e rituais de passagem.

A troca cultural e comercial também era comum na Amazônia. As rotas fluviais serviam como vias de comunicação e comércio entre as tribos, possibilitando a troca de mercadorias, conhecimento e até mesmo práticas religiosas. Isso criava uma rede de interações culturais que enriquecia ainda mais o tecido da sociedade amazônica pré-colombiana.

A história da Amazônia pré-colombiana representa uma narrativa rica e diversificada de ocupação humana e adaptação à floresta tropical. As culturas que habitavam essa região eram muito mais complexas e avançadas do que muitos imaginam. A arqueologia desempenhou um papel crucial em revelar esses aspectos, e a história da Amazônia pré-colombiana continua a ser um campo em desenvolvimento, com muitas descobertas emocionantes que surgiram posteriormente.

Compreender a rica história da ocupação humana na Amazônia não apenas enriquece nosso conhecimento sobre o passado, mas também pode ter implicações significativas para a conservação e gestão sustentável da região nos tempos modernos. Respeitar e aprender com as práticas sustentáveis e inovadoras das culturas pré-colombianas pode fornecer insights valiosos sobre como proteger e preservar a Amazônia no século XXI.

A história da Amazônia pré-colombiana é uma história de resiliência, inovação e profunda conexão com a natureza, cujo legado perdura na floresta e nas culturas indígenas que ainda consideram a Amazônia como seu lar.

O SISTEMA DE EXPLORAÇÃO COLONIAL E A ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA E MILITAR NA AMÉRICA PORTUGUESA.

A história da Amazônia, uma parcela substancial da América Portuguesa, mantém ligações intrínsecas com o sistema de exploração colonial e a intricada organização político-administrativa e militar que definiram o período colonial. Dentro desse amplo território, as influências desses aspectos do colonialismo português foram profundamente marcantes e deixaram uma herança de longa duração.

No contexto da colonização lusa, a exploração colonial representava o pilar central da presença na Amazônia. Esse sistema baseava-se essencialmente na exploração implacável dos recursos naturais, tais como a extração de madeira, minerais preciosos, especiarias, plantas exóticas e, notoriamente, a incessante busca por ouro e borracha.

Na região amazônica, o ciclo da borracha desempenhou um papel central, gerando impactos econômicos e sociais de considerável relevância no século XIX, impulsionando a migração e o crescimento de aglomerações urbanas, como o caso de Manaus.

No cerne desse sistema residia a busca pelo lucro. As autoridades coloniais priorizavam uma economia voltada para a exportação, frequentemente negligenciando as consequências ambientais e so-

ciais. Esse enfoque acarretou transformações substanciais no uso da terra e no cotidiano das populações locais, que, com frequência, eram submetidas a condições laborais desumanas.

Em um primeiro momento, a América Portuguesa estava fragmentada em capitânicas hereditárias, um modelo de administração colonial que atribuía o controle de vastos territórios a particulares, os chamados donatários. Todavia, na Amazônia, esse sistema se mostrou ineficaz devido ao desinteresse dos donatários em investir em regiões de difícil acesso e com escassa atividade econômica.

Para contornar esses desafios, o governo português optou por criar a Capitania Real do Grão-Pará e Maranhão em 1751. Essa mudança objetivava estabelecer uma administração centralizada capaz de controlar a região e promover a exploração dos recursos naturais, com destaque para o valioso látex da seringueira. Belém foi eleita como a sede, tornando-se um relevante centro político e administrativo na Amazônia.

A proteção da Amazônia permanecia como uma preocupação constante das autoridades coloniais portuguesas. Dadas a vastidão e as complexas características geográficas da região, a constituição de forças militares robustas era uma prioridade. Fortificações, exemplificadas pelo Forte do Presépio em Belém, foram erigidas para resguardar a área contra incursões estrangeiras e ataques de povos indígenas. Adicionalmente, a organização militar englobava o recrutamento e a mobilização de forças locais, incluindo a criação de milícias com o propósito de proteger os interesses coloniais. Essas milícias desempenharam uma função crucial na defesa da região e na promoção dos objetivos coloniais.

Em síntese, a exploração colonial na Amazônia estava intrinsecamente conectada à incessante busca por riquezas naturais e à intrincada organização político-administrativa e militar. A região desempenhou um papel essencial na economia colonial, simultaneamente experimentando mudanças substanciais na sua geografia e na vida das populações locais. A estrutura política e militar se tornou vital na proteção dos interesses coloniais em um território vasto e geograficamente desafiador, legando um impacto duradouro à história da Amazônia e à sua riqueza cultural. Nesse âmbito, é imprescindível compreender de que forma as raízes do desenvolvimento e da exploração na Amazônia se entrelaçam com a história colonial. Essa compreensão proporciona discernimentos significativos à medida que avaliamos o impacto atual nas comunidades indígenas e na preservação da floresta tropical. A história é um legado profundo que moldou a região, deixando cicatrizes e heranças, desafiadoras e promissoras, que ainda se fazem visíveis na Amazônia contemporânea. Consequentemente, refletir sobre esse período colonial auxilia na apreensão da complexa história da Amazônia, assim como na valorização da importância de equilibrar o desenvolvimento econômico com a preservação do seu vasto patrimônio natural e cultural.

A PRESENÇA DA IGREJA CATÓLICA NA REGIÃO AMAZÔNICA NO PERÍODO COLONIAL.

A presença da Igreja Católica na Região Amazônica no período colonial é um capítulo rico e complexo na história dessa vasta região do Brasil. A Amazônia, com sua geografia desafiadora e sua rica biodiversidade, era um lugar de intrigante interesse para as potências colonizadoras europeias.

Nesse contexto, a Igreja Católica desempenhou um papel essencial na colonização, na conversão religiosa dos povos indígenas e na disseminação do cristianismo. Neste texto, exploraremos detalhadamente a influência e os desafios enfrentados pela Igreja Católica na Amazônia durante o período colonial.

Essa presença da Igreja Católica remonta aos primeiros anos da colonização portuguesa no Brasil. A chegada de missionários, muitos dos quais pertencentes a ordens religiosas, como os franciscanos, jesuítas e carmelitas, marcou o início da cristianização da população indígena. Os missionários desempenharam um papel duplo na região, atuando não apenas como guias espirituais, mas também como mediadores culturais entre os colonizadores europeus e as diversas tribos indígenas.

Uma das missões fundamentais da Igreja Católica na Amazônia era a evangelização dos povos indígenas. Os missionários trabalharam arduamente para converter os nativos ao cristianismo, frequentemente empregando táticas que visavam eliminar práticas religiosas indígenas tradicionais, consideradas pagãs. Esse processo de conversão não foi isento de conflitos e resistência, e muitas tribos resistiram às tentativas de conversão, resultando em conflitos sangrentos.

A Igreja também desempenhou um papel fundamental na criação de missões e aldeamentos. As missões eram estabelecimentos religiosos que visavam educar e converter os indígenas. Os missionários ensinavam não apenas a fé cristã, mas também noções básicas de agricultura, artesanato e leitura. Essa abordagem teve como resultado a adaptação e sobrevivência dos povos indígenas em um ambiente muitas vezes hostil.

No entanto, a presença da Igreja Católica na Amazônia não foi isenta de desafios. Os missionários frequentemente entravam em conflito com os colonizadores e as autoridades coloniais, que buscavam explorar a região em busca de riquezas naturais. A Igreja também enfrentou desafios relacionados à diversidade de culturas e línguas presentes na Amazônia. Muitas vezes, elementos das práticas religiosas indígenas foram incorporados ao cristianismo, na tentativa de tornar a conversão mais aceitável e menos invasiva.

E o legado da Igreja Católica na Amazônia é inegável e deixou um profundo impacto na região. A herança da catequese, da criação de missões e da fusão de elementos culturais continua a ser parte integrante da identidade cultural da Amazônia. A Igreja desempenhou um papel significativo na preservação de registros históricos, na fundação de escolas e na promoção da cultura na região, deixando um legado que persiste até os dias atuais.

Com base nas informações a anteriores podemos dizer que, a presença da Igreja Católica na Região Amazônia no período colonial foi complexa e multifacetada. Ela desempenhou um papel central na conversão religiosa dos povos indígenas, na disseminação da cultura europeia e na preservação de registros históricos. No entanto,

esse processo de conversão muitas vezes foi marcado por conflitos e tensões. O legado da Igreja Católica na Amazônia é visível em muitos aspectos da cultura regional e é uma parte essencial da história da região, que nos lembra a complexidade das interações entre diferentes culturas e a persistência da influência da Igreja na vida da Amazônia contemporânea.

O GRÃO-PARÁ NO PROCESSO DE INDEPENDÊNCIA E FORMAÇÃO NACIONAL DO BRASIL.

A área do Grão-Pará, localizada na região amazônica, desempenhou um papel considerável no desdobramento da independência e na construção da nação brasileira. Enquanto uma parte substancial da narrativa histórica sobre a independência do Brasil concentra-se nas regiões meridionais, como o Sudeste e o Nordeste, a região do Grão-Pará guarda uma história singular que frequentemente é relegada a segundo plano e merece nossa atenção.

Neste texto, examinaremos o envolvimento do Grão-Pará na trama da independência do Brasil, os fatores que influenciaram sua participação e as implicações desse processo na formação da nação brasileira.

No início do século XIX, o Brasil permanecia uma colônia de Portugal, entretanto, o impacto das ideias iluministas e o descontentamento com o domínio colonial estavam se espalhando por todo o território brasileiro. O Grão-Pará, uma vasta região com sua capital em Belém, estava imerso nesse cenário. No entanto, a situação no Grão-Pará possuía particularidades que moldariam sua contribuição à independência.

Um ponto crucial residia na considerável distância geográfica entre o Grão-Pará e o centro político do Brasil da época, o Rio de Janeiro. A Amazônia era uma região remota, com acesso limitado às notícias e acontecimentos que ocorriam no sul do país. Isso implicava que as agitações e eventos da capital brasileira frequentemente demoravam a chegar à região amazônica. Como resultado, o Grão-Pará desenvolveu, até certo ponto, seu próprio desenrolar nos acontecimentos da independência.

No ano de 1820, quando as Cortes de Lisboa requereram o retorno do rei de Portugal, a reação do Grão-Pará foi uma postura de resistência. A população local se opunha à perspectiva de voltar ao domínio direto de Portugal, temendo a reintrodução de tributos e regulamentações comerciais prejudiciais. A revolução liberal de 1820 em Lisboa, que aspirava a limitar os poderes do rei e assegurar a constituição, encontrou eco no Grão-Pará, que se alinhou aos princípios liberais e à luta por uma carta constitucional para o Brasil.

No entanto, a relação entre o Grão-Pará e o sul do Brasil não era isenta de conflitos. Conflitos políticos e diferenças econômicas afloraram. O sul, especialmente o Rio de Janeiro, estava mais inclinado a preservar o status colonial vigente, enquanto o Grão-Pará via na independência uma oportunidade para fortalecer seus próprios interesses locais. Em 1821, o Grão-Pará chegou a proclamar sua emancipação do Brasil, apesar de ter mantido vínculos com a coroa portuguesa; entretanto, o confronto com as províncias do sul se tornou inevitável.

Essa situação culminou em conflito armado em 1823, quando tropas imperiais foram mobilizadas para reprimir a revolta no Grão-Pará. Esse conflito ilustra a complexidade da independência

brasileira, a qual não se configurou como um processo homogêneo, mas sim envolveu um leque de disputas regionais e interesses contraditórios.

Sendo assim, a existência de líderes locais, como Félix Malcher, originário do Pará e que liderou a resistência na região, atesta a força da identidade e a determinação do Grão-Pará. A história do Grão-Pará nesse período enfatiza o anseio pela autonomia e a luta pelos próprios interesses econômicos e políticos, mesmo dentro do contexto mais amplo da independência brasileira.

Por fim, em 1824, com o esmagamento dos insurgentes, o Grão-Pará foi reintegrado ao Brasil independente. Entretanto, seu papel não pode ser menosprezado. A vivência do Grão-Pará na independência demonstra a diversidade de perspectivas e desafios encarados durante esse período crucial na história do Brasil. Embora o Grão-Pará tenha ingressado mais tardiamente no movimento de independência em relação ao restante do país, sua contribuição evidência como a construção da nação brasileira envolveu um caleidoscópio de vozes e trajetórias regionais que, juntas, moldaram a nação que reconhecemos hoje.

A independência do Grão-Pará representa um capítulo frequentemente negligenciado, mas crucial, da história do Brasil que contribuiu para a rica tapeçaria da construção do Brasil como uma nação independente.

CONFLITOS FRONTEIRIÇOS E TRATADOS ENVOLVENDO A REGIÃO NORTE.

A Região Norte do Brasil, com sua vasta extensão de matas, rios majestosos e uma profunda diversidade cultural, é cenário de uma história intrincada de desentendimentos fronteiriços e acordos que desempenharam um papel crucial na estipulação das divisas do país. Essa área, onde as nações vizinhas frequentemente compartilham fronteiras, presenciou desentendimentos, negociações e pactos que influenciaram a configuração geográfica e política. Neste texto, adentraremos nas complexidades dessas disputas fronteiriças e na celebração de tratados que contribuíram para definir os limites do Norte do Brasil.

Os desentendimentos fronteiriços na Região Norte remontam aos primórdios da colonização europeia na América do Sul. As nações colonizadoras, notadamente Portugal e Espanha, reivindicavam vastas extensões territoriais nessa região, muitas vezes sobrepondo suas demandas. O Tratado de Tordesilhas, em 1494, tinha o propósito de dividir as terras recém-descobertas entre essas nações, mas sua aplicação prática gerou atritos e incertezas, principalmente na vastidão da Amazônia.

Uma das contendas mais conhecidas na história da Região Norte envolveu a disputa pelo território do Acre. Essa localidade, conhecida pela produção de borracha, foi cenário de conflitos armados identificados como a Revolução Acreana no início do século XX. Para encerrar essa disputa, o Brasil celebrou o Tratado de Petrópolis com a Bolívia em 1903, adquirindo a posse do Acre. Esse acordo não apenas delimitou as fronteiras, mas também marcou o início de uma fase de cooperação e amizade entre Brasil e Bolívia na região.

A determinação das fronteiras da Região Norte continuou com uma série de tratados bilaterais. O Tratado de Madri, em 1750, estabeleceu os limites entre as colônias portuguesa e espanhola na América do Sul, influenciando as fronteiras na Amazônia. Posterior-

REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 11ª REGIÃO

**REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 11ª REGIÃO VERSÃO
ER011-2023. PUBLICADO EM: 18 SET. 2023.**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 200/2018

Aprova o novo texto do Regimento Interno do TRT da 11ª Região.

O Egrégio Tribunal Pleno do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, em sessão administrativa hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Eleonora de Souza Saunier, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Francisca Rita Alencar Albuquerque, Valdenyra Farias Thomé, Lairto José Veloso, Ormy da Conceição Dias Bentes, Jorge Alvaro Marques Guedes, Vice-Presidente; Ruth Barbosa Sampaio, Maria de Fátima Neves Lopes, José Dantas de Góes, Joicilene Jeronimo Portela Freire; e do Excelentíssimo Procurador-Chefe da PRT - 11ª Região, Dr. Jorsinei Dourado do Nascimento, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de atualizar o seu Regimento Interno e as informações constantes do Processo TRT nº DP-65/2016,

RESOLVE:

APROVAR o novo texto do Regimento Interno do TRT da 11ª Região, que passa a vigorar com a seguinte redação:

TÍTULO I TRIBUNAL

CAPÍTULO I ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL

Art. 1.º São órgãos da Justiça do Trabalho da 11ª Região os Juízes do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho.

Art. 2.º O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, com sede na cidade de Manaus, tem jurisdição nos Estados do Amazonas e Roraima.

Parágrafo único. A sede e a jurisdição das Varas do Trabalho poderão ser alteradas na forma da lei, visando à eficiência dos serviços judiciários.

Art. 3.º A bandeira e o hino são símbolos do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

Art. 4.º São órgãos do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região:

- I - Tribunal Pleno;
- II - Seções Especializadas; III - Turmas;
- IV - Presidência;
- V - Vice-Presidência;
- VI - Corregedoria Regional;
- VII - Desembargadores do Trabalho;

VIII - Ouvidoria (Acrescentado pela Emenda Regimental nº 09, de 6 de julho de 2022)

§ 1.º A Escola Judicial funcionará vinculada à Presidência e ao Tribunal.

(Alterado pela Emenda Regimental nº 09, de 6 de julho de 2022)

§ 2.º A Ouvidoria, órgão autônomo integrante da alta administração do Tribunal, funcionará com a estrutura e as atribuições definidas em Resolução Administrativa. (Alterado pela Emenda Regimental nº 09, de 6 de julho de 2022).

Art. 5.º O TRT da 11ª Região é composto por 14 (quatorze) desembargadores do trabalho, vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, com atribuições, organização e competência definidas na Constituição da República, em legislação ordinária e neste Regimento.

Art. 6.º Onze desembargadores serão escolhidos por promoção dentre juízes titulares de Varas do Trabalho da Região, obedecidos os critérios alternados de antiguidade e merecimento; um dentre advogados; um dentre membros do Ministério Público e um dentre advogados ou membros do Ministério Público, alternadamente, na forma da Constituição da República.

§ 1.º Para promoção por merecimento, a indicação de juízes será feita, obrigatoriamente, por meio de lista tríplice, organizada e votada pelos membros efetivos do Tribunal, mediante votação pública e fundamentada.

§ 2.º No caso de antiguidade, a apuração far-se-á mediante lista elaborada para esse fim.

§ 3.º O Tribunal poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto público e fundamentado de 2/3 (dois terços) de seus membros efetivos.

Art. 7.º O desembargador do trabalho tomará posse perante o Tribunal e prestará o seguinte compromisso: "Prometo desempenhar bem e fielmente os deveres do cargo, cumprindo e fazendo cumprir a Constituição e as leis da República".

§ 1.º O termo de posse será lido, no ato, pelo secretário, assinando-o juntamente com o Presidente e o empossado.

§ 2.º A posse e o exercício deverão ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do ato de nomeação, podendo o prazo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, à vista de motivo relevante, a critério do Tribunal.

Art. 8.º Cabe ao Tribunal o tratamento de egrégio, além da própria denominação.

§ 1.º Aos membros do Tribunal e aos juízes de primeira instância cabe o tratamento de Excelência.

§ 2.º O uso de veste talar é obrigatório nas sessões do Tribunal, e a toga, nas audiências.

§ 3.º O secretário e quem mais funcionar nas sessões do Tribunal usarão capa.

§ 4.º O representante do Ministério Público que participar das sessões do Tribunal também usará veste talar.

Art. 9.º Cada desembargador terá, no mínimo, um assessor, bacharel em Direito, de sua livre indicação, nomeado pelo Presidente do Tribunal.

§ 1.º Os servidores dos gabinetes dos desembargadores serão livremente indicados por estes e designados pelo Presidente, cabendo ao desembargador a supervisão das frequências e aprovação do período de férias.

§ 2.º É vedada a nomeação e designação de cônjuge, companheiro ou parentes consanguíneos ou por afinidade do desembargador, em linha reta ou colateral, até o 3º grau, para cargo em comissão ou função gratificada do próprio gabinete.

§ 3.º Não haverá reciprocidade nas nomeações ou designações em circunstâncias que caracterizem ajuste para burlar a regra do parágrafo anterior.

Art. 10. O desembargador aposentado voluntariamente, por implemento de idade ou por invalidez, conservará o título, o tratamento e as honras inerentes ao cargo, salvo se no exercício de outra atividade profissional.

Art. 11. Nas sessões do Tribunal, o Presidente tomará lugar ao centro da mesa, tendo à sua direita, o representante da Procuradoria Regional do Trabalho; o Vice-Presidente ocupará a primeira cadeira da ala direita; o Corregedor, a primeira da ala esquerda; e, sucessivamente, os demais desembargadores, respeitada a ordem de antiguidade.

Parágrafo único. Nas Seções Especializadas e nas Turmas, o Presidente ocupará o centro da mesa; o representante do Ministério Público, à sua direita; o desembargador mais antigo, a primeira cadeira da ala direita; o seguinte, a da ala esquerda e assim sucessivamente.

Art. 12. A antiguidade dos desembargadores, para colocação nas sessões do Tribunal, distribuição de serviços e substituições, conta-se, sucessivamente:

I- pela data da posse;

II- pela data da nomeação;

III- pelo tempo de investidura na classe imediatamente anterior, para os desembargadores oriundos da magistratura do trabalho;

IV- pelo tempo de serviço na magistratura; V - pelo tempo de serviço público;

VI - pela idade.

Art. 13. Para as deliberações judiciais do Tribunal Pleno exigirá-se o quórum mínimo de 9 (nove) desembargadores, incluído o Presidente, que votará em caso de empate.

§ 1.º No julgamento de matéria administrativa, o quórum mínimo necessário será de 8 (oito) desembargadores, já incluído o Presidente, que vota em primeiro lugar, tendo ainda o voto de qualidade.

§ 2.º Em se tratando de recurso contra ato do Presidente, este não terá direito a voto.

§ 3.º Não poderão atuar simultaneamente na sessão magistrados que sejam cônjuges entre si, parentes consanguíneos ou afins, até o terceiro grau, em linha reta ou colateral.

§ 4.º A incompatibilidade resolve-se, em qualquer caso, pela antiguidade.

Art. 14. As decisões serão tomadas pelo voto da maioria simples, salvo na hipótese de declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, quando se exigirá o voto da maioria absoluta do Tribunal, obedecida a Constituição da República.

Parágrafo único. O Presidente terá voto nas hipóteses de declaração de inconstitucionalidade ou ato normativo do Poder Público.

CAPÍTULO II

CARGOS DE DIREÇÃO, ELEIÇÃO, POSSE E VACÂNCIA

Art. 15. A Presidência, a Vice-Presidência e a Corregedoria são cargos de direção do Tribunal, preenchidos mediante eleição pelo voto aberto de seus membros, obedecida a ordem de antiguidade, vedada a reeleição.

§ 1.º A eleição realizar-se-á na segunda quinzena do mês de setembro, em sessão extraordinária designada pelo Presidente.

§ 2.º O desembargador que tiver ocupado dois cargos de direção torna-se inelegível até que seja esgotada a lista de antiguidade.

§ 3.º (Revogado pela Emenda Regimental n. 9, de 6 de julho de 2022)

Art. 15-A. O Ouvidor e o respectivo Suplente serão eleitos pelo Pleno, para o período mínimo de 1 (um) ano e o máximo de 2 (dois) anos, permitida a reeleição. (Incluído pela Emenda Regimental n. 9, de 6 de julho de 2022)

Parágrafo único. O exercício dos cargos de Ouvidor e do respectivo Suplente não são considerados cargos de direção do Tribunal para o efeito previsto no art. 102, caput, da Lei Complementar nº 35/1979. (Incluído pela Emenda Regimental n. 9, de 6 de julho de 2022)

Art. 16. Por ocasião da eleição dos dirigentes, serão feitos os ajustes necessários na composição das Seções Especializadas e Turmas, obedecida a antiguidade.

Parágrafo único. O desembargador em férias será convocado para a eleição, dela podendo participar o desembargador licenciado, desde que não haja contraindicação médica.

Art. 17. A eleição dos cargos de direção será feita na seguinte ordem: I - Presidente;

II - Vice-Presidente; III - Corregedor.

Parágrafo único. No caso de empate, considera-se eleito o mais antigo.

Art. 18. Os eleitos tomarão posse e entrarão em exercício no dia 15 de dezembro, prestarão os respectivos compromissos e assinarão os termos.

Parágrafo único. Na hipótese da data de que trata o caput coincidir com sábado ou domingo, a posse e o exercício ficarão antecipados para o primeiro dia útil. (Incluído pela Emenda Regimental n.1, de 3 de outubro de 2018)

Art. 19. Na vacância de qualquer dos cargos de direção, haverá nova eleição e o eleito tomará posse em sessão solene e em data marcada pelo Tribunal Pleno.

Parágrafo único. Se a vacância ocorrer no cargo de Presidente, caberá ao Vice-Presidente a regência temporária do Tribunal e a convocação da sessão extraordinária para eleição no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 20. O desembargador que for eleito Presidente ou Corregedor continuará como relator nos processos que lhe tenham sido distribuídos.

Art. 21. A inelegibilidade prevista na legislação que regulamenta o exercício da magistratura não se aplicará ao Vice-Presidente que assumir a Presidência nem ao Corregedor eleito para completar o biênio, se o período restante do mandato for inferior a um ano.

CAPÍTULO III

COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL PLENO

Art. 22. Compete ao Tribunal Pleno, além da matéria expressamente prevista em lei ou em outro dispositivo deste Regimento:

I - processar e julgar:

a) habeas corpus, habeas data e mandado de segurança contra seus próprios atos, das seções especializadas ou turmas, de desembargador ou juízes convocados e de comissões de concurso;

b) as ações rescisórias de seus próprios acórdãos;

c) arguição de inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo do Poder Público, em processos de sua competência, e as que lhe forem submetidas pelas seções especializadas e pelas turmas;

d) as exceções de incompetência que lhe forem opostas;

e) as exceções de suspeição e impedimento de seus desembargadores, inclusive do presidente, nos feitos de sua competência;

f) o incidente de resolução de demandas repetitivas, o incidente de assunção de competência e a reclamação;

g) as ações incidentais em processos sujeitos a seu julgamento;

h) os conflitos de competência entre as seções especializadas e as turmas, entre estas e o pleno e entre as seções especializadas e o pleno;

i) a restauração de autos de processo de sua competência; II - julgar:

a) os agravos internos interpostos contra ato do presidente, do Corregedor e de quaisquer de seus membros em decisões monocráticas terminativas nos processos de sua competência originária;

b) os embargos de declaração opostos contra os seus acórdãos;

III - uniformizar a jurisprudência da Região;

IV - fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões e exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que decorram de sua competência;

V - homologar acordos e desistências nos processos de sua competência apresentados após a publicação da pauta e até o julgamento do feito;

VI - apreciar os recursos contra atos administrativos do Presidente e do Corregedor;

VII - conceder autorização aos juízes que pretendam residir fora da sede da jurisdição;

VIII - decidir sobre a transferência ou a permuta entre membros de seção especializada e de turma;

IX - representar às autoridades competentes sobre crimes comuns de ação pública ou de responsabilidade relativos a atos e documentos sujeitos a seu exame;

X - elaborar e votar o regimento interno, bem como apreciar e votar o regulamento geral dos serviços do tribunal;

XI - propor ao Tribunal Superior do Trabalho a criação ou extinção de cargos; Tribunal;

XII - eleger e dar posse ao Presidente, Vice-Presidente e Corregedor do

XIII - dar posse aos Presidentes das Seções Especializadas e das Turmas; XIV - eleger os magistrados que comporão a comissão de revista, de regimento interno, de vitaliciamento e outras que se fizerem necessárias;

XV - escolher, pelo voto da maioria de seus membros efetivos, o diretor e o vice-diretor da Escola Judicial e o diretor e os membros do Centro de Memória;

XVI - aprovar modelo de vestes talares;

XVII - estabelecer os dias das sessões, e convocar as extraordinárias, quando necessário, por iniciativa de seus membros;

XVIII - processar o pedido de aposentadoria de seus desembargadores e concedê-la aos juízes do trabalho e seus servidores;

XIX - indicar a comissão de desembargadores e juízes para funcionar em processos de verificação de invalidez de magistrados;

XX - conceder licenças e férias, bem como acumulação de férias a seus membros;

XXI - convocar juízes titulares de vara nas hipóteses de vacância ou afastamento de seus membros por período superior a 30 (trintas) dias;

XXII - deliberar sobre pedidos de remoção e permuta de juízes, na forma previamente estabelecida em resolução administrativa;

XXIII - determinar, pelo voto da maioria absoluta de seus membros, o afastamento de magistrado denunciado quando, pela natureza ou gravidade da infração penal, torne-se aconselhável a medida; (NR pela ER nº 03, de 5-8-2020)

XXIV - determinar, após regular processo administrativo, a remoção, a disponibilidade e aposentadoria de desembargador e juiz de primeira instância, pelo voto público e fundamentado maioria absoluta de seus membros efetivos; (NR pela ER nº 03, de 5-8-2020).

XXV - recusar a promoção por antiguidade de juiz titular e substituto, pelo voto público e fundamentado de 2/3 (dois terços) de seus membros efetivos;

XXVI - deliberar sobre aposentadoria compulsória de magistrado no caso de doença que o incapacite totalmente para o trabalho, conforme laudo emitido por médicos especialistas;

XXVII - fixar a tabela de diárias de magistrados e servidores;

XXVIII - deliberar sobre afastamento de magistrado para frequência a cursos, seminários, mestrados e doutorados, dentre outras atividade que visem ao aperfeiçoamento jurídico, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens, observada a antiguidade, priorizando aqueles que ainda não tenham gozado de tais benefícios;

XXIX - resolver as reclamações de magistrado contra a lista de antiguidade, apresentadas no prazo de 15 (quinze) dias após a publicação da lista;

XXX - julgar as reclamações e recursos de magistrados contra a apuração do tempo de serviço;

XXXI - indicar juiz para promoção por antiguidade e votar lista tríplice quando se tratar de promoção por merecimento;

XXXII - deliberar sobre a realização de concurso para provimento de cargo de seu quadro de pessoal, designar as respectivas comissões, julgar as impugnações ou recursos, homologar o resultado e autorizar as nomeações;

XXXIII - deliberar sobre o vitaliciamento de juiz do trabalho substituto; XXXIV - estabelecer normas sobre transformação de cargos comissionados, promoção e progressão funcional do quadro de pessoal;

XXXV - advertir e censurar, por deliberação de 2/3 (dois terços) de seus membros efetivos, os juízes de primeira instância por faltas cometidas no cumprimento de seu dever;

XXXVI - aplicar aos servidores as penas disciplinares de demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade;

XXXVII - julgar as reclamações dos servidores contra a apuração de tempo de serviço;

XXXVIII - alterar, quando necessário, o horário de funcionamento dos órgãos da Justiça do Trabalho da Região;

XXXIX - deliberar sobre assunto de ordem interna, quando especialmente convocado pelo presidente ou a requerimento de qualquer desembargador;

XL - deliberar sobre pedidos de remoção e permuta de servidores para outras regiões;

XLI - resolver dúvidas e questões envolvendo interpretação e execução deste Regimento Interno, bem como as questões de ordem e outras de interesse da administração e da magistratura.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS: TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO.

As **organizações formais modernas** caracterizam-se como um sistema constituído de elementos interativos, que recebe entradas do ambiente, transformando-os, e emite saídas para o ambiente externo. Nesse sentido, os elementos interativos da organização, pessoas e departamentos, dependem uns dos outros e devem trabalhar juntos.

As organizações podem ser formais e informais.

— Formais

A estrutura formal das organizações é composta pela estrutura instituída pela vontade humana para atingir determinado objetivo. Ela é representada por um organograma composto por órgãos, cargos e relações de autoridade e responsabilidade.

Elas são regidas por normas e regulamentos que estabelecem e especificam os padrões para atingir os objetivos organizacionais.

Características das Organizações Formais
São instituídas pela vontade humana;
São planejadas e deliberadamente estruturadas;
São tangíveis (visíveis);
Seus líderes se valem da autoridade e responsabilidade (líderes formais);
São regidas por normas e regulamentos definidos de forma racional (lógica);
São representadas por organogramas;
São flexíveis às modificações em sua estrutura e nos processos organizacionais, em face da hierarquia formal e impessoal.

— Informais

Visto as organizações formais serem compostas por redes de relacionamento no ambiente de trabalho, esse relacionamento dá origem à organização informal. As organizações informais definem-se como o conjunto de interações e relacionamentos que se estabelecem entre as pessoas, sendo esta paralela à organização formal.

As organizações informais não possuem objetivos predeterminados, surgem de forma natural, estando presentes nos usos e costumes, e se manifestam por meio de sentimentos e necessidade de associação pelos membros da organização formal.

Características das Organizações Informais

São oriundas das relações pessoais e sociais desenvolvidas naturalmente entre os membros de determinada organização;
Sua relação é de coesão ou antagonismo;
As lideranças são informais, por meio da influência;
Possuem colaboração espontânea, independente da autoridade formal;
Têm possibilidade de oposição à organização formal;
Transcende a organização formal, não se limitando ao horário de trabalho, barreiras organizacionais ou hierarquias;
São intangíveis (não visíveis);
São resistentes às modificações nos processos, uma vez que as pessoas tendem a defender excessivamente os seus padrões.

— Tipos de estrutura organizacional

A estrutura organizacional é o conjunto de responsabilidades, autoridades, comunicações e decisões de unidades de uma empresa. É um meio para o alcance dos objetivos, estando relacionada com a estratégia da organização, de tal forma que mudanças na estratégia precedem e promovem mudanças na estrutura.

A estrutura organizacional de uma empresa define como as tarefas são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas. No tipo de estrutura formal, a relação hierárquica é impessoal e sempre realizada por meio de ordem escrita.

São seis os elementos básicos a serem focados pelos administradores quando projetam a estrutura das organizações: a especialização do trabalho, a departamentalização, a cadeia de comando, a amplitude de controle, a centralização e descentralização e, por fim, a formalização.

Ao planejar a estrutura organizacional, uma das variáveis refere-se a quem os indivíduos e os grupos se reportam. Essa variável consiste em estruturar a cadeia de comando.

São tipos tradicionais de organização:

a) Organização Linear: autoridade única com base na hierarquia (unidade de comando), comunicação formal, decisões centralizadas e aspecto piramidal;

b) Organização Funcional: autoridade funcional ou dividida, linhas diretas de comunicação, decisões descentralizadas e ênfase na especialização;

c) Organização Linha-staff: coexistência da estrutura linear com a estrutura funcional, ou seja, comunicação formal com assessoria funcional, separação entre órgãos operacionais (de linha) e órgãos de apoio (staff). Há, ao mesmo tempo, hierarquia de comando e da especialização técnica.

São estruturas organizacionais modernas:

a) Estrutura Divisional: é caracterizada pela criação de unidades denominadas centros de resultados, que operam com relativa autonomia, inclusive apurando lucros ou prejuízos para cada uma delas. Os departamentos prestam informações e se responsabilizam pela execução integral dos serviços prestados, mediados por um sistema de gestão eficaz;

b) Estrutura Matricial: combina as vantagens da especialização funcional com o foco e responsabilidades da departamentalização do produto, ou divisional. Suas aplicações acontecem, em hospitais, laboratórios governamentais, instituições financeiras etc.

O que a difere das outras formas de estrutura organizacional, é que características de mais de uma estrutura atuam ao mesmo tempo sobre os empregados. Além disso, existe múltipla subordinação, ou seja, os empregados se reportam a mais de um chefe, o que pode gerar confusão nos subordinados e se tornar uma desvantagem desse tipo de estrutura.

É uma ótima alternativa para empresas que trabalham desenvolvendo projetos e ações temporárias. Nesse tipo de estrutura o processo de decisão é descentralizado, com existência de centros de resultados de duração limitada a determinados projetos;

c) Estrutura em Rede: competitividade global, a flexibilidade da força de trabalho e a sua estrutura enxuta. As redes organizacionais se caracterizam por constituir unidades interdependentes orientadas para identificar e solucionar problemas;

d) Estrutura por Projeto: manutenção dos recursos necessários sob o controle de um único indivíduo.

— Natureza

Estão entre os fatores internos que influenciam a natureza da estrutura organizacional da empresa:

- a natureza dos objetivos estabelecidos para a empresa e seus membros;
- as atividades operantes exigidas para realizar esses objetivos;
- a sequência de passos necessária para proporcionar os bens ou serviços que os membros e clientes desejam ou necessitam;
- as funções administrativas a desempenhar;
- as limitações da habilidade de cada pessoa na empresa, além das limitações tecnológicas;
- as necessidades sociais dos membros da empresa; e
- o tamanho da empresa.

Da mesma forma consideram-se os elementos e as mudanças no ambiente externo que são também forças poderosas que dão forma à natureza das relações externas. Mas para o estabelecimento de uma estrutura organizacional, considera-se como mais adequada a análise de seus componentes, condicionantes e níveis de influência.

— Finalidades

A estrutura formal tem como finalidade o sistema de autoridade, responsabilidade, divisão de trabalho, comunicação e processo decisório. São princípios fundamentais da organização formal:

a) Divisão do trabalho: é a decomposição de um processo complexo em pequenas tarefas, proporcionando maior produtividade, melhorando a eficiência organizacional e o desempenho dos envolvidos e reduzindo custos de produção;

b) Especialização: considerada uma consequência da divisão do trabalho. Cada cargo passa a ter funções específicas, assim como cada tarefa;

c) Hierarquia: divisão da empresa e, camadas hierárquicas. A hierarquia visa assegurar que os subordinados aceitem e executem rigorosamente as ordens e orientações dadas pelos seus superiores;

d) Amplitude administrativa: também chamada de amplitude de controle ou amplitude de comando, determina o número de funcionários que um administrador consegue dirigir com eficiência e eficácia. A estrutura organizacional que apresenta pequena amplitude de controle é a aguda ou vertical.

— Critérios de departamentalização

Departamentalização é o nome dado à especialização horizontal na organização por meio da criação de departamentos para cuidar das atividades organizacionais. É decorrente da divisão do trabalho e da homogeneização das atividades. É o agrupamento adequado das atividades em departamentos específicos.

São critérios de departamentalização:

a) Departamentalização Funcional: representa o agrupamento por atividades ou funções principais. A divisão do trabalho ocorre internamente, por especialidade. Abordagem indicada para circunstâncias estáveis, de poucas mudanças e que requeiram desempenho continuado de tarefas rotineiras;

b) Departamentalização por Produtos ou Serviços: representa o agrupamento por resultados quanto a produtos ou serviços. A divisão do trabalho ocorre por linhas de produtos/serviços. A orientação é para o alcance de resultados, por meio da ênfase nos produtos/serviços;

c) Departamentalização Geográfica: também chamada de Departamentalização Territorial, representa o agrupamento conforme localização geográfica ou territorial. Caso uma organização, para estabelecer seus departamentos, deseje considerar a distribuição territorial de suas atividades, ela deverá observar as técnicas de departamentalização geográfica;

d) Departamentalização por Clientela: representa o agrupamento conforme o tipo ou tamanho do cliente ou comprador. Possui ênfase e direcionamento para o cliente;

e) Departamentalização por Processos: representa o agrupamento por etapas do processo, do produto ou da operação. Possui ênfase na tecnologia utilizada;

f) Departamentalização por Projetos: representa o agrupamento em função de entregas (saídas) ou resultados quanto a um ou mais projetos. É necessária uma estrutura flexível e adaptável às circunstâncias do projeto, pois o mesmo pode ser encerrado antes do prazo previsto. Dessa forma, os recursos envolvidos, ao término do projeto, são liberados;

g) Departamentalização Matricial: também chamada de organização em grade, combina duas formas de departamentalização, a funcional com a departamentalização de produto ou projeto, na mesma estrutura organizacional. Representa uma estrutura mista ou híbrida.

O desenho matricial apresenta duas dimensões: gerentes funcionais e gerentes de produtos ou de projeto. Logo, não há unidade de comando. É criada uma balança de duplo poder e, por consequência, dupla subordinação.

CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA.

Para tentar entender as principais diferenças entre os dois modelos de administração, acredita-se que o “ponto de partida” está na própria finalidade de cada uma das duas esferas de ação, ou seja, o Estado se define pelo seu objetivo de bem comum ou interesse geral que, no caso do Brasil, está explícito na Constituição Federal¹.

Inclusive destaca-se sobre a importância do preâmbulo da Constituição Federal Brasileira, quando estabelece a razão de ser do Estado brasileiro:

Um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Ainda de acordo com a Constituição Federal, no artigo 3º determina os principais objetivos fundamentais do Brasil, dentre eles:

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.

Sob esse prisma, observa-se que todas as constituições modernas fazem a definição do Estado de um modo semelhante, sendo que a maioria dessas constituições foram inspiradas na dos Estados Unidos que, em 1787, onde foi estabelecida no seu preâmbulo os objetivos nacionais: formar uma União perfeita, estabelecer a justiça, assegurar a tranquilidade interna, prover a defesa comum, promover o bem-estar geral, além de garantir os direitos referentes a liberdade.

Todavia, todos esses fatos, sabe-se que não são considerados como finalidades de uma empresa, que tem como sua definição, uma organização de recursos materiais, financeiros, humanos e tecnológicos, destinada a produzir um bem ou prestar um serviço para, em geral, obter um ganho econômico. Neste sentido, entende-se que fatores ligados a racionalidade bem como a própria essência da atividade estatal são caracterizadas por serem diferentes da gestão de empresas.

Sendo que a relação existente das organizações governamentais perante o seu público não pode ser vista como um provedor com um cliente. A gerência pública refere-se a dependentes, cidadãos, fornecedores, presidiários, contribuintes, bem como aqueles indivíduos que recebem benefícios e subsídios, como no caso dos clientes, além do mais, a proximidade não é sempre uma característica desejável para essas relações.

A questão para a gerência pública está no fato de construir relacionamentos apropriados entre as organizações e seus públicos, todavia nessa relação quem é considerado como o “chefe” dos burocratas é o político e não o cidadão. No governo, a prova definitiva

para os administradores não pode ser o produto ou então um ganho, mas sim precisa ser vista como a reação favorável dos políticos eleitos.

Além disso, como eles são motivados geralmente pelos grupos de interesses, os administradores públicos no caso, ao contrário dos gerentes de empresas, precisam incluir os grupos de interesse na sua “equação”, no que tange ao seu trabalho. Não é à toa que é por esses motivos que um governo democrático e aberto tem movimentos mais lentos se comparados aos das empresas, cujos administradores podem tomar decisões rapidamente e a portas fechadas.

Existem diferenças entre as questões da administração pública e privada, sendo que um desses fatores está ligado à motivação, visto que, esse fator nos chefes do setor público é a reeleição, enquanto os empresários têm como fim último o lucro. A missão fundamental do governo é ‘fazer o bem’, e o da empresa é “fazer dinheiro”.

Assim, apresenta-se uma visão similar quando afirma que as burocracias públicas são totalmente diferentes das firmas privadas num aspecto fundamental, que contribui de certa forma que para possibilidade de uma supervisão mais efetiva. Os serviços estatais geralmente são executados e produzidos por meio de uma burocracia, no qual os membros normalmente são indicados por políticos, por isso acredita-se que o controle dos cidadãos sobre a burocracia só poderá ser de fato indireto, isto é, pelo fato que as instituições democráticas não contêm mecanismos que permitam que os cidadãos sancionem diretamente as ações legais dos burocratas.

Na verdade, o que pode acontecer é os cidadãos poderem avaliar o desempenho da burocracia ao sancionarem, pelo voto, os políticos eleitos.

— Elementos de diferenciação

Considera-se que existem vários elementos que são fundamentais para a diferenciação das duas formas de administração. Logo, de um modo geral, as empresas privadas pautam sua ação pelo planejamento e gestão estratégicos.

Neste sentido, destaca-se que a administração pública está baseada em função de sistemas de planejamento governamental mais rígido, no qual se orientam por princípios gerais previstos na Constituição, e, por sistemas de política pública. No setor público existem sistemas mais abrangentes de planejamento em alguns setores, como por exemplo, o elétrico, transporte, industrial e dentre outros.

Assim, a empresa privada tem como objetivo principal a realização da sua atividade principal de produção de um bem ou de prestação de um serviço, e, como finalidade mediata, captar um lucro econômico para a sua organização. Ainda, uma organização pública também tem como objetivo essencial a realização do cumprimento de sua missão institucional, para, através dela, obter o bem da comunidade e servir ao interesse geral.

Por isso que muitos autores acreditam que partem dessa premissa o interesse de mobilizador da empresa privada seja a lucratividade e o das organizações públicas seja a efetividade. Abaixo, resumem-se as principais diferenças e relação a esse tipo de organização.

¹ *Gestão de organizações públicas, privadas e da sociedade civil [recurso eletrônico] / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.*

GESTÃO DE PESSOAS

MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS — EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS. FATORES CONDICIONANTES DE CADA MODELO

As grandes conquistas e obras da humanidade ao longo dos milhares de anos de sua existência só foram possíveis quando o comportamento das pessoas foi alinhado a um objetivo comum, e direcionado a uma visão de futuro compartilhada¹ (Santos e França, 2007).

Obras grandiosas, guerras, processos migratórios, conquistas de terras distantes, criação de novas tecnologias e pesquisas científicas exigiram estratégia, liderança e alinhamento do comportamento humano aos objetivos a serem atingidos.

Organizações existem para oferecer valor à humanidade. Esse valor pode estar nas pesquisas de ponta, como pode estar nos produtos e serviços rotineiramente oferecidos aos consumidores. Mas tanto para produzir e entregar, como para pesquisar durante anos a cura de uma doença, as pessoas devem estar alinhadas aos objetivos e estratégias definidos. Modelos de gestão de pessoas são necessários para promover esse alinhamento (Fischer, 2002).

Para compreender melhor a relação existente entre os modelos de gestão de pessoas e as organizações, será descrita neste capítulo a evolução das organizações, dos seus modelos de gestão, e do papel do gerente e do gestor de recursos humanos em cada contexto.

A evolução das organizações

Se gerenciar pessoas é integrar pessoas e organização (Fischer, 2002), não há como relatar a evolução dos modelos de gestão de pessoas sem relatar a evolução das organizações. Para cada fase de evolução, desde seu primeiro registro em 1903 (Santos e França, 2007), surge um modelo diferente de gestão de pessoas. Essa evolução conjunta é essencial, pois o sucesso da organização ocorre quando aquilo que é esperado de seus componentes humanos é de fato realizado por eles (Fischer, 2002).

Ao longo dos anos as organizações adaptaram-se às mudanças ocorridas em seu ambiente interno e principalmente externo. A globalização, a velocidade na troca de informações sem fronteiras, o acirramento da concorrência, a necessidade de adaptação rápida a novas necessidades, novos mercados e novas tecnologias são alguns dos fatores que promoveram mudanças profundas nas organizações, na mentalidade de seus clientes e das pessoas que as compõem, exigindo alterações no modelo organizacional e no modelo de gestão das pessoas.

O quadro adiante resume a evolução das organizações desde o primeiro registro concebido cientificamente, em 1903 (Santos e França, 2007):

Data	Modelo	Mentor	Conceito Central	Foco / Ênfase	Papel da função de pessoal
1903	Administração Científica	Taylor Ford	<p>"<i>Homo economicus</i>": o homem só trabalha se supervisionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pessoa é variável dependente da organização; • Tempos e métodos; • Prêmios e incentivos econômicos; • Conflitos são inadmissíveis; e • Rígida escala hierárquica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarefa/operação; • Racionalização do trabalho; • Tarefas eficientes e produtivas; • Produtividade; • Padronização. 	<p>Modelo Clássico Burocrático:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comando e controle; • Assegurar a disciplina e o respeito às normas; • Confirmar o poder da hierarquia e da organização; • Integrar de modo passivo; • Negar a mudança; • Pessoa como "operário"; e • Gestor como "supervisor".
1920	Relações Humanas	Elton Mayo	<p>"<i>Homo social</i>": importância do fator humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pessoa deve ser o objeto da atenção; • Bom ambiente e boas relações; e • Motivação = produtividade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo; • Função; • Relações; • Vestir a camisa; e • Clima organizacional. 	<p>Modelo Motivacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfazer e motivar; • Assegurar boas relações com o pessoal; • Melhorar o clima, sem alterar as normas; • Integrar de modo passivo, mas paternalístico; • Mudança como ajustamento; • Satisfação no trabalho e fora dele; • Benefícios e assistências diversas; • Carreira; • Pessoa como "funcionário"; e • Gestor como "motivador".
1940	Burocrático	Max Weber	<p>"Homem Administrativo":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantia da máxima eficiência; • Adequação dos meios aos fins; e • Estrutura para tomada de decisões. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalização; • Processo burocrático; • Normas e regulamentos; • Manuais de rotinas e procedimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão Burocrática; • Divisão do trabalho em cargos; • Seleção pela competência técnica; e • Gestor como "burocrático".

¹ Texto adaptado disponível em <http://portal2.tcu.gov.br/>

GESTÃO DE PESSOAS

Data	Modelo	Mentor	Conceito Central	Foco / Ênfase	Papel da função de pessoal
1950	Sistêmico	Ludwing von Bertalanffy	"Homem Funcional": <ul style="list-style-type: none"> Satisfação dos diversos papéis do homem; e Organização é sistema sócio-técnico, interdependente e aberto. 	Organização como sistema: <ul style="list-style-type: none"> Interdependência interna; e Interação com o ambiente externo. 	Modelo sistêmico/contingencial: <ul style="list-style-type: none"> Promover desenvolvimento organizacional (estruturas e pessoas, etc) em coerência com as estratégias; Melhorar coerência do sistema; Responsabilizar os vários atores da organização; Gestão construtiva do conflito; e Mudança planejada.
1950	Administração Contingencial	Chandler Burns e Stalker	Organização dependente do ambiente: <ul style="list-style-type: none"> Gestão das contingências; Realidade situacional: não existe melhor maneira de se administrar; Adaptação: combinação de modelos de administração; e Especificidades do momento. 	<ul style="list-style-type: none"> Situação / incerteza; Combinação de soluções; e Adaptação situacional. 	Modelo sistêmico/contingencial: <ul style="list-style-type: none"> Promover desenvolvimento organizacional (estruturas e pessoas, etc) em coerência com o ambiente; Conviver com ambiguidade; e Flexibilidade.
1954	Administração por Objetivos (APO)	Drucker Humble	Atividades finalísticas, e não meio: <ul style="list-style-type: none"> Pragmatismo; Hierarquia de objetivos; Cumprimento das metas; Avaliação contínua; e Gestão por resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Fins e objetivos da organização; e Resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Alinhamento estratégico; Conscientização dos gerentes; Mensuração dos resultados; e Motivação por responsabilidade.

Data	Modelo	Mentor	Conceito Central	Foco / Ênfase	Papel da função de pessoal
1986	Competitivo ou Empreendedor	Pinchot III Ducan	<ul style="list-style-type: none"> Competitividade; Inovação; Risco; Criatividade; e Resultados de inovação compartilhados. 	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa e risco; Inovação; Criatividade; Realização; e Resultados para o negócio. 	Modelo competitivo: <ul style="list-style-type: none"> Competência / conhecimento; Orientar desenvolvimento; Carreiras por competências; Empowerment; Liberdade no mercado de trabalho; Remuneração variável; Estímulos aos empreendedores internos; PDP – planos de desenvolvimento pessoais fomentar a manifestação, iniciativa e a realização; Pessoa como "parceiro"; e Gestor como "empreendedor".
1992 a 1996	Virtual	Davidow Malone	Produtos e serviços disponíveis em tempo real: <ul style="list-style-type: none"> Antecipar desejos; Conexão; Parceria; Personalização; Modularidade; e Virtualidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Atendimento on-line e personalizado; Produtos virtuais; Através de redes de comunicação; e Satisfação instantânea e personalizada do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Adquirir e reter funcionários altamente qualificados; Dificuldade no controle das atividades; e Lidar com restrições de legislação.
1998	Do Conhecimento	Stewart	Gestão do conhecimento: <ul style="list-style-type: none"> Capital intelectual é o ativo mais valioso; e Intangibilidade. 	Capital intelectual: <ul style="list-style-type: none"> Capital humano; Capital estrutural; e Capital do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Competências organizacionais; Aprendizagem organizacional; Gestão de conhecimento; e Competências essenciais.

Data	Modelo	Mentor	Conceito Central	Foco / Ênfase	Papel da função de pessoal
2005	Redes de Valor	-	<ul style="list-style-type: none"> Operação conjunta, integrada e virtual de organizações que se complementam; Solução integrada e completa ao cliente; Benefício excepcional com qualidade e prazos satisfatórios; e Integra digitalmente a cadeia produtiva de parceiros e colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> Soluções integradas; alinhada com o cliente; e operação conjunta, integrada, ágil e digital. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipes integradas digitalmente; e Estrutura em rede.

Tabela elaborada pelos autores, 2007.

Fontes: Santos e França (2007); Notas de aulas do Prof. André Fischer – FIA/USP – 2007; Notas de aula do Prof. Gilberto Shinyashiki – FIA/USP – 2007; Notas de aula do Prof. Silvio dos Santos – FIA/USP – 2007.

A evolução das organizações e de seus modelos de gestão de pessoas

A evolução dos modelos de gestão de pessoas está atrelada à evolução das próprias organizações. Se gerenciar pessoas é gerenciar a relação entre as pessoas e as organizações, unindo os anseios daquelas aos objetivos organizacionais (Fischer, 2002), pode-se afirmar que para cada modelo de organização haverá um modelo de gestão de pessoas correspondente.

Embora sejam diversas as classificações, Fischer (2002) cita quatro grandes marcos dos modelos de gestão de pessoas: modelo clássico, modelo motivacional, modelo estratégico e modelo competitivo.

Modelo clássico de gestão de pessoas

As organizações existem há milhares de anos, mas apenas em 1903 foi registrado cientificamente o primeiro modelo (SANTOS; FRANÇA, 2007). Esse modelo é conhecido como administração clássica, e tem seus fundamentos elaborados por Taylor e Ford. Nessa época a demanda por produtos era maior do que a capacidade produtiva das organizações. As empresas estavam focadas em conseguir produzir

cada vez mais para atender às demandas por seus produtos. A relação empresa-cliente era unilateral: o cliente apenas recebia os produtos ofertados, e não era ouvido pelas organizações. Como a demanda era reprimida, sempre haveria quem quisesse os produtos, e os desejos específicos de um cliente ou grupo de clientes era pouco importante. Um exemplo disso era a fabricante de automóveis Ford, que produzia um único modelo de automóvel, também em uma única cor.

O foco da organização era na melhoria da tarefa realizada, a fim de conseguir aumentar sua produção e atender à demanda do mercado. Diante disso, o modelo de gestão de pessoas da Administração Científica, conhecido como Modelo Clássico, se preocupava com a execução criteriosa da tarefa, com forte aderência a regras e padrões. Como o trabalho era de natureza essencialmente operacional, o gestor se preocupava em supervisionar os operários na execução da tarefa, que deveria ser realizada da forma previamente estabelecida e com a melhor produtividade possível.

Modelo motivacional de gestão de pessoas

De fato, a execução repetida de tarefas padronizadas aumenta a produtividade, uma vez que a pessoa que a realiza adquire destreza e rapidez a cada repetição. Por outro lado, uma vez que se alcança o limite de aumento de produtividade, o trabalho rapidamente se torna desinteressante em função da falta de desafios e de possibilidade de aprendizado.

Ao se depararem com esse paradoxo de produtividade, as organizações perceberam que a excelência na normatização e na execução da tarefa eram importantes, mas que a satisfação do ser humano era fator determinante para a manutenção dos níveis de produtividade. Para resolver esse dilema, estudos comportamentais culminaram com o surgimento da escola das relações humanas em 1920, que tinha foco na satisfação do funcionário. Cabe ressaltar que nessa época as organizações ainda eram demandadas por mais produtos do que conseguiam entregar. Embora pareça que o foco da organização tenha mudado para uma legítima preocupação com o ser humano, a intenção continuava sendo em conseguir aumentar a produtividade para aumentar as vendas.

As organizações passaram a investir em ações que promovessem o bem-estar do funcionário, que deixou de ser classificado como um simples operário. Suas tarefas foram ampliadas para a execução de processos mais amplos. Nesse momento da história dos modelos de gestão de pessoas surgem as primeiras iniciativas e estudos sobre qualidade de vida no trabalho. O foco da organização era no fornecimento de benefícios aos funcionários para que estes se mantivessem motivados. Com o intuito de manter a concentração e o foco da pessoa na produtividade requerida, foram desenvolvidas iniciativas para que o funcionário tivesse seus problemas fora do trabalho resolvidos. O gestor de linha assume papel de promover o bem-estar do funcionário, pregando o “vestir a camisa” da organização.

Modelo estratégico de gestão de pessoas

Até 1970 as organizações eram classificadas em escolas que enfocavam apenas um aspecto como fator de produtividade no trabalho. Foram citadas duas dessas escolas: uma com foco na melhor tarefa, e outra com foco no funcionário mais satisfeito. Por volta de 1970 um novo conceito surge: o de que as organizações se comportam como sistemas. Esse conceito, importado da biologia e relatado por Ludwing von Bertalanffy (Santos e França, 2007), apresenta um modelo no qual a organização é composta de diversos subsistemas que interagem entre si, se influenciam e se potencializam. Além disso, essa organização interage com o ambiente externo, influenciando e sofrendo sua influência. Esse novo conceito revolucionou os modelos de organização, e todas as classificações a partir de então passam a se basear nesse conceito.

Em função das pressões externas e da interação com o ambiente, desenvolve-se entre 1970 e 1990 a organização estratégica. Nos modelos anteriores, o foco de gestão se voltava principalmente para aspectos internos, como a preocupação com tarefas, a satisfação dos funcionários, a melhoria dos processos e da estrutura hierárquica. O cliente exercia pouca influência na confecção dos produtos ofertados pelas empresas e, por conseguinte, no funcionamento da própria empresa. No modelo estratégico de gestão de pessoas, que surge na década de 90 (Fischer, 2002), os clientes passam a exercer um papel mais ativo em relação às organizações.

O cenário tem um desenho diferente: níveis mais altos de produtividade foram alcançados em função da elevada automação dos processos produtivos. Com o aumento da produtividade e do número de empresas, o mercado não é mais aquele em que as demandas por produtos eram maiores que a oferta. O cliente, que antes aceitava o produto da forma que a empresa oferecia, se vê diante de um cenário em que pode escolher entre opções diferentes. As empresas de maior sucesso são aquelas que compreendem melhor as necessidades dos clientes. O foco da organização se volta para o mundo externo, as relações da empresa se ampliam, e o cliente se torna peça chave. Surgem os primeiros estudos sobre **estratégia empresarial**. As organizações passam a definir sua proposta de valor e segmento de mercado. **Definições de missão, visão, negócio e estratégia para atingimento dos objetivos organizacionais vêm à reboque desse movimento.**

Nesse novo cenário as empresas não podem contar apenas com pessoas que saibam executar bem suas tarefas, e que estejam motivadas. Os funcionários passam a ser considerados colaboradores, envolvidos e comprometidos com os objetivos estratégicos da empresa. Nos modelos citados anteriormente a relação gerente-subordinado era quase paternal. O gestor tinha ascensão sobre o funcionário, ora cobrando sua máxima produtividade, ora motivando-o para o trabalho. Além de motivar e cobrar resultados, os novos gerentes passam a ter o desafio de comunicar a estratégia e de alinhar processos e pessoas a essas estratégias.

Modelo competitivo de gestão de pessoas

A partir de 2000 as organizações entraram na era da extrema competição. As organizações modernas sofrem pressões ainda maiores do ambiente externo: a globalização traz um novo patamar de concorrência no mercado. As organizações, que antes se preocupavam apenas com os concorrentes locais, agora se preocupam com empresas virtuais, que atingem seus mercados. Por outro lado, os próprios clientes, diante de tantas ofertas e de tamanha concorrência, tornam-se mais exigentes e percebem o poder que têm de influenciar pro-

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

CONSTITUIÇÃO: 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.

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS: DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS;

Os direitos individuais estão elencados no caput do Artigo 5º da CF. São eles:

Direito à Vida

O direito à vida deve ser observado por dois prismas: o direito de permanecer vivo e o direito de uma vida digna.

O direito de permanecer vivo pode ser observado, por exemplo, na vedação à pena de morte (salvo em caso de guerra declarada).

Já o direito à uma vida digna, garante as necessidades vitais básicas, proibindo qualquer tratamento desumano como a tortura, penas de caráter perpétuo, trabalhos forçados, cruéis, etc.

Direito à Liberdade

O direito à liberdade consiste na afirmação de que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei. Tal dispositivo representa a consagração da autonomia privada.

Trata-se a liberdade, de direito amplo, já que compreende, dentre outros, as liberdades: de opinião, de pensamento, de locomoção, de consciência, de crença, de reunião, de associação e de expressão.

Direito à Igualdade

A igualdade, princípio fundamental proclamado pela Constituição Federal e base do princípio republicano e da democracia, deve ser encarada sob duas óticas, a igualdade material e a igualdade formal.

A igualdade formal é a identidade de direitos e deveres concedidos aos membros da coletividade por meio da norma.

Por sua vez, a igualdade material tem por finalidade a busca da equiparação dos cidadãos sob todos os aspectos, inclusive o jurídico. É a consagração da máxima de Aristóteles, para quem o princípio da igualdade consistia em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desigualem.

Sob o pálio da igualdade material, caberia ao Estado promover a igualdade de oportunidades por meio de políticas públicas e leis que, atentos às características dos grupos menos favorecidos, compensassem as desigualdades decorrentes do processo histórico da formação social.

Direito à Privacidade

Para o estudo do Direito Constitucional, a privacidade é gênero, do qual são espécies a intimidade, a honra, a vida privada e a imagem. De maneira que, os mesmos são invioláveis e a eles assegura-se o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação.

Direito à Honra

O direito à honra almeja tutelar o conjunto de atributos pertinentes à reputação do cidadão sujeito de direitos, exatamente por tal motivo, são previstos no Código Penal.

Direito de Propriedade

É assegurado o direito de propriedade, contudo, com restrições, como por exemplo, de que se atenda à função social da propriedade. Também se enquadram como espécies de restrição do

direito de propriedade, a requisição, a desapropriação, o confisco e o usucapião.

Do mesmo modo, é no direito de propriedade que se asseguram a inviolabilidade do domicílio, os direitos autorais (propriedade intelectual) e os direitos reativos à herança.

Destes direitos, emanam todos os incisos do Art. 5º, da CF/88, conforme veremos abaixo:

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XI- a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

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

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

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

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

XVI- todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde

que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

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

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

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

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

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

XXII- é garantido o direito de propriedade;

XXIII- a propriedade atenderá a sua função social;

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

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

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

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

XXVIII- são assegurados, nos termos da lei:

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

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

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

XXX- é garantido o direito de herança;

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

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

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

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

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

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

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

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

XXXVII- não haverá juízo ou tribunal de exceção;

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

a) a plenitude da defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) privação ou restrição de liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

d) prestação social alternativa;

e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII- não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do artigo 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

d) de banimento;

e) cruéis;

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

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

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Princípios

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a ideia de começo, início, e, nesta linha, o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo. Mas, traz consigo o sentido de causa primeira, raiz, razão e, nesta medida, a ideia de que serve de base a alguma coisa.

Por extensão, significa, ainda, proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos e, nesta dimensão, proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio¹.

A palavra, desse modo, carrega consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito.

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recreação dessa realidade.

Nessa acepção, princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importariam em proposições fundamentais, ideais, resultantes de determinado contexto político, cultural ou religioso, que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Em tal sentido, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando.

Na dinâmica das pessoas e sociedades, os princípios atuariam como enunciados que refletem e informam, em maior ou menor grau, as práticas individuais e sociais correspondentes.

Nas ciências, a palavra princípio é apreendida com sentido similar. Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada.

Ou proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a. Os princípios atuariam no processo de exame sistemático acerca de uma certa realidade, processo que é típico às ciências, iluminando e direcionando tal processo.

Princípios de direito: funções e classificação

No Direito, os princípios cumprem funções diferenciadas. Atuam, na verdade, até mesmo na fase de construção da regra de Direito, fase pré-jurídica ou política. Mas será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante.

1 [DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* — 18. ed. — São Paulo: LTR, 2019.]

1 – Fase Pré-jurídica ou Política

Na fase pré-jurídica, que é nitidamente política, voltada à construção das regras e institutos do Direito, os princípios despontam como proposições fundamentais que propiciam uma direção coerente na construção do Direito. São veios iluminadores à elaboração de regras e institutos jurídicos.

Os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo tendem a influir no processo de construção das regras jurídicas, orientando o legislador no desenvolvimento desse processo. Nesse momento, os princípios atuam como verdadeiras fontes materiais do Direito, na medida em que se postam como fatores que influenciam na produção da ordem jurídica.

Essa influência política dos princípios é, contudo, obviamente limitada. É que as principais fontes materiais do Direito situam-se fora do sistema jurídico, consubstanciando-se fundamentalmente nos movimentos sociopolíticos e correntes político-filosóficas e econômicas que provocam e condicionam a elaboração normativa.

2 – Fase Jurídica

Na fase propriamente jurídica, os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, classificando-se segundo a função específica assumida. Surgem, nesse caso, em um plano, os princípios descritivos (ou informativos), que cumprem papel relevante na interpretação do Direito.

A seu lado, os princípios normativos subsidiários, que cumprem papel destacado no processo de integração jurídica (normas suplementivas). Por fim, os princípios normativos próprios ou concorrentes, que atuam com natureza de norma jurídica, independentemente da necessidade de ocorrência da integração jurídica.

Ressalte-se que não há um grupo de princípios exclusivamente descritivos contraposto a outro grupo, ainda que mais restrito, de princípios exclusivamente normativos. Qualquer princípio geral de Direito, ou os específicos a ramo jurídico especial, cumprem os papéis interpretativos, normativos subsidiários e normativos próprios ou concorrentes.

As funções desempenhadas é que se diferenciam, sem que impliquem a existência de categorias incomunicáveis de princípios gerais do Direito.

A) Princípios Descritivos (ou Informativos): Na fase jurídica, os princípios atuam, em primeiro lugar, como proposições ideais que propiciam uma direção coerente na interpretação da regra de Direito. São veios iluminadores à compreensão da regra jurídica construída.

Cumprem, aqui, sua função mais clássica e recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica. Nesse papel, os princípios contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos, balizando-os à essência do conjunto do sistema de Direito.

São chamados princípios descritivos ou informativos, na medida em que asseguram uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada. Os princípios informativos ou descritivos não atuam, pois, como fonte formal do Direito, mas como instrumental de auxílio à interpretação jurídica.

B) Princípios Normativos Subsidiários: Podem os princípios, entretanto, em segundo lugar, cumprir o papel de fontes formais supletivas do Direito. Atuam como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto.

A proposição ideal consubstanciada no princípio incide sobre o caso concreto, como se fosse regra jurídica específica. É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto das fontes normativas principais existentes.

Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica. A função normativa subsidiária dos princípios, embora mais rara do que sua função interpretativa, corresponde, curiosamente, àquela especialmente citada por texto expresso da legislação.

É o que se passa quando a lei autoriza o recurso, pelo juiz, à integração jurídica (art. 8º, CLT; art. 4º, Lei de Introdução ao Código Civil; art. 126 do antigo CPC).

C) Princípios Normativos Próprios ou Concorrentes: Parte importante da doutrina jurídica ocidental mais notável agrega outra função às duas tradicionais já amplamente reconhecidas: trata-se da função normativa própria dos princípios. Ou seja, os princípios atuam também como norma jurídica própria, ostentando, desse modo, natureza de efetivas normas jurídicas.

Esta mais recente compreensão sedimentou-se, em distintas vertentes, dimensões e abrangência, na segunda metade do século XX, na obra de célebres juristas, principalmente autores de Filosofia do Direito e do Direito Constitucional.

Dessa maneira, a clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito.

Princípios constitucionais do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil se caracteriza por uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Para tanto, a Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicitar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os princípios constitucionais do trabalho. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito.

Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.

Arrolam-se, de maneira sintética, os seguintes princípios constitucionais do trabalho:

- a) princípio da dignidade da pessoa humana;
- b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica;
- c) princípio da valorização do trabalho e do emprego;
- d) princípio da inviolabilidade do direito à vida;
- e) princípio do bem-estar individual e social;
- f) princípio da justiça social;
- g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental;
- h) princípio da não discriminação;
- i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material;
- j) princípio da segurança;
- k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade;
- l) princípio da vedação do retrocesso social.

Estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho.

Princípios jurídicos gerais aplicáveis ao direito do trabalho – adequações

A par dos princípios constitucionais do trabalho, supra indicados, existem princípios gerais de todo o Direito que têm inquestionável aplicação no âmbito especializado do Direito do Trabalho. São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos).

Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas.

Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo justralhista.

Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral.

Princípios Gerais – adequações

Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo trabalhista seria o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa no conhecido aforismo *pacta sunt servanda*. Informa tal princípio que os ajustes contratuais firmados pelas partes não são modificáveis ao longo do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.

Contudo, o processo de adequação desse princípio geral durante seu ingresso no Direito do Trabalho foi muito intenso. A intensidade de adequação desfigurou a matriz civilista, dando origem a uma diretriz trabalhista própria, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Desse modo, torna-se mais correto e prático examinar a referência histórica ao princípio geral do Direito Civil no âmbito do estudo específico sobre o princípio especial do ramo trabalhista.

Há três princípios gerais do Direito, conceitualmente relacionados entre si, que, seja no conjunto sistemático que representam, seja na identidade ideal singular de cada um, assumem inquestionável importância na área trabalhista. Trata-se dos princípios da lealdade e boa-fé, da não alegação da própria torpeza e, ainda, do princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, este incorporando seu contrário, consubstanciado na vedação à prática do abuso do direito.

O princípio da razoabilidade, de larga aplicação em qualquer segmento jurídico, também claramente atua no ramo trabalhista. Outro princípio jurídico geral de grande interesse ao Direito do Trabalho é o da inexistência de ilícito e respectiva penalidade sem prévia norma legal instituidora: o princípio da tipificação legal de ilícitos e penas.

Princípios específicos ao direito do trabalho

O Direito Material do Trabalho desdobra-se em um segmento individual e um segmento coletivo, cada um possuindo regras, institutos e princípios próprios. Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico.

Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intraempresariais, têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sócio jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, surgem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.

A compreensão global do Direito do Trabalho impõe, é claro, a compreensão acerca dos princípios específicos de seu segmento juscoletivo. É que o Direito Coletivo atua sobre o Direito Individual, produzindo-lhe importante universo de regras jurídicas, consubs-

tanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho).

Desse modo, o Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores socioeconômicos em que incidam seus específicos diplomas. Desde a Constituição de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do Direito Coletivo, lançando ao estudioso a necessidade de pesquisar os critérios objetivos de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas tradicionais da ordem jurídica do país.

Por esta razão, o estudo feito neste Capítulo sobre os princípios especiais do Direito do Trabalho (e Direito Individual do Trabalho), a par dos princípios gerais aplicáveis ao ramo trabalhista, não dispensa, de modo algum, o correspondente estudo sobre os princípios especiais do Direito Coletivo.

Princípios de direito individual do trabalho

Os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho) são diversos, alcançando mais de uma dezena de proposições. À medida que o ramo trabalhista desenvolve-se (e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares.

Os mais importantes princípios especiais trabalhistas indicados pela doutrina resumem-se em um grande grupo de nove princípios especiais forma aquilo que denominamos núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho (ou Direito Individual do Trabalho).

Tais princípios formam o núcleo trabalhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da função teleológica do Direito do Trabalho, como por possuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confrontem de maneira inconciliável com importantes princípios jurídicos gerais, externos ao ramo jurídico especializado. O potencial vinculante, indutor e de generalização desses princípios sobre o conjunto do ramo jurídico especializado é, desse modo, mais forte e abrangente do que o característico aos demais princípios especiais do Direito Laboral.

Isso significa que sem a presença e observância cultural e normativa desse núcleo basilar de princípios especiais, ou mediante a descaracterização acentuada de suas diretrizes indutoras, compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica concreta. Há certos princípios trabalhistas especiais francamente controvertidos, e que, por isso, devem ser examinados em separado (afinal, os princípios são grandes luminárias, e a própria dúvida, se consistente, sobre sua real existência, sentido, extensão e validade já compromete grande parte de seu próprio papel central).

Trata-se do princípio *in dubio pro operário*, se e quando aplicado ao terreno dos fatos, isto é, à análise da prova no processo judicial trabalhista. A seu lado, também estigmatizado pela controvérsia, o princípio do maior rendimento.

Núcleo Basilar de Princípios Especiais

A) Princípio da Proteção: Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vul-

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: PRINCÍPIOS BÁSICOS

— Administração pública

Conceito

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

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

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

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

Em suma, temos:

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

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

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

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

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

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

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

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

— Observação importante:

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

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

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

Princípios da administração pública

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

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

Referente à função hermenêutica, os princípios são amplamente responsáveis por explicitar o conteúdo dos demais parâmetros legais, isso se os mesmos se apresentarem obscuros no ato de tutela dos casos concretos. Por meio da função integrativa,

por sua vez, os princípios cumprem a tarefa de suprir eventuais lacunas legais observadas em matérias específicas ou diante das particularidades que permeiam a aplicação das normas aos casos existentes.

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

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

— **Observação importante:**

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

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

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

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

Princípios Administrativos

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

Vejamos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

São decorrentes do princípio da eficiência:

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

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

**PODERES ADMINISTRATIVOS: PODER HIERÁRQUICO;
PODER DISCIPLINAR; PODER REGULAMENTAR; PODER
DE POLÍCIA**

Poder Hierárquico

Trata-se o poder hierárquico, de poder conferido à autoridade administrativa para distribuir e dirimir funções em escala de seus órgãos, vindo a estabelecer uma relação de coordenação e subordinação entre os servidores que estiverem sob a sua hierarquia.

A estrutura de organização da Administração Pública é baseada em dois aspectos fundamentais, sendo eles: a distribuição de competências e a hierarquia.

Em decorrência da amplitude das competências e das responsabilidades da Administração, jamais seria possível que toda a função administrativa fosse desenvolvida por um único órgão ou agente público. Assim sendo, é preciso que haja uma distribuição dessas competências e atribuições entre os diversos órgãos e agentes integrantes da Administração Pública.

Entretanto, para que essa divisão de tarefas aconteça de maneira harmoniosa, os órgãos e agentes públicos são organizados em graus de hierarquia e poder, de maneira que o agente que se encontra em plano superior, detenha o poder legal de emitir ordens e fiscalizar a atuação dos seus subordinados. Essa relação de subordinação e hierarquia, por sua vez, causa algumas sequelas, como o dever de obediência dos subordinados, a possibilidade de o imediato superior avocar atribuições, bem como a atribuição de rever os atos dos agentes subordinados.

Denota-se, porém, que o dever de obediência do subordinado não o obriga a cumprir as ordens manifestamente ilegais, advindas de seu superior hierárquico. Ademais, nos ditames do art. 116, XII, da Lei 8.112/1990, o subordinado tem a obrigação funcional de representar contra o seu superior caso este venha a agir com ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Registra-se que a delegação de atribuições é uma das manifestações do poder hierárquico que consiste no ato de conferir a outro servidor atribuições que de âmbito inicial, faziam parte dos atos de competência da autoridade delegante. O ilustre Hely Lopes Meirelles aduz que a delegação de atribuições se submete a algumas regras, sendo elas:

A) A impossibilidade de delegação de atribuições de um Poder a outro, exceto quando devidamente autorizado pelo texto da Constituição Federal. Exemplo: autorização por lei delegada, que ocorre quando a Constituição Federal autoriza o Legislativo a delegar ao Chefe do Executivo a edição de lei.

B) É impossível a delegação de atos de natureza política. Exemplos: o veto e a sanção de lei;

C) As atribuições que a lei fixar como exclusivas de determinada autoridade, não podem ser delegadas;

D) O subordinado não pode recusar a delegação;

E) As atribuições não podem ser subdelegadas sem a devida autorização do delegante.

Sem prejuízo do entendimento doutrinário a respeito da delegação de competência, a Lei Federal 9.784/1999, que estabelece os ditames do processo administrativo federal, estabeleceu as seguintes regras relacionadas a esse assunto:

– A competência não pode ser renunciada, porém, pode ser delegada se não houver impedimento legal;

– A delegação de competência é sempre exercida de forma parcial, tendo em vista que um órgão administrativo ou seu titular não detém o poder de delegar todas as suas atribuições;

– A título de delegação vertical, depreende-se que esta pode ser feita para órgãos ou agentes subordinados hierarquicamente, e, a nível de delegação horizontal, também pode ser feita para órgãos e agentes não subordinados à hierarquia.

Não podem ser objeto de delegação:

– A edição de atos de caráter normativo;

– A decisão de recursos administrativos;

– As matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade;

Ressalta-se com afinco que o ato de delegação e a sua revogação deverão ser publicados no meio oficial, nos trâmites da lei. Ademais, deverá o ato de delegação especificar as matérias e os poderes transferidos, os limites da atuação do delegado, a duração e os objetivos da delegação e também o recurso devidamente cabível à matéria que poderá constar a ressalva de exercício da atribuição delegada.

O ato de delegação poderá ser revogado a qualquer tempo pela autoridade delegante como forma de transferência não definitiva de atribuições, devendo as decisões adotadas por delegação, mencionar de forma clara esta qualidade, que deverá ser considerada como editada pelo delegado.

No condizente à avocação, afirma-se que se trata de procedimento contrário ao da delegação de competência, vindo a ocorrer quando o superior assume ou passa a desenvolver as funções que eram de seu subordinado. De acordo com a doutrina, a norma geral, é a possibilidade de avocação pelo superior hierárquico de qualquer competência do subordinado, ressaltando-se que nesses casos, a competência a ser avocada não poderá ser privativa do órgão subordinado.

Dispõe a Lei 9.784/1999 que a avocação das competências do órgão inferior apenas será permitida em caráter excepcional e temporário com a prerrogativa de que existam motivos relevantes e impreterivelmente justificados.

O superior também pode rever os atos dos seus subordinados, como consequência do poder hierárquico com o fito de mantê-los, convalidá-los, ou ainda, desfazê-los, de ofício ou sob provocação do interessado. Convalidar significa suprir o vício de um ato administrativo por intermédio de um segundo ato, tornando válido o ato viciado. No tocante ao desfazimento do ato administrativo, infere-se que pode ocorrer de duas formas:

a) Por revogação: no momento em que a manutenção do ato válido se tornar inconveniente ou inoportuna;

b) Por anulação: quando o ato apresentar vícios.

No entanto, a utilização do poder hierárquico nem sempre poderá possibilitar a invalidação feita pela autoridade superior dos atos praticados por seus subordinados. Nos ditames doutrinários, a revisão hierárquica somente é possível enquanto o ato não tiver se tornado definitivo para a Administração Pública e, ainda, se houver sido criado o direito subjetivo para o particular.

– Observação importante: “revisão” do ato administrativo não se confunde com “reconsideração” desse mesmo ato. A revisão de ato é condizente à avaliação por parte da autoridade superior em relação à manutenção ou não de ato que foi praticado

NOÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

FUNDAMENTOS, EVOLUÇÃO E IMPORTÂNCIA HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS

Existe um conjunto de direitos que pertencem ao indivíduo pelo simples fato de pertencer ao gênero humano. Este conjunto de direitos precede o direito positivado e independe de qualquer lei para existir.

Dessa forma, o direito natural fundamenta os direitos humanos. A partir do nascimento, independente de etnia, gênero e condição social ou econômica originam-se os direitos inerentes ao homem: liberdade, segurança, igualdade. Tais direitos valem para todas as pessoas, em todos os tempos.

Como ser autônomo e único, o homem não tem preço, não é uma mercadoria, não pode ser trocado por nada no mundo. Logo, conclui-se que a dignidade não tem preço.

Em breve síntese, o direito natural se resume a um conjunto de regras universais emanadas da própria natureza das coisas. O juspositivismo (opponente da corrente jusnaturalista) define o que é justo pelas leis. O Direito origina-se da vontade do homem, por meio das leis. Já o jusnaturalismo entende que o direito natural é superior ao direito positivo.

Os Direitos Humanos são princípios universais que visam garantir a dignidade, liberdade e igualdade de todos os indivíduos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, religião ou qualquer outra distinção.

Esses direitos são considerados inalienáveis, ou seja, não podem ser tirados ou negados a ninguém.

Fundamentos dos Direitos Humanos

A ideia central dos Direitos Humanos é a noção de dignidade inerente a cada ser humano. Está associada a tradições filosóficas, religiosas e culturais que valorizam o indivíduo e reconhecem a importância da liberdade, da justiça e da igualdade.

O pensamento iluminista, por exemplo, com sua ênfase na razão e na liberdade individual, desempenhou um papel crucial na formulação das modernas concepções de direitos humanos.

Evolução Histórica

A evolução dos Direitos Humanos pode ser traçada desde os tempos antigos até os dias atuais. Documentos antigos, como o Código de Hamurabi na Mesopotâmia ou a Magna Carta na Inglaterra, já continham noções básicas de direitos e deveres. Contudo, foi com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, surgida durante a Revolução Francesa em 1789, que os Direitos Humanos ganharam sua primeira formulação moderna.

O século XX foi particularmente significativo para a consolidação dos Direitos Humanos. Após as atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, a necessidade de proteger os direitos fundamentais do indivíduo tornou-se evidente. Isso levou à ado-

ção da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, que delineou os direitos básicos que todas as pessoas deveriam ter.

Importância Histórica

Os Direitos Humanos sempre desempenharam um papel crucial na formação das sociedades e na luta contra a opressão. Eles serviram como uma bússola moral e jurídica, guiando nações e movimentos na busca por justiça e igualdade. A luta pelos direitos civis nos EUA, o movimento anti-apartheid na África do Sul ou as diversas revoluções democráticas ao redor do mundo são exemplos de como os Direitos Humanos têm sido uma força motriz na história mundial.

Além disso, a consolidação dos Direitos Humanos em tratados internacionais e constituições nacionais não apenas reforça o compromisso dos Estados com esses princípios, mas também fornece mecanismos para sua proteção e implementação.

Os Direitos Humanos, em sua essência, refletem os valores mais elevados da humanidade. Eles reconhecem o valor intrínseco de cada pessoa e buscam garantir que todos possam viver com dignidade, liberdade e segurança. A história dos Direitos Humanos é, em muitos aspectos, é a humanidade buscando aperfeiçoar-se, reconhecendo seus erros e trabalhando para criar um mundo mais justo e igualitário. Seu estudo e compreensão são essenciais para garantir que as lições do passado continuem a iluminar o caminho para um futuro mais brilhante.

CONCEITOS, PRINCÍPIOS, CARACTERÍSTICAS E GERAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

Os Direitos Humanos são entendidos como os direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, linguagem, religião ou qualquer outra condição. São fundamentados na dignidade e valor de cada ser humano e devem ser respeitados e protegidos por todos os Estados e organizações.

Princípios Fundamentais

Os Direitos Humanos baseiam-se em princípios universais, que incluem:

- **Universalidade:** todos os seres humanos têm direitos, independentemente de onde vivem ou quem são.
- **Inalienabilidade:** Direitos Humanos não podem ser tirados, a menos em circunstâncias específicas e de acordo com o devido processo.
- **Interdependência e Indivisibilidade:** todos os Direitos Humanos estão interligados e são igualmente importantes.
- **Igualdade e não discriminação:** cada pessoa tem o direito de gozar de seus Direitos Humanos sem discriminação de qualquer tipo.

- **Participação e inclusão:** todos têm o direito de participar e ser incluídos nas decisões que afetam suas vidas.
- **Responsabilidade:** estados e atores têm a responsabilidade de proteger e promover Direitos Humanos.

Características Principais

- **Inatos:** são inerentes à condição humana.
- **Universais:** pertencem a todos, independentemente de qualquer distinção.
- **Inalienáveis:** não podem ser retirados.
- **Imprescritíveis:** não expiram ou desaparecem com o tempo.
- **Irrenunciáveis:** indivíduos não podem abrir mão voluntariamente deles.

Gerações de Direitos Humanos

Os Direitos Humanos evoluíram ao longo do tempo e, frequentemente, são categorizados em “gerações” para refletir essa evolução.

1. Primeira Geração - Direitos Cívicos e Políticos: estes são os direitos do indivíduo frente ao Estado. Incluem o direito à vida, à liberdade, à igualdade perante a lei, liberdade de expressão e direito a um julgamento justo.

2. Segunda Geração - Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: relacionados com as condições necessárias para viver uma vida digna. Incluem o direito ao trabalho, à educação, à saúde, à cultura e à proteção social.

3. Terceira Geração - Direitos de Solidariedade ou Coletivos: estes refletem preocupações mais amplas, como o direito a um desenvolvimento sustentável, à paz, à autodeterminação dos povos e a um ambiente saudável.

4. Quarta e Quinta Gerações: estas são categorias em evolução e incluem questões como direitos digitais, genéticos e de grupos específicos, como indígenas e minorias.

Os Direitos Humanos, com suas características, princípios e gerações distintas, formam um corpo robusto de direitos que buscam proteger e promover a dignidade humana em todas as suas facetas. À medida que a sociedade evolui, também evoluem os Direitos Humanos, refletindo as necessidades e desafios emergentes de nosso tempo. É crucial entender esses conceitos, pois eles formam a base para um mundo mais justo e equitativo, onde cada indivíduo é valorizado e protegido.

HISTÓRICO E CONTEÚDO DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, DO PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS E DO PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

– **Histórico:** adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a DUDH foi uma resposta direta às atrocidades da Segunda Guerra Mundial. Este do-

cumento histórico foi o primeiro a articular os direitos e liberdades fundamentais que deveriam ser protegidos para todas as pessoas em todo o mundo.

– **Conteúdo:** a DUDH é composta por um preâmbulo e 30 artigos, detalhando os direitos humanos básicos. Estes incluem direitos civis e políticos, como o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, assim como direitos econômicos, sociais e culturais, como o direito ao trabalho, à educação e à liberdade de expressão.

Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP)

– **Histórico:** junto com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o PIDCP foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 e entrou em vigor em 1976. Estes dois tratados, juntamente com a DUDH, formam a chamada Carta Internacional dos Direitos Humanos.

– **Conteúdo:** o PIDCP, com um preâmbulo e 53 artigos, enfatiza os direitos civis e políticos dos indivíduos, incluindo, entre outros, o direito à vida, à liberdade de tortura, à liberdade de expressão, à privacidade, à liberdade religiosa e de consciência, e o direito a eleições justas e livres.

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

– **Histórico:** adotado pela Assembleia Geral da ONU no mesmo dia que o PIDCP em 1966, o PIDESC entrou em vigor em 1976 e destaca a importância dos direitos econômicos, sociais e culturais para a dignidade e o desenvolvimento do indivíduo.

– **Conteúdo:** com um preâmbulo e 31 artigos, o PIDESC se concentra em garantir a dignidade através da satisfação de necessidades econômicas, sociais e culturais. Isso inclui direitos como trabalho digno, padrão de vida adequado, saúde, educação, e participação na vida cultural.

Os três documentos, a DUDH, o PIDCP e o PIDESC, formam a base do direito internacional dos direitos humanos. Juntos, eles estabelecem os princípios universais que os Estados devem seguir para garantir a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os seres humanos. Ao longo das décadas, esses tratados têm servido como uma bússola moral para nações e comunidades em todo o mundo, guiando-as na proteção e promoção dos direitos humanos fundamentais.

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS (PACTO DE SÃO JOSE DA COSTA RICA) - MRE CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS

PREÂMBULO

Os Estados americanos signatários da presente Convenção, Reafirmando seu propósito de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem;

Reconhecendo que os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ser ele nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional, de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos Estados americanos;

Considerando que esses princípios foram consagrados na Carta da Organização dos Estados Americanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Declaração Universal dos Direitos do Homem e que foram reafirmados e desenvolvidos em outros instrumentos internacionais, tanto de âmbito mundial como regional;

Reiterando que, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos; e

Considerando que a Terceira Conferência Interamericana Extraordinária (Buenos Aires, 1967) aprovou a incorporação à própria Carta da Organização de normas mais amplas sobre direitos econômicos, sociais e educacionais e resolveu que uma convenção interamericana sobre direitos humanos determinasse a estrutura, competência e processo dos órgãos encarregados dessa matéria,

Convieram no seguinte:

**PARTE I
DEVERES DOS ESTADOS E DIREITOS PROTEGIDOS**

**CAPÍTULO I
ENUMERAÇÃO DE DEVERES**

**ARTIGO 1
OBRIGAÇÃO DE RESPEITAR OS DIREITOS**

1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

2. Para os efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

ARTIGO 2

Dever de Adotar Disposições de Direito Interno

Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no artigo 1 ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados-Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais direitos e liberdades.

**CAPÍTULO II
DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS**

ARTIGO 3

Direito ao Reconhecimento da Personalidade Jurídica
Toda pessoa tem direito ao reconhecimento de sua personalidade jurídica.

ARTIGO 4

Direito à Vida

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.

2. Nos países que não houverem abolido a pena de morte, esta só poderá ser imposta pelos delitos mais graves, em cumprimento de sentença final de tribunal competente e em conformidade com lei que estabeleça tal pena, promulgada antes de haver o delito sido cometido. Tampouco se estenderá sua aplicação a delitos aos quais não se aplique atualmente.

3. Não se pode restabelecer a pena de morte nos Estados que a hajam abolido.

4. Em nenhum caso pode a pena de morte ser aplicada por delitos políticos, nem por delitos comuns conexos com delitos políticos.

5. Não se deve impor a pena de morte a pessoa que, no momento da perpetração do delito, for menor de dezoito anos, ou maior de setenta, nem aplicá-la a mulher em estado de gravidez.

6. Toda pessoa condenada à morte tem direito a solicitar anistia, indulto ou comutação da pena, os quais podem ser concedidos em todos os casos. Não se pode executar a pena de morte enquanto o pedido estiver pendente de decisão ante a autoridade competente.

ARTIGO 5

Direito à Integridade Pessoal

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

2. Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada da liberdade deve ser tratada com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano.

3. A pena não pode passar da pessoa do delincente.

4. Os processados devem ficar separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais, e ser submetidos a tratamento adequado à sua condição de pessoas não condenadas.

5. Os menores, quando puderem ser processados, devem ser separados dos adultos e conduzidos a tribunal especializado, com a maior rapidez possível, para seu tratamento.

6. As penas privativas da liberdade devem ter por finalidade essencial a reforma e a readaptação social dos condenados.

ARTIGO 6

Proibição da Escravidão e da Servidão

1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as formas.

NOÇÕES DE CONTABILIDADE PÚBLICA

LEI Nº 4.320/1964

LEI Nº 4.320, DE 17 DE MARÇO DE 1964.

Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei;

DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 1º Esta lei estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, de acordo com o disposto no art. 5º, inciso XV, letra b, da Constituição Federal.

TÍTULO I DA LEI DE ORÇAMENTO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A Lei do Orçamento conterá a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômica financeira e o programa de trabalho do Governo, obedecidos os princípios de unidade, universalidade e anualidade.

§1º Integrará a Lei de Orçamento:

I - Sumário geral da receita por fontes e da despesa por funções do Governo;

II - Quadro demonstrativo da Receita e Despesa segundo as Categorias Econômicas, na forma do Anexo nº 1;

III - Quadro discriminativo da receita por fontes e respectiva legislação;

IV - Quadro das dotações por órgãos do Governo e da Administração.

§2º Acompanharão a Lei de Orçamento:

I - Quadros demonstrativos da receita e planos de aplicação dos fundos especiais;

II - Quadros demonstrativos da despesa, na forma dos Anexos nºs 6 a 9;

III - Quadro demonstrativo do programa anual de trabalho do Governo, em termos de realização de obras e de prestação de serviços.

Art. 3º A Lei de Orçamentos compreenderá todas as receitas, inclusive as de operações de crédito autorizadas em lei.

Parágrafo único. Não se consideram para os fins deste artigo as operações de crédito por antecipação da receita, as emissões de papel-moeda e outras entradas compensatórias, no ativo e passivo financeiros. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

Art. 4º A Lei de Orçamento compreenderá todas as despesas próprias dos órgãos do Governo e da administração centralizada, ou que, por intermédio deles se devam realizar, observado o disposto no artigo 2º.

Art. 5º A Lei de Orçamento não consignará dotações globais destinadas a atender indiferentemente a despesas de pessoal, material, serviços de terceiros, transferências ou quaisquer outras, ressalvado o disposto no artigo 20 e seu parágrafo único.

Art. 6º Todas as receitas e despesas constarão da Lei de Orçamento pelos seus totais, vedadas quaisquer deduções.

§1º As cotas de receitas que uma entidade pública deva transferir a outra incluir-se-ão, como despesa, no orçamento da entidade obrigada a transferência e, como receita, no orçamento da que as deva receber.

§2º Para cumprimento do disposto no parágrafo anterior, o cálculo das cotas terá por base os dados apurados no balanço do exercício anterior aquele em que se elaborar a proposta orçamentária do governo obrigado a transferência. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

Art. 7º A Lei de Orçamento poderá conter autorização ao Executivo para:

I - Abrir créditos suplementares até determinada importância obedecidas as disposições do artigo 43; (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

II - Realizar em qualquer mês do exercício financeiro, operações de crédito por antecipação da receita, para atender a insuficiências de caixa.

§1º Em casos de déficit, a Lei de Orçamento indicará as fontes de recursos que o Poder Executivo fica autorizado a utilizar para atender a sua cobertura.

§2º O produto estimado de operações de crédito e de alienação de bens imóveis somente se incluirá na receita quando umas e outras forem especificamente autorizadas pelo Poder Legislativo em forma que juridicamente possibilite ao Poder Executivo realizá-las no exercício.

§3º A autorização legislativa a que se refere o parágrafo anterior, no tocante a operações de crédito, poderá constar da própria Lei de Orçamento.

Art. 8º A discriminação da receita geral e da despesa de cada órgão do Governo ou unidade administrativa, a que se refere o artigo 2º, §1º, incisos III e IV obedecerá à forma do Anexo nº 2.

§1º Os itens da discriminação da receita e da despesa, mencionados nos artigos 11, §4º, e 13, serão identificados por números de códigos decimal, na forma dos Anexos nºs 3 e 4.

§2º Completarão os números do código decimal referido no parágrafo anterior os algarismos caracterizadores da classificação funcional da despesa, conforme estabelece o Anexo nº 5.

§3º O código geral estabelecido nesta lei não prejudicará a adoção de códigos locais.

**CAPÍTULO II
DA RECEITA**

Art. 9º Tributo é a receita derivada instituída pelas entidades de direito público, compreendendo os impostos, as taxas e contribuições nos termos da constituição e das leis vigentes em matéria financeira, destinado-se o seu produto ao custeio de atividades gerais ou específicas exercidas por essas entidades (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

Art. 10. (Vetado).

Art. 11 - A receita classificar-se-á nas seguintes categorias econômicas: Receitas Correntes e Receitas de Capital. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 1.939, de 1982)

§1º - São Receitas Correntes as receitas tributária, de contribuições, patrimonial, agropecuária, industrial, de serviços e outras e, ainda, as provenientes de recursos financeiros recebidos de outras pessoas de direito público ou privado, quando destinadas a atender despesas classificáveis em Despesas Correntes. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 1.939, de 1982)

§2º - São Receitas de Capital as provenientes da realização de recursos financeiros oriundos de constituição de dívidas; da conversão, em espécie, de bens e direitos; os recursos recebidos de outras pessoas de direito público ou privado, destinados a atender despesas classificáveis em Despesas de Capital e, ainda, o superávit do Orçamento Corrente. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 1.939, de 1982)

§3º - O superávit do Orçamento Corrente resultante do balançamento dos totais das receitas e despesas correntes, apurado na demonstração a que se refere o Anexo nº 1, não constituirá item de receita orçamentária. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 1.939, de 1982)

§4º - A classificação da receita obedecerá ao seguinte esquema: (Redação dada pelo Decreto Lei nº 1.939, de 1982)

RECEITAS CORRENTES
RECEITA TRIBUTÁRIA
Impostos.
Taxas.
Contribuições de Melhoria.
RECEITA DE CONTRIBUIÇÕES
RECEITA PATRIMONIAL
RECEITA AGROPECUÁRIA
RECEITA INDUSTRIAL
RECEITA DE SERVIÇOS
TRANSFERÊNCIAS CORRENTES
OUTRAS RECEITAS CORRENTES
RECEITAS DE CAPITAL
OPERAÇÕES DE CRÉDITO
ALIENAÇÃO DE BENS
AMORTIZAÇÃO DE EMPRÉSTIMOS
TRANSFERÊNCIAS DE CAPITAL
OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL

**CAPÍTULO III
DA DESPESA**

Art. 12. A despesa será classificada nas seguintes categorias econômicas: (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

DESPESAS CORRENTES
Despesas de Custeio

Transferências Correntes

DESPESAS DE CAPITAL

Investimentos
Inversões Financeiras
Transferências de Capital

§1º Classificam-se como Despesas de Custeio as dotações para manutenção de serviços anteriormente criados, inclusive as destinadas a atender a obras de conservação e adaptação de bens imóveis.

§2º Classificam-se como Transferências Correntes as dotações para despesas as quais não corresponda contraprestação direta em bens ou serviços, inclusive para contribuições e subvenções destinadas a atender à manutenção de outras entidades de direito público ou privado.

§3º Consideram-se subvenções, para os efeitos desta lei, as transferências destinadas a cobrir despesas de custeio das entidades beneficiadas, distinguindo-se como:

I - subvenções sociais, as que se destinem a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial ou cultural, sem finalidade lucrativa;

II - subvenções econômicas, as que se destinem a empresas públicas ou privadas de caráter industrial, comercial, agrícola ou pastoril.

§4º Classificam-se como investimentos as dotações para o planejamento e a execução de obras, inclusive as destinadas à aquisição de imóveis considerados necessários à realização destas últimas, bem como para os programas especiais de trabalho, aquisição de instalações, equipamentos e material permanente e constituição ou aumento do capital de empresas que não sejam de caráter comercial ou financeiro.

§5º Classificam-se como Inversões Financeiras as dotações destinadas a:

I - aquisição de imóveis, ou de bens de capital já em utilização;

II - aquisição de títulos representativos do capital de empresas ou entidades de qualquer espécie, já constituídas, quando a operação não importe aumento do capital;

III - constituição ou aumento do capital de entidades ou empresas que visem a objetivos comerciais ou financeiros, inclusive operações bancárias ou de seguros.

§6º São Transferências de Capital as dotações para investimentos ou inversões financeiras que outras pessoas de direito público ou privado devam realizar, independentemente de contraprestação direta em bens ou serviços, constituindo essas transferências auxílios ou contribuições, segundo derivem diretamente da Lei de Orçamento ou de lei especialmente anterior, bem como as dotações para amortização da dívida pública.

Art. 13. Observadas as categorias econômicas do art. 12, a discriminação ou especificação da despesa por elementos, em cada unidade administrativa ou órgão de governo, obedecerá ao seguinte esquema:

DESPESAS CORRENTES
Despesas de Custeio
Pessoa Civil
Pessoal Militar
Material de Consumo
Serviços de Terceiros
Encargos Diversos
Transferências Correntes

Subvenções Sociais
 Subvenções Econômicas
 Inativos
 Pensionistas
 Salário Família e Abono Familiar
 Juros da Dívida Pública
 Contribuições de Previdência Social
 Diversas Transferências Correntes.

DESPESAS DE CAPITAL

Investimentos
 Obras Públicas
 Serviços em Regime de Programação Especial
 Equipamentos e Instalações
 Material Permanente
 Participação em Constituição ou Aumento de Capital de Empresas ou Entidades Industriais ou Agrícolas
 Inversões Financeiras
 Aquisição de Imóveis
 Participação em Constituição ou Aumento de Capital de Empresas ou Entidades Comerciais ou Financeiras
 Aquisição de Títulos Representativos de Capital de Empresa em Funcionamento
 Constituição de Fundos Rotativos
 Concessão de Empréstimos
 Diversas Inversões Financeiras
 Transferências de Capital
 Amortização da Dívida Pública
 Auxílios para Obras Públicas
 Auxílios para Equipamentos e Instalações
 Auxílios para Inversões Financeiras
 Outras Contribuições.

Art. 14. Constitui unidade orçamentária o agrupamento de serviços subordinados ao mesmo órgão ou repartição a que serão consignadas dotações próprias. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

Parágrafo único. Em casos excepcionais, serão consignadas dotações a unidades administrativas subordinadas ao mesmo órgão.

Art. 15. Na Lei de Orçamento a discriminação da despesa far-se-á no mínimo por elementos. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

§1º Entende-se por elementos o desdobramento da despesa com pessoal, material, serviços, obras e outros meios de que se serve a administração pública para consecução dos seus fins. (Veto rejeitado no DOU, de 5.5.1964)

§2º Para efeito de classificação da despesa, considera-se material permanente o de duração superior a dois anos.

**SEÇÃO I
 DAS DESPESAS CORRENTES**

**SUBSEÇÃO ÚNICA
 DAS TRANSFERÊNCIAS CORRENTES**

I) Das Subvenções Sociais

Art. 16. Fundamentalmente e nos limites das possibilidades financeiras a concessão de subvenções sociais visará a prestação de serviços essenciais de assistência social, médica e educacional, sempre que a suplementação de recursos de origem privada aplicados a esses objetivos, revelar-se mais econômica.

Parágrafo único. O valor das subvenções, sempre que possível, será calculado com base em unidades de serviços efetivamente prestados ou postos à disposição dos interessados obedecidos os padrões mínimos de eficiência previamente fixados.

Art. 17. Somente à instituição cujas condições de funcionamento forem julgadas satisfatórias pelos órgãos oficiais de fiscalização serão concedidas subvenções.

II) Das Subvenções Econômicas

Art. 18. A cobertura dos déficits de manutenção das empresas públicas, de natureza autárquica ou não, far-se-á mediante subvenções econômicas expressamente incluídas nas despesas correntes do orçamento da União, do Estado, do Município ou do Distrito Federal.

Parágrafo único. Consideram-se, igualmente, como subvenções econômicas:

a) as dotações destinadas a cobrir a diferença entre os preços de mercado e os preços de revenda, pelo Governo, de gêneros alimentícios ou outros materiais;

b) as dotações destinadas ao pagamento de bonificações a produtores de determinados gêneros ou materiais.

Art. 19. A Lei de Orçamento não consignará ajuda financeira, a qualquer título, a empresa de fins lucrativos, salvo quando se tratar de subvenções cuja concessão tenha sido expressamente autorizada em lei especial.

**SEÇÃO II
 DAS DESPESAS DE CAPITAL**

**SUBSEÇÃO PRIMEIRA
 DOS INVESTIMENTOS**

Art. 20. Os investimentos serão discriminados na Lei de Orçamento segundo os projetos de obras e de outras aplicações.

Parágrafo único. Os programas especiais de trabalho que, por sua natureza, não possam cumprir-se subordinadamente às normas gerais de execução da despesa poderão ser custeadas por dotações globais, classificadas entre as Despesas de Capital.

**SUBSEÇÃO SEGUNDA
 DAS TRANSFERÊNCIAS DE CAPITAL**

Art. 21. A Lei de Orçamento não consignará auxílio para investimentos que se devam incorporar ao patrimônio das empresas privadas de fins lucrativos.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se às transferências de capital à conta de fundos especiais ou dotações sob regime excepcional de aplicação.

**TÍTULO II
 DA PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA**

**CAPÍTULO I
 CONTEÚDO E FORMA DA PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA**

Art. 22. A proposta orçamentária que o Poder Executivo encaminhará ao Poder Legislativo nos prazos estabelecidos nas Constituições e nas Leis Orgânicas dos Municípios, compor-se-á:

I - Mensagem, que conterá: exposição circunstanciada da situação econômico-financeira, documentada com demonstração da dívida fundada e flutuante, saldos de créditos especiais, restos a

NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: ART. 165 A ART. 169

— Orçamento

O outro instituto que, ao lado da tributação, permite que o Estado possa cumprir seu papel constitucional, é o Orçamento Público, inserido no capítulo que trata da Atividade financeira do estado (cap. II do título VI da CF).

Trata-se de uma peça contábil que além de prever despesas a serem realizadas pelo Estado, também o autoriza a cobrar tributos que julgar necessário à estabilização de suas finanças.

Segundo a Constituição Federal, art. 165, as leis orçamentárias serão de iniciativa do poder executivo e estabelecerão o Plano Plurianual, as Diretrizes Orçamentárias e os Orçamentos Anuais.

O Plano Plurianual tem a sua previsão no art. 165, §1º da Constituição Federal, e estabelece, de forma regionalizada, diretrizes, objetivos e metas da administração pública para as despesas de capital e outras decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada. No PPA estão evidenciadas as necessidades regionais ou setoriais, os níveis de prioridade, as fontes de recursos disponíveis ou potenciais e os programas das ações de longo prazo, visam à continuidade das administrações que se sucedem, para evitar que a população seja prejudicada com a paralisação de obras e serviços iniciados pelo governante anterior.

A Lei de Diretrizes Orçamentárias, conforme o art. 165, §2º, da CF, compreenderá as metas e prioridades da administração pública federal, estabelecerá as diretrizes de política fiscal e respectivas metas, em consonância com trajetória sustentável da dívida pública, orientará a elaboração da lei orçamentária anual, disporá sobre as alterações na legislação tributária e estabelecerá a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 109, de 2021)

A Lei Orçamentária Anual, válida apenas para um exercício financeiro, compreenderá o orçamento fiscal, o orçamento de investimento e orçamento da seguridade social. Nela são programadas ações a serem executadas a fim de viabilizar a realização do que foi planejado no Plano Plurianual e traçado na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Por fim, é imprescindível ressaltar que a Lei de Diretrizes Orçamentárias é iniciativa do Poder Executivo, que apresenta o projeto de lei ao Legislativo.

No Congresso Nacional os parlamentares, por meio da comissão de orçamento, analisam a proposta orçamentária e pronunciam-se a favor, no todo ou em parte, ou contra. Em seguida, a matéria retorna ao Poder Executivo para ser sancionada ou vetada.

Finanças Públicas – Orçamento

Em decorrência das constantes transformações econômico-sociais pelas quais vem passando a sociedade brasileira, podemos observar que a administração pública não ficou inerte a este processo¹.

¹ [<http://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/24153/orcamen->

Guiando-se na roda do desenvolvimento social, constatamos que um dos mecanismos públicos que mais sofrera mudanças no decorrer dos anos fora o Orçamento Público, passando de peça meramente formal, necessária ao controle dos gastos públicos, para um processo sistemático que engloba desde a elaboração do orçamento - cujas dotações são definidas de forma a atender as necessidades coletivas - sua execução dinâmica e o acompanhamento dos objetivos e metas estipulados, a fim de avaliar se a administração pública está atendendo efetivamente as ações propostas para satisfazer os interesses sociais.

Entendemos também que o processo orçamentário é um instrumento alicerçado sobre princípios constitucionais que procuram delinear a projeção das receitas e despesas públicas, seja de forma legal, temporal, limitada, específica e exclusiva, evitando assim o lançamento desmedido de dotações, bem como, permitindo o controle legislativo sobre os gastos públicos.

Desta feita, concluímos portanto que o orçamento público é um processo dinâmico, que envolve todos os Entes, Órgãos, Poderes e a sociedade na sua elaboração, execução e acompanhamento, e que sua principal finalidade é atender às necessidades sociais, focando em áreas prioritárias cuja deficiência de atendimento pode ser detectada através do acompanhamento e avaliação das ações propostas no plano de governo.

TÍTULO VI DA TRIBUTAÇÃO E DO ORÇAMENTO

CAPÍTULO II DAS FINANÇAS PÚBLICAS

()

SEÇÃO II DOS ORÇAMENTOS

Art. 165. Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão:

- I - o plano plurianual;
- II - as diretrizes orçamentárias;
- III - os orçamentos anuais.

§1º A lei que instituir o plano plurianual estabelecerá, de forma regionalizada, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para as despesas de capital e outras delas decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada.

§2º A lei de diretrizes orçamentárias compreenderá as metas e prioridades da administração pública federal, estabelecerá as diretrizes de política fiscal e respectivas metas, em consonância com trajetória sustentável da dívida pública, orientará a elaboração da lei orçamentária anual, disporá sobre as alterações na legislação tributária e estabelecerá a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 109, de 2021)

§3º O Poder Executivo publicará, até trinta dias após o encerra-

to-na-constituicao-brasileira]

mento de cada bimestre, relatório resumido da execução orçamentária. (Vide Emenda constitucional nº 106, de 2020)

§4º Os planos e programas nacionais, regionais e setoriais previstos nesta Constituição serão elaborados em consonância com o plano plurianual e apreciados pelo Congresso Nacional.

§5º A lei orçamentária anual compreenderá:

I - o orçamento fiscal referente aos Poderes da União, seus fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público;

II - o orçamento de investimento das empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto;

III - o orçamento da seguridade social, abrangendo todas as entidades e órgãos a ela vinculados, da administração direta ou indireta, bem como os fundos e fundações instituídos e mantidos pelo Poder Público.

§6º O projeto de lei orçamentária será acompanhado de demonstrativo regionalizado do efeito, sobre as receitas e despesas, decorrente de isenções, anistias, remissões, subsídios e benefícios de natureza financeira, tributária e creditícia.

§7º Os orçamentos previstos no §5º, I e II, deste artigo, compatibilizados com o plano plurianual, terão entre suas funções a de reduzir desigualdades inter-regionais, segundo critério populacional.

§8º A lei orçamentária anual não conterá dispositivo estranho à previsão da receita e à fixação da despesa, não se incluindo na proibição a autorização para abertura de créditos suplementares e contratação de operações de crédito, ainda que por antecipação de receita, nos termos da lei.

§9º Cabe à lei complementar:

I - dispor sobre o exercício financeiro, a vigência, os prazos, a elaboração e a organização do plano plurianual, da lei de diretrizes orçamentárias e da lei orçamentária anual;

II - estabelecer normas de gestão financeira e patrimonial da administração direta e indireta bem como condições para a instituição e funcionamento de fundos.

III - dispor sobre critérios para a execução equitativa, além de procedimentos que serão adotados quando houver impedimentos legais e técnicos, cumprimento de restos a pagar e limitação das programações de caráter obrigatório, para a realização do disposto nos §§11 e 12 do art. 166. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§10. A administração tem o dever de executar as programações orçamentárias, adotando os meios e as medidas necessários, com o propósito de garantir a efetiva entrega de bens e serviços à sociedade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§11. O disposto no §10 deste artigo, nos termos da lei de diretrizes orçamentárias: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 102, de 2019) (Produção de efeito)

I - subordina-se ao cumprimento de dispositivos constitucionais e legais que estabeleçam metas fiscais ou limites de despesas e não impede o cancelamento necessário à abertura de créditos adicionais;

II - não se aplica nos casos de impedimentos de ordem técnica devidamente justificados;

III - aplica-se exclusivamente às despesas primárias discricionárias.

§12. Integrará a lei de diretrizes orçamentárias, para o exercício a que se refere e, pelo menos, para os 2 (dois) exercícios subsequentes, anexo previsão de agregados fiscais e a proporção dos

recursos para investimentos que serão alocados na lei orçamentária anual para a continuidade daqueles em andamento. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 102, de 2019) (Produção de efeito)

§13. O disposto no inciso III do §9º e nos §§10, 11 e 12 deste artigo aplica-se exclusivamente aos orçamentos fiscal e da seguridade social da União. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 102, de 2019) (Produção de efeito)

§14. A lei orçamentária anual poderá conter previsões de despesas para exercícios seguintes, com a especificação dos investimentos plurianuais e daqueles em andamento. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 102, de 2019) (Produção de efeito)

§15. A União organizará e manterá registro centralizado de projetos de investimento contendo, por Estado ou Distrito Federal, pelo menos, análises de viabilidade, estimativas de custos e informações sobre a execução física e financeira. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 102, de 2019) (Produção de efeito)

§16. As leis de que trata este artigo devem observar, no que couber, os resultados do monitoramento e da avaliação das políticas públicas previstos no §16 do art. 37 desta Constituição. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 109, de 2021)

Art. 166. Os projetos de lei relativos ao plano plurianual, às diretrizes orçamentárias, ao orçamento anual e aos créditos adicionais serão apreciados pelas duas Casas do Congresso Nacional, na forma do regimento comum.

§1º Caberá a uma Comissão mista permanente de Senadores e Deputados:

I - examinar e emitir parecer sobre os projetos referidos neste artigo e sobre as contas apresentadas anualmente pelo Presidente da República;

II - examinar e emitir parecer sobre os planos e programas nacionais, regionais e setoriais previstos nesta Constituição e exercer o acompanhamento e a fiscalização orçamentária, sem prejuízo da atuação das demais comissões do Congresso Nacional e de suas Casas, criadas de acordo com o art. 58.

§2º As emendas serão apresentadas na Comissão mista, que sobre elas emitirá parecer, e apreciadas, na forma regimental, pelo Plenário das duas Casas do Congresso Nacional.

§3º As emendas ao projeto de lei do orçamento anual ou aos projetos que o modifiquem somente podem ser aprovadas caso:

I - sejam compatíveis com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias;

II - indiquem os recursos necessários, admitidos apenas os provenientes de anulação de despesa, excluídas as que incidam sobre:

a) dotações para pessoal e seus encargos;

b) serviço da dívida;

c) transferências tributárias constitucionais para Estados, Municípios e Distrito Federal; ou

III - sejam relacionadas:

a) com a correção de erros ou omissões; ou

b) com os dispositivos do texto do projeto de lei.

§4º As emendas ao projeto de lei de diretrizes orçamentárias não poderão ser aprovadas quando incompatíveis com o plano plurianual.

§5º O Presidente da República poderá enviar mensagem ao Congresso Nacional para propor modificação nos projetos a que se refere este artigo enquanto não iniciada a votação, na Comissão mista, da parte cuja alteração é proposta.

§6º Os projetos de lei do plano plurianual, das diretrizes orçamentárias e do orçamento anual serão enviados pelo Presidente da República ao Congresso Nacional, nos termos da lei complementar

a que se refere o art. 165, §9º.

§7º Aplicam-se aos projetos mencionados neste artigo, no que não contrariar o disposto nesta seção, as demais normas relativas ao processo legislativo.

§8º Os recursos que, em decorrência de veto, emenda ou rejeição do projeto de lei orçamentária anual, ficarem sem despesas correspondentes poderão ser utilizados, conforme o caso, mediante créditos especiais ou suplementares, com prévia e específica autorização legislativa.

§9º As emendas individuais ao projeto de lei orçamentária serão aprovadas no limite de 2% (dois por cento) da receita corrente líquida do exercício anterior ao do encaminhamento do projeto, observado que a metade desse percentual será destinada a ações e serviços públicos de saúde. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 126, de 2022)

§9º-A Do limite a que se refere o §9º deste artigo, 1,55% (um inteiro e cinquenta e cinco centésimos por cento) caberá às emendas de Deputados e 0,45% (quarenta e cinco centésimos por cento) às de Senadores. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 126, de 2022)

§10. A execução do montante destinado a ações e serviços públicos de saúde previsto no §9º, inclusive custeio, será computada para fins do cumprimento do inciso I do §2º do art. 198, vedada a destinação para pagamento de pessoal ou encargos sociais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 86, de 2015)

§11. É obrigatória a execução orçamentária e financeira das programações oriundas de emendas individuais, em montante correspondente ao limite a que se refere o §9º deste artigo, conforme os critérios para a execução equitativa da programação definidos na lei complementar prevista no §9º do art. 165 desta Constituição, observado o disposto no §9º-A deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 126, de 2022)

§12. A garantia de execução de que trata o §11 deste artigo aplica-se também às programações incluídas por todas as emendas de iniciativa de bancada de parlamentares de Estado ou do Distrito Federal, no montante de até 1% (um por cento) da receita corrente líquida realizada no exercício anterior. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito) (Vide) (Vide)

§13. As programações orçamentárias previstas nos §§11 e 12 deste artigo não serão de execução obrigatória nos casos dos impedimentos de ordem técnica. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§14. Para fins de cumprimento do disposto nos §§11 e 12 deste artigo, os órgãos de execução deverão observar, nos termos da lei de diretrizes orçamentárias, cronograma para análise e verificação de eventuais impedimentos das programações e demais procedimentos necessários à viabilização da execução dos respectivos montantes. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

I - (revogado); (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

II - (revogado); (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

III - (revogado); (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

IV - (revogado). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§15. (Revogado) (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§16. Quando a transferência obrigatória da União para a exe-

cução da programação prevista nos §§11 e 12 deste artigo for destinada a Estados, ao Distrito Federal e a Municípios, independerá da adimplência do ente federativo destinatário e não integrará a base de cálculo da receita corrente líquida para fins de aplicação dos limites de despesa de pessoal de que trata o caput do art. 169. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§17. Os restos a pagar provenientes das programações orçamentárias previstas nos §§11 e 12 deste artigo poderão ser considerados para fins de cumprimento da execução financeira até o limite de 1% (um por cento) da receita corrente líquida do exercício anterior ao do encaminhamento do projeto de lei orçamentária, para as programações das emendas individuais, e até o limite de 0,5% (cinco décimos por cento), para as programações das emendas de iniciativa de bancada de parlamentares de Estado ou do Distrito Federal. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 126, de 2022)

§18. Se for verificado que a reestimativa da receita e da despesa poderá resultar no não cumprimento da meta de resultado fiscal estabelecida na lei de diretrizes orçamentárias, os montantes previstos nos §§11 e 12 deste artigo poderão ser reduzidos em até a mesma proporção da limitação incidente sobre o conjunto das demais despesas discricionárias. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

§19. Considera-se equitativa a execução das programações de caráter obrigatório que observe critérios objetivos e imparciais e que atenda de forma igualitária e impessoal às emendas apresentadas, independentemente da autoria, observado o disposto no §9º-A deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 126, de 2022)

§20. As programações de que trata o §12 deste artigo, quando versarem sobre o início de investimentos com duração de mais de 1 (um) exercício financeiro ou cuja execução já tenha sido iniciada, deverão ser objeto de emenda pela mesma bancada estadual, a cada exercício, até a conclusão da obra ou do empreendimento. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 100, de 2019) (Produção de efeito)

Art. 166-A. As emendas individuais impositivas apresentadas ao projeto de lei orçamentária anual poderão alocar recursos a Estados, ao Distrito Federal e a Municípios por meio de: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

I - transferência especial; ou (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

II - transferência com finalidade definida. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

§1º Os recursos transferidos na forma do caput deste artigo não integrarão a receita do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios para fins de repartição e para o cálculo dos limites da despesa com pessoal ativo e inativo, nos termos do §16 do art. 166, e de endividamento do ente federado, vedada, em qualquer caso, a aplicação dos recursos a que se refere o caput deste artigo no pagamento de: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

I - despesas com pessoal e encargos sociais relativas a ativos e inativos, e com pensionistas; e (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

II - encargos referentes ao serviço da dívida. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

§2º Na transferência especial a que se refere o inciso I do caput deste artigo, os recursos: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 105, de 2019)

I - serão repassados diretamente ao ente federado beneficiado,