



TRT PE

**TRT PE - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
6ª REGIÃO – PERNAMBUCO**

Técnico Judiciário – Área Administrativa

EDITAL Nº 1/2024

**CÓD: OP-021NV-24
7908403564736**

Língua Portuguesa

1. Redação Oficial	11
2. Ortografia e acentuação	12
3. Emprego do sinal indicativo de crase	16
4. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	16
5. Relação do texto com seu contexto histórico	24
6. Sinonímia e antonímia; Denotação e conotação	25
7. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre	28
8. Intertextualidade	29
9. Figuras de linguagem	30
10. Morfossintaxe; Coordenação e subordinação ; Vozes do verbo; Correlação de tempos e modos verbais; PRONOMES; Flexão nominal e flexão verbal.....	34
11. Elementos estruturais e processos de formação de palavras	44
12. Pontuação	45
13. Concordância nominal e concordância verbal	47
14. Regência nominal e regência verbal	48
15. Conectivos.....	50
16. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas; organização e reorganização de orações e períodos; equivalência e transformação de estruturas)	51

Matemática e raciocínio lógico

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos. Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas.....	59
2. Números inteiros e racionais: operações (adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação); expressões numéricas; múltiplos e divisores de números naturais; problemas. Frações e operações com frações	82
3. Números e grandezas proporcionais: razões e proporções; divisão em partes proporcionais	90
4. Regra de três. Problemas envolvendo regra de três simples	91
5. Porcentagem. Cálculos de porcentagem. Acréscimos e descontos	93
6. Noções de Estatística: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão)	94
7. Leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas.....	96

Noções de Sustentabilidade

1. Resolução CNJ nº 550/2024 (Altera a Resolução CNJ nº 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário)	99
2. Código de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Resolução Administrativa nº 35/2023)	118
3. Regimento Interno do TRT da 6ª Região (Resolução Administrativa nº 22/2021)	122

4. Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Resolução Administrativa TRT6-GP nº 29/2023, alterada pela Resolução Administrativa TRT6 nº 2/2024)	158
--	-----

Noções de Direitos Humanos

1. Direitos Humanos: Evolução histórica dos Direitos Humanos	167
2. Os fundamentos filosóficos dos Direitos Humanos: Fontes, classificação, princípios, características e gerações de direitos humanos	167
3. Interpretação dos tratados de Direitos Humanos.....	168
4. Colisão entre direitos humanos: Teorias para resolução	169
5. Controle de convencionalidade	171
6. Tratados internacionais de Direitos Humanos em face da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	171
7. Declaração Universal dos Direitos Humanos	174
8. Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e protocolos facultativos.....	177
9. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e protocolos facultativos	180
10. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.....	185
11. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher e protocolo facultativo	190
12. Convenção sobre os direitos da criança e seus protocolos facultativos	193
13. Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência e seu protocolo facultativo	202
14. Convenção relativa à proteção do patrimônio mundial, cultural e natural - “Declaração de Estocolmo”	217
15. Convenção sobre a diversidade biológica	224
16. Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas.....	236
17. Sistema Regional Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos	241
18. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.....	241
19. Convenção Americana sobre Direitos Humanos.....	243
20. Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais - “Protocolo de San Salvador”	255
21. Comissão Interamericana de Direitos Humanos e Corte Interamericana de Direitos Humanos: composição, funcionamento, atribuições e histórico de decisões.....	260
22. Mecanismos de proteção aos direitos humanos na ordem jurídica nacional e internacional.....	262
23. Direitos Humanos em espécie e grupos vulneráveis	262
24. 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.....	263
25. Resolução nº 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.....	276
26. Resolução nº 368/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho	278

Noções de informática

1. Noções de sistema operacional: Windows 10 e 11.....	287
--	-----

2. E-mail, edição de textos, planilhas, agenda e apresentações: Google Workspace e Microsoft Office 365. Compartilhamento de arquivos: Google Workspace	290
3. Google Drive: Criar arquivos, editar, compartilhamento de arquivos e permissões.....	293
4. Agenda: Criar eventos, convidar participantes, ajustar horários, anexar documentos, adicionar videoconferência; Tarefas ...	295
5. Google Meet	298
6. Gmail: Configurações rápidas, painel de visualização, marcadores); editor de texto (documentos Google)	300
7. Redes de Computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de internet e intranet. Navegadores web: Mozilla Firefox, Google Chrome, Microsoft Edge	305
8. Sítios de busca e pesquisa na internet: Utilização de mecanismos de busca como Google, Bing	311
9. Conceitos de organização e de gerenciamento de informações: Arquivos, pastas e programas.....	313
10. Segurança da informação: Procedimentos de segurança; noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.).....	315
11. boas práticas de segurança cibernética, incluindo autenticação de dois fatores e gestão de senhas	320

Noções de Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade das normas constitucionais: normas de eficácia plena, contida e limitada; normas programáticas	325
2. Princípios fundamentais	326
3. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos; Dos partidos políticos.....	328
4. Da organização do Estado: da organização político-administrativa: da União; Das competências da União, dos Estados e dos Municípios	339
5. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos	346
6. Da organização dos Poderes; Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República; Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	352
7. Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária	356
8. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça: organização e competência; Do Superior Tribunal de Justiça; Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho; Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública	366

Noções de Direito Administrativo

1. Administração Pública; Regime jurídico administrativo; Princípios constitucionais e legais da Administração Pública; Princípios administrativos implícitos.....	395
2. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942 com redação dada pela Lei nº 12.376/2010 e alterações) e sua aplicação na Administração Pública	406
3. Poderes da Administração Pública; Poderes e deveres dos administradores públicos; Uso e abuso do poder	410
4. Lei de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019 e alterações)	417
5. Ato administrativo; Conceito, características e atributos; Elementos e requisitos de validade. Classificação dos atos administrativos; Formação e efeitos; Extinção, revogação, invalidação e convalidação; Cassação e caducidade.....	421
6. Processo administrativo; Lei nº 9.784/1999 e alterações.....	439
7. Controle da Administração Pública; Classificações relativas ao controle da Administração Pública; Controle externo e procedimentos de tomadas de contas.....	449
8. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021)	457

9. CAPÍTULO I	464
10. Das Disposições Gerais	464
11. LEI Nº 8.429, DE 2 DE JUNHO DE 1992	464
12. CAPÍTULO II	465
13. Dos Atos de Improbidade Administrativa	465
14. Dos Atos de Improbidade Administrativa que Importam Enriquecimento Ilícito	465
15. Seção II.....	466
16. Dos Atos de Improbidade Administrativa que Causam Prejuízo ao Erário.....	466
17. CAPÍTULO III	467
18. Das Penas.....	467
19. Seção II-A	467
20. Seção III.....	467
21. Dos Atos de Improbidade Administrativa que Atentam Contra os Princípios da Administração Pública	467
22. Da Declaração de Bens	468
23. CAPÍTULO V.....	468
24. Do Procedimento Administrativo e do Processo Judicial.....	468
25. CAPÍTULO IV.....	468
26. CAPÍTULO VI.....	472
27. Das Disposições Penais	472
28. CAPÍTULO VIII.....	473
29. Das Disposições Finais	473
30. CAPÍTULO VII.....	473
31. Da Prescrição	473
32. Licitação; Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade; Princípios básicos e correlatos; Modalidades; Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade; Procedimento licitatório. Anulação, revogação e recursos administrativos; Sanções e procedimento sancionatório; Crimes em licitações e contratos administrativos; Lei nº 14.133/2021 e alterações	473

Noções de Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização	559
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	561
3. Princípios básicos da Administração Pública.....	562
4. Gestão de resultados na produção de serviços públicos	562
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	564
6. Gestão e avaliação de desempenho	566
7. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação	567
8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional	570
9. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.....	571
10. Gestão por Processos.....	573
11. Gestão de contratos	576
12. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	576
13. Motivação	579

14. Liderança.....	581
15. Tipos de decisão e processo decisório	584

Noções de Direito do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho	593
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988)	598
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	599
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	600
5. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.....	601
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	603
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	609
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	611
9. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização	613
10. Do aviso prévio	618
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	619
12. Do salário mínimo; irredutibilidade e garantia	630
13. as férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias.....	634
14. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário	638
15. Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	641
16. Da prescrição e decadência	664
17. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres	666
18. Da proteção ao trabalho do menor	673
19. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade	678
20. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho	682
21. Das comissões de Conciliação Prévia	686
22. Da renúncia e transação	688
23. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 e alterações); Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 e alterações)	693
24. Dano moral e material nas relações de trabalho	705
25. Precedentes vinculantes (IRDR e IAC)	707
26. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	707
27. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho	708
28. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho.....	711

Noções de Direito Processual de Trabalho

1. Da Justiça do Trabalho: organização e competência.....	717
2. Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência.....	719
3. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores.....	723

4. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária do Código de Processo Civil - CPC)	724
5. Dos atos, termos e prazos processuais	727
6. Das custas e emolumentos	729
7. Das partes e procuradores; do jus postulandi; da substituição e representação processuais; da assistência judiciária; dos honorários de advogado	731
8. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; da notificação das partes; do arquivamento do processo; da revelia e confissão.....	734
9. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal; da legitimidade para ajuizar	737
10. Do procedimento ordinário e sumaríssimo	739
11. Execução: Procedimentos; Embargos à execução; Praça e leilão; Arrematação.....	741
12. Recursos no processo do trabalho	744
13. Informatização do Processo Judicial (Lei nº 11.419/2006 e alterações)	752

Conteúdo Digital

Noções de legislação

1. Lei nº 8.112/1990 e alterações: Das disposições preliminares; do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição: do provimento, da vacância, da remoção, da redistribuição e da substituição; dos direitos e vantagens: do vencimento e da remuneração, das vantagens, das férias, das licenças e dos afastamentos; do regime disciplinar: dos deveres, das proibições, da acumulação, das responsabilidades, das penalidades; do processo administrativo disciplinar; da seguridade social do servidor.....

3

Conteúdo Digital

- Para estudar o Conteúdo Digital acesse sua “Área do Cliente” em nosso site, ou siga os passos indicados na página 2 para acessar seu bônus.

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

LÍNGUA PORTUGUESA

REDAÇÃO OFICIAL

A redação oficial é o conjunto de normas e princípios que orientam a produção de documentos utilizados no âmbito da administração pública. Esses textos têm o objetivo de garantir uma comunicação clara, precisa e formal entre órgãos públicos, bem como entre a administração pública e os cidadãos. A linguagem da redação oficial deve ser objetiva, impessoal e respeitar as normas gramaticais.

1. Ata

A ata é um documento que registra, de forma objetiva e fiel, tudo o que foi discutido e decidido em uma reunião ou assembleia. Ela serve como prova oficial do que foi tratado e é usada para formalizar as decisões tomadas. A ata deve ser redigida no momento em que a reunião acontece e não pode conter rasuras ou modificações.

Estrutura da Ata:

- **Cabeçalho:** Identificação da entidade, local, data e hora da reunião.
- **Abertura:** Registro dos participantes e do responsável por dirigir a reunião.
- **Relato dos fatos:** Descrição dos tópicos discutidos, das decisões tomadas e das deliberações.
- **Fechamento:** Indicação do encerramento da reunião e assinatura dos participantes ou do secretário responsável.

Características:

- **Linguagem impessoal:** A ata deve ser redigida em terceira pessoa.
- **Registro direto e objetivo:** As informações devem ser claras e sucintas.
- **Ausência de opiniões pessoais:** Não é permitida a inclusão de comentários ou impressões subjetivas.

Exemplo de Ata:

“Aos vinte e dois dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, às quatorze horas, no auditório da empresa XYZ, reuniu-se o Conselho Administrativo para discutir as pautas previstas. Estavam presentes os membros Fulano de Tal, Sicrano de Tal e Beltrano de Tal. O presidente da reunião, Sr. Fulano, deu início aos trabalhos com a leitura da ata anterior, que foi aprovada sem alterações...”

2. Memorando

O memorando é um documento de comunicação interna, utilizado entre setores de uma mesma organização pública. Ele é caracterizado pela agilidade e pela simplicidade de seu

conteúdo. O memorando é usado para tratar de assuntos administrativos de rotina, solicitar informações, dar instruções ou comunicar decisões.

Estrutura do Memorando:

- **Cabeçalho:** Nome da instituição e a indicação do setor emissor.
- **Numeração:** O memorando deve ser numerado sequencialmente.
- **Destinatário:** Nome do setor ou pessoa a quem é dirigido.
- **Texto:** Contém o assunto de maneira clara e direta.
- **Data e assinatura:** Data da emissão e assinatura do responsável.

Características:

- **Comunicação rápida:** Utilizado para agilizar a troca de informações dentro da instituição.
- **Simplicidade:** Não há necessidade de formalidades extensas.
- **Circulação interna:** Exclusivo para uso entre departamentos da mesma organização.

Exemplo de Memorando:

“Memorando nº 023/2024

Para: Setor de Recursos Humanos

Assunto: Solicitação de informações sobre folha de pagamento

Prezados,

Solicito o envio da folha de pagamento do mês de dezembro de 2023 para análise. Aguardamos retorno até o dia 30 de janeiro.

Atenciosamente,

Fulano de Tal

Chefe do Setor Financeiro”

3. Ofício

O ofício é um documento formal utilizado para a comunicação externa entre órgãos públicos ou entre a administração pública e particulares. Ele é utilizado para solicitar informações, transmitir decisões, encaminhar documentos, entre outros. O ofício segue um padrão de formalidade maior em relação ao memorando e pode ser direcionado tanto a pessoas físicas quanto jurídicas.

Estrutura do Ofício:

- **Cabeçalho:** Identificação do órgão emissor.
- **Numeração:** O ofício deve ser numerado e registrado.
- **Destinatário:** Nome do destinatário (órgão, pessoa física ou jurídica).
- **Assunto:** Breve descrição do tema tratado.
- **Texto:** Corpo do ofício com a solicitação, informação ou comunicado.
- **Fechamento:** Despedida formal e assinatura.

Características:

- **Formalidade:** Deve seguir rigorosamente as normas de redação oficial.
- **Clareza e objetividade:** O conteúdo deve ser apresentado de forma clara, sem ambiguidades.
- **Personalização:** Dirige-se diretamente ao destinatário, identificando-o de forma precisa.

Exemplo de Ofício:

"Ofício nº 145/2024
 Brasília, 10 de fevereiro de 2024.
 Para: Sr. João da Silva
 Diretor da Empresa XYZ
 Assunto: Solicitação de Documentos
 Prezado Senhor,
 Solicitamos a gentileza de enviar os documentos referentes ao projeto de parceria assinado em janeiro, a fim de darmos prosseguimento ao processo de análise.
 Atenciosamente,
 Fulano de Tal
 Secretário Municipal de Finanças"

4. Protocolo

O protocolo é o documento que formaliza o recebimento de um pedido, documento ou solicitação feita a um órgão público ou instituição. Sua função é garantir que o requerente tenha uma comprovação de que sua solicitação foi recebida pela instituição, e ele serve como um registro oficial para controle interno e monitoramento de prazos.

Estrutura do Protocolo:

- **Cabeçalho:** Identificação do órgão ou instituição que recebe a solicitação.
- **Número de Protocolo:** Código que identifica o documento recebido.
- **Identificação do requerente:** Nome e dados do solicitante.
- **Descrição do pedido:** Resumo do que foi solicitado ou entregue.
- **Data e assinatura:** Data de recebimento e assinatura do funcionário responsável.

Características:

- **Controle interno:** Auxilia no controle e rastreamento de documentos e processos administrativos.
- **Segurança jurídica:** Serve como comprovante de que a solicitação foi feita.
- **Formalidade reduzida:** Documento breve e objetivo, com foco no registro da solicitação.

Exemplo de Protocolo:

"Protocolo nº 5678/2024
 Recebemos nesta data o pedido de isenção de taxa de concurso público, protocolado pelo Sr. Carlos Henrique da Silva.
 Data: 15 de março de 2024
 Assinado: Maria José - Departamento de Protocolo"

5. Edital

O edital é um documento oficial utilizado para a divulgação pública de informações, convocação de interessados ou regulamentação de procedimentos administrativos. Ele é amplamente utilizado em concursos públicos, licitações, leilões, entre outros eventos que demandam ampla divulgação. O edital deve ser publicado em veículos de comunicação acessíveis ao público para que todos os interessados possam tomar ciência do seu conteúdo.

Estrutura do Edital:

- **Identificação:** Nome do órgão ou entidade responsável pela publicação.
- **Título:** Indicação clara do objeto ou propósito do edital.
- **Texto:** Descrição detalhada das regras, prazos e requisitos estabelecidos.
- **Data e assinatura:** Data de publicação e assinatura da autoridade responsável.

Características:

- **Publicidade:** Deve ser amplamente divulgado para que todos os interessados possam acessar as informações.
- **Formalidade e detalhamento:** Precisa ser claro e detalhado, especificando todas as condições necessárias.
- **Caráter convocatório:** Convoca ou informa o público para que participe de determinado processo ou tome conhecimento de ações administrativas.

Exemplo de Edital:

"EDITAL Nº 001/2024 - CONCURSO PÚBLICO
 A Prefeitura Municipal de São Paulo, por meio deste edital, torna público que estão abertas as inscrições para o Concurso Público para o preenchimento de vagas no cargo de Analista Administrativo. O período de inscrições será de 01 a 30 de abril de 2024, e o edital completo está disponível no site oficial da Prefeitura.
 São Paulo, 15 de março de 2024.
 Assinado: João Pereira, Secretário de Administração"

ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO**Ortografia****— Alfabeto**

O alfabeto da língua portuguesa é formado por 26 letras.
 A – B – C – D – E – F – G – H – I – J – K – L – M – N – O – P – Q – R – S – T – U – V – W – X – Y – Z.

Observação: emprega-se também o "ç", que representa o fonema /s/ diante das letras: a, o, e u em determinadas palavras.

— Emprego das Letras e Fonemas**Emprego das letras K, W e Y**

Utilizam-se nos seguintes casos:

1) Em antropônimos originários de outras línguas e seus derivados. Exemplos: Kant, kantismo; Darwin, darwinismo; Taylor, taylorista.



2) Em topônimos originários de outras línguas e seus derivados. Exemplos: Kuwait, kuwaitiano.

3) Em siglas, símbolos, e mesmo em palavras adotadas como unidades de medida de curso internacional. Exemplos: K (Potássio), W (West), kg (quilograma), km (quilômetro), Watt.

Emprego do X

Se empregará o “X” nas seguintes situações:

1) Após ditongos.

Exemplos: caixa, frouxo, peixe.

Exceção: recauchutar e seus derivados.

2) Após a sílaba inicial “en”.

Exemplos: enxame, enxada, enxaqueca.

Exceção: palavras iniciadas por “ch” que recebem o prefixo “en-”. Ex.: encharcar (de charco), enchiqueirar (de chiqueiro), encher e seus derivados (enchente, enchimento, preencher...)

3) Após a sílaba inicial “me-”.

Exemplos: mexer, mexerica, mexicano, mexilhão.

Exceção: mecha.

4) Se empregará o “X” em vocábulos de origem indígena ou africana e em palavras inglesas aportuguesadas.

Exemplos: abacaxi, xavante, orixá, xará, xerife, xampu, bexiga, bruxa, coaxar, faxina, graxa, lagartixa, lixa, lixo, puxar, rixa, oxalá, praxe, roxo, vexame, xadrez, xarope, xaxim, xícara, xale, xingar, etc.

Emprego do Ch

Se empregará o “Ch” nos seguintes vocábulos: bochecha, bucha, cachimbo, chalé, charque, chimarrão, chuchu, chute, cochilo, debochar, fachada, fantoche, ficha, flecha, mochila, pechincha, salsicha, tchau, etc.

Emprego do G

Se empregará o “G” em:

1) Substantivos terminados em: -agem, -igem, -ugem.

Exemplos: barragem, miragem, viagem, origem, ferrugem.

Exceção: pajem.

2) Palavras terminadas em: -ágio, -égio, -ígio, -ógio, -úgio.

Exemplos: estágio, privilégio, prestígio, relógio, refúgio.

3) Em palavras derivadas de outras que já apresentam “G”.

Exemplos: engessar (de gesso), massagista (de massagem), vertiginoso (de vertigem).

Observação também se emprega com a letra “G” os seguintes vocábulos: algema, auge, bege, estrangeiro, geada, gengiva, gíbi, gílete, hegemonia, herege, megera, monge, rabugento, vagem.

Emprego do J

Para representar o fonema “j” na forma escrita, a grafia considerada correta é aquela que ocorre de acordo com a origem da palavra, como por exemplo no caso da palavra jipe que origina-se do inglês *jeep*. Porém também se empregará o “J” nas seguintes situações:

1) Em verbos terminados em -jar ou -jear. Exemplos:

Arranjar: arranjo, arranje, arranjem

Despejar: despejo, despeje, despejem

Viajar: viajo, viaje, viajem

2) Nas palavras de origem tupi, africana, árabe ou exótica.

Exemplos: biju, jiboia, canjica, pajé, jerico, manjeriço, Moji.

3) Nas palavras derivadas de outras que já apresentam “J”.

Exemplos: laranja –laranjeira / loja – lojista / lisonja – lisonjeador / nojo – nojeira / cereja – cerejeira / varejo – varejista / rijo – enrijecer / jeito – ajeitar.

Observação: também se emprega com a letra “J” os seguintes vocábulos: berinjela, cafajeste, jeca, jegue, majestade, jeito, jejum, laje, traje, pegajento.

Emprego do S

Utiliza-se “S” nos seguintes casos:

1) Palavras derivadas de outras que já apresentam “S” no radical. Exemplos: análise – analisar / catálise – catalisador / casa – casinha ou casebre / liso – alisar.

2) Nos sufixos -ês e -esa, ao indicarem nacionalidade, título ou origem. Exemplos: burguês – burguesa / inglês – inglesa / chinês – chinesa / milanês – milanesa.

3) Nos sufixos formadores de adjetivos -ense, -oso e -osa.

Exemplos: catarinense / palmeirense / gostoso – gostosa / amoroso – amorosa / gasoso – gasosa / teimoso – teimosa.

4) Nos sufixos gregos -ese, -isa, -osa.

Exemplos: catequese, diocese, poetisa, profetisa, sacerdotisa, glicose, metamorfose, virose.

5) Após ditongos.

Exemplos: coisa, pouso, lousa, náusea.

6) Nas formas dos verbos *pôr* e *querer*, bem como em seus derivados.

Exemplos: pus, pôs, pusemos, puseram, pusera, pusesse, puséssemos, quis, quisemos, quiseram, quiser, quisera, quiséssemos, repus, repusera, repusesse, repuséssemos.

7) Em nomes próprios personativos.

Exemplos: Baltasar, Heloísa, Inês, Isabel, Luís, Luísa, Resende, Sousa, Teresa, Teresinha, Tomás.

Observação: também se emprega com a letra “S” os seguintes vocábulos: abuso, asilo, através, aviso, besouro, brasa, cortesia, decisão, despesa, empresa, freguesia, fusível, maisena, mesada, paisagem, paraíso, pêsames, presépio, presidio, querosene, raposa, surpresa, tesoura, usura, vaso, vigésimo, visita, etc.

Emprego do Z

Se empregará o “Z” nos seguintes casos:

1) Palavras derivadas de outras que já apresentam Z no radical.

Exemplos: deslize – deslizar / razão – razoável / vazio – esvaziar / raiz – enraizar / cruz – cruzeiro.



2) Nos sufixos -ez, -eza, ao formarem substantivos abstratos a partir de adjetivos.

Exemplos: inválido – invalidez / limpo – limpeza / macio – maciez / rígido – rigidez / frio – frieza / nobre – nobreza / pobre – pobreza / surdo – surdez.

3) Nos sufixos -izar, ao formar verbos e -ização, ao formar substantivos.

Exemplos: civilizar – civilização / hospitalizar – hospitalização / colonizar – colonização / realizar – realização.

4) Nos derivados em -zal, -zeiro, -zinho, -zinha, -zito, -zita.

Exemplos: cafezal, cafezeiro, cafezinho, arvorezinha, cãozito, avezita.

5) Nos seguintes vocábulos: azar, azeite, azedo, amizade, buzina, bazar, catequizar, chafariz, cicatriz, coalizão, cuscuz, proeza, vizinho, xadrez, verniz, etc.

6) Em vocábulos homófonos, estabelecendo distinção no contraste entre o S e o Z. Exemplos:

Cozer (cozinhar) e coser (costurar);

Prezar (ter em consideração) e presar (prender);

Traz (forma do verbo trazer) e trás (parte posterior).

Observação: em muitas palavras, a letra X soa como Z. Como por exemplo: exame, exato, exausto, exemplo, existir, exótico, inexorável.

Emprego do Fonema S

Existem diversas formas para a representação do fonema “S” no qual podem ser: s, ç, x e dos dígrafos sc, sç, ss, xc, xs. Assim vamos algumas situações:

1) Emprega-se o S: nos substantivos derivados de verbos terminados em -andar, -ender, -verter e -pelir.

Exemplos: expandir – expansão / pretender – pretensão / verter – versão / expelir – expulsão / estender – extensão / suspender – suspensão / converter – conversão / repelir – repulsão.

2) Emprega-se Ç: nos substantivos derivados dos verbos *ter* e *torcer*.

Exemplos: ater – atenção / torcer – torção / deter – detenção / distorcer – distorção / manter – manutenção / contorcer – contorção.

3) Emprega-se o X: em casos que a letra X soa como Ss.

Exemplos: auxílio, expectativa, experto, extroversão, sexta, sintaxe, texto, trouxe.

4) Emprega-se Sc: nos termos eruditos.

Exemplos: acréscimo, ascensorista, consciência, descender, discente, fascículo, fascínio, imprescindível, miscigenação, miscível, plebiscito, rescisão, seiscentos, transcender, etc.

5) Emprega-se Sç: na conjugação de alguns verbos.

Exemplos: nascer - nasço, nasce / crescer - cresço, cresce / Descer - desço, desça.

6) Emprega-se Ss: nos substantivos derivados de verbos terminados em -gredir, -mitir, -ceder e -cutir.

Exemplos: agredir – agressão / demitir – demissão / ceder – cessão / discutir – discussão / progredir – progressão / transmitir – transmissão / exceder – excesso / repercutir – repercussão.

7) Emprega-se o Xc e o Xs: em dígrafos que soam como Ss.

Exemplos: exceção, excêntrico, excedente, excepcional, exsudar.

Atenção - não se esqueça que uso da letra X apresenta algumas variações. Observe:

1) O “X” pode representar os seguintes fonemas:

“ch” - xarope, vexame;

“cs” - axila, nexa;

“z” - exame, exílio;

“ss” - máximo, próximo;

“s” - texto, extenso.

2) Não soa nos grupos internos -xce- e -xci-

Exemplos: excelente, excitar.

Emprego do E

Se empregará o “E” nas seguintes situações:

1) Em sílabas finais dos verbos terminados em -oar, -uar

Exemplos: magoar - magoe, magoes / continuar- continue, continues.

2) Em palavras formadas com o prefixo ante- (antes, anterior).

Exemplos: antebraço, antecipar.

3) Nos seguintes vocábulos: cadeado, confete, disenteria, empecilho, inquieto, mexerico, orquídea, etc.

Emprego do I

Se empregará o “I” nas seguintes situações:

1) Em sílabas finais dos verbos terminados em -air, -oer, -uir.

Exemplos:

Cair- cai

Doer- dói

Influir- influi

2) Em palavras formadas com o prefixo anti- (contra).

Exemplos: anticristo, antitetânico.

3) Nos seguintes vocábulos: aborígine, artimanha, chefia, digladiar, penicilina, privilégio, etc.

Emprego do O/U

A oposição o/u é responsável pela diferença de significado de algumas palavras. Veja os exemplos: comprimento (extensão) e cumprimento (saudação, realização) soar (emitir som) e suar (transpirar).

– Grafam-se com a letra “O”: bolacha, bússola, costume, moleque.

– Grafam-se com a letra “U”: camundongo, jabuti, Manuel, tábua.

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO

ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS; DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECE A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES. COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES POR MEIO DE: RACIOCÍNIO VERBAL, RACIOCÍNIO MATEMÁTICO, RACIOCÍNIO SEQUENCIAL, ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL, FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS. COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS

RACIOCÍNIO LÓGICO MATEMÁTICO

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

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

RACIOCÍNIO LÓGICO DEDUTIVO

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

ORIENTAÇÕES ESPACIAL E TEMPORAL

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

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

- Lógica sequencial
- Calendários

RACIOCÍNIO VERBAL

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

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

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

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

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

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

ESTRUTURAS LÓGICAS

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

Elas podem ser:

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

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

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

Proposições simples e compostas

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

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

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

Proposições Compostas – Conectivos

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

OPERAÇÃO	CONECTIVO	ESTRUTURA LÓGICA	TABELA VERDADE															
Negação	~	Não p	<table><tr><td>p</td><td>~p</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td></tr></table>	p	~p	V	F	F	V									
p	~p																	
V	F																	
F	V																	
Conjunção	^	p e q	<table><tr><td>p</td><td>q</td><td>p ^ q</td></tr><tr><td>V</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>F</td><td>F</td></tr></table>	p	q	p ^ q	V	V	V	V	F	F	F	V	F	F	F	F
p	q	p ^ q																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	F																
F	F	F																
Disjunção Inclusiva	v	p ou q	<table><tr><td>p</td><td>q</td><td>p v q</td></tr><tr><td>V</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td><td>V</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>F</td><td>F</td><td>F</td></tr></table>	p	q	p v q	V	V	V	V	F	V	F	V	V	F	F	F
p	q	p v q																
V	V	V																
V	F	V																
F	V	V																
F	F	F																
Disjunção Exclusiva	⋮	Ou p ou q	<table><tr><td>p</td><td>q</td><td>p ⋮ q</td></tr><tr><td>V</td><td>V</td><td>F</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td><td>V</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>F</td><td>F</td><td>F</td></tr></table>	p	q	p ⋮ q	V	V	F	V	F	V	F	V	V	F	F	F
p	q	p ⋮ q																
V	V	F																
V	F	V																
F	V	V																
F	F	F																
Condicional	→	Se p então q	<table><tr><td>p</td><td>q</td><td>p → q</td></tr><tr><td>V</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>F</td><td>F</td><td>V</td></tr></table>	p	q	p → q	V	V	V	V	F	F	F	V	V	F	F	V
p	q	p → q																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	V																
F	F	V																
Bicondicional	↔	p se e somente se q	<table><tr><td>p</td><td>q</td><td>p ↔ q</td></tr><tr><td>V</td><td>V</td><td>V</td></tr><tr><td>V</td><td>F</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>V</td><td>F</td></tr><tr><td>F</td><td>F</td><td>V</td></tr></table>	p	q	p ↔ q	V	V	V	V	F	F	F	V	F	F	F	V
p	q	p ↔ q																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	F																
F	F	V																

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

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

Exemplo:

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

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

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

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

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

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
$P \vee (Q \leftrightarrow R)$	V	V	V	F	V	F	V	V

() CERTO

() ERRADO

Resolução:

$P \vee (Q \leftrightarrow R)$, montando a tabela verdade temos:

R	Q	P	[P	$\vee$	(Q	$\leftrightarrow$	R)]
V	V	V	V	V	V	V	V
V	V	F	F	V	V	V	V
V	F	V	V	V	F	F	V
V	F	F	F	F	F	F	V
F	V	V	V	V	V	F	F
F	V	F	F	F	V	F	F
F	F	V	V	V	F	V	F
F	F	F	F	V	F	V	F

Resposta: Certo

Proposição

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

Valores lógicos

São os valores atribuídos as proposições, podendo ser uma **verdade**, se a proposição é verdadeira (V), e uma **falsidade**, se a proposição é falsa (F). Designamos as letras V e F para abreviarmos os valores lógicos verdade e falsidade respectivamente.

Com isso temos alguns axiomas da lógica:

– **PRINCÍPIO DA NÃO CONTRADIÇÃO:** uma proposição não pode ser verdadeira E falsa ao mesmo tempo.

– **PRINCÍPIO DO TERCEIRO EXCLUÍDO:** toda proposição OU é verdadeira OU é falsa, verificamos sempre um desses casos, NUNCA existindo um terceiro caso.

“Toda proposição tem um, e somente um, dos valores, que são: V ou F.”

Classificação de uma proposição

Elas podem ser:

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

– Frases interrogativas: Quando será prova? – Estudou ontem? – Fez Sol ontem?

– Frases exclamativas: Gol! – Que maravilhoso!

– Frase imperativas: Estude e leia com atenção. – Desligue a televisão.

– Frases sem sentido lógico (expressões vagas, paradoxais, ambíguas, ...): “esta frase é falsa” (expressão paradoxal) – O cachorro do meu vizinho morreu (expressão ambígua) – $2 + 5 + 1$

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

Proposições simples e compostas

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

Exemplos

r: Thiago é careca.

s: Pedro é professor.

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

Exemplo

P: Thiago é careca e Pedro é professor.

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

Exemplos:

1. (CESPE/UNB)

Na lista de frases apresentadas a seguir:

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

Há exatamente:

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

Resolução:

Analisemos cada alternativa:

(A) “A frase dentro destas aspas é uma mentira”, não podemos atribuir valores lógicos a ela, logo não é uma sentença lógica.

(B) A expressão $x + y$ é positiva, não temos como atribuir valores lógicos, logo não é sentença lógica.

(C) O valor de $\sqrt{4} + 3 = 7$; é uma sentença lógica pois podemos atribuir valores lógicos, independente do resultado que tenhamos

(D) Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira, também podemos atribuir valores lógicos (não estamos considerando a quantidade certa de gols, apenas se podemos atribuir um valor de V ou F a sentença).

(E) O que é isto? - como vemos não podemos atribuir valores lógicos por se tratar de uma frase interrogativa.

Resposta: B.

Conectivos (conectores lógicos)

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

OPERAÇÃO	CONEC- TIVO	ESTRUTURA LÓGICA	TABELA VERDADE	
Negação	~	Não p	p ~p V F F V	
Conjunção	^	p e q	p q p ^ q V V V V F F F F V F F F	

NOÇÕES DE SUSTENTABILIDADE

RESOLUÇÃO CNJ Nº 550/2024 (ALTERA A RESOLUÇÃO CNJ Nº 400/2021, QUE DISPÕE SOBRE A POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO)

RESOLUÇÃO Nº 550 DE 03/04/2024

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Ato Normativo nº 0000926-68.2024.2.00.0000, na 4ª Sessão Virtual de 2024, realizada em 26 de março de 2024;

RESOLVE:

Art. 1º A Resolução CNJ nº 400/2021 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 2º-A A atuação estratégica dos órgãos do Poder Judiciário nas ações judiciais ambientais deve primar pela proteção dos direitos intergeracionais ao meio ambiente, observadas as diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 433/2021.

Art. 2º-B Nos temas da diversidade, inclusão social e equidade, os órgãos do Poder Judiciário observarão os normativos específicos do CNJ que tratam das temáticas.

Art. 6º Na composição dos indicadores de desempenho do PLS, cada órgão, em observância ao seu plano estratégico e a sua realidade institucional, selecionará os indicadores do Anexo, observados os temas mínimos estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Os indicadores de desempenho instituídos servirão para avaliação do desenvolvimento ambiental, econômico, social e cultural do órgão.

Art. 7º

II – pela série histórica de gastos e consumos relativos aos indicadores de desempenho do PLS do órgão;

V – pela designação das unidades gestoras responsáveis pelo levantamento de dados, formulação e monitoramento de metas.

Art. 9º Para cada tema citado no inciso I do art. 7º, devem ser criadas ações para compor o plano de ações do PLS do órgão com, no mínimo, os seguintes tópicos:

III – unidades e áreas envolvidas na implementação e monitoramento de cada ação;

§ 3º O plano de ações do PLS do órgão deve ser publicado no respectivo sítio eletrônico.

§ 4º O CNJ disponibilizará modelo de plano de ações em seu sítio eletrônico.

Art. 10. Os órgãos do Poder Judiciário monitorarão os resultados dos indicadores de desempenho do PLS e de suas respectivas metas, bem como das ações previstas no plano de ações na periodicidade que for conveniente.

Art. 10-A. Os órgãos do Poder Judiciário deverão elaborar Relatório de Desempenho dos seus respectivos PLS.

§ 1º O relatório de desempenho do PLS deve apresentar a consolidação dos resultados alcançados no ano e conter a análise do desempenho dos indicadores do PLS e de suas respectivas metas e das ações do plano de ações.

§ 2º O relatório deve compreender, ainda, a evolução anual dos resultados dos indicadores ao longo do ciclo de execução do respectivo PLS.

§ 3º O relatório de desempenho do PLS do órgão deverá ser publicado no sítio eletrônico do respectivo órgão do Poder Judiciário e encaminhado ao CNJ, por meio do PLS-Jud, até o dia 28 de fevereiro do ano posterior ao que se refere.

Art. 10-B. Os resultados apurados relativos aos indicadores de desempenho do PLS e às ações do plano de ações devem ser avaliados pela Comissão Gestora do PLS, pelo menos uma vez ao ano.

Art. 16.

IV – elaborar relatório de desempenho anual do PLS, conforme art. 10-A;

V – subsidiar a administração com informações que auxiliem a tomada de decisão sob o aspecto ambiental, econômico, social e cultural;

VII –

j) a mitigação de emissões de gases de efeito estufa no âmbito do órgão do Poder Judiciário.

§ 5º A promoção da equidade e diversidade deve se dar por políticas afirmativas não discriminatórias, de forma a assegurar aos quadros de pessoal e auxiliar, às partes e aos usuários do Poder Judiciário, o pleno respeito à identidade e expressão de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, ascendência social, etnia, e outras condições pessoais, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva.

Art. 19.

II – avaliar e aprovar os relatórios de desempenho do PLS, elaborados pela unidade de sustentabilidade, conforme art.10-A;

IV – sugerir tarefas e iniciativas às unidades para o alcance das metas do PLS e realização das ações propostas no plano de ações.

CAPÍTULO V-A DO BALANÇO DA SUSTENTABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO

Art. 22-A. O Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário será elaborado e publicado pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ), com informações recebidas via PLS-Jud.

Art. 22-B. O Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário consiste em uma ferramenta de gestão e transparência dos resultados das ações voltadas à promoção da sustentabilidade nos órgãos do Poder Judiciário, por meio do monitoramento do uso dos recursos e serviços prestados, buscando melhor eficiência do gasto público.

§ 1º Integram o Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário as variáveis e os indicadores constantes do Anexo, para fins de avaliação do desenvolvimento ambiental, econômico, social e cultural dos órgãos do Poder Judiciário.

§ 2º O Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário também é composto pelo Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS), que compreende a criação de um indicador sintético capaz de avaliar o resultado combinado de várias dimensões distintas, de acordo com metodologia estabelecida pelo DPJ.

Art. 22-C. O CNJ disponibilizará aos órgãos do Poder Judiciário acesso ao PLS-Jud para prestarem as informações referentes aos indicadores constantes do Anexo, com o objetivo de padronizar o envio e o recebimento de dados.

§ 1º A alimentação do PLS-Jud caberá ao responsável designado pelo respectivo órgão, que atestará a confiabilidade dos dados repassados.

§ 2º Os resultados alcançados pelo órgão, referentes aos indicadores constantes do Anexo deverão ser inseridos no PLS-Jud, obedecidos os seguintes prazos:

I – para os dados mensais, até o dia 30 do mês subsequente ao mês-base;

II – para os dados anuais até o dia 28 de fevereiro do ano subsequente ao ano-base.

§ 3º Independentemente da prestação anual de informações ao CNJ, os órgãos do Poder Judiciário deverão manter o acompanhamento periódico dos indicadores.

Art. 24. Os órgãos do Poder Judiciário devem implementar plano de compensação ambiental até o ano 2030 (Agenda 2030 – ONU), a fim de monitorar, reduzir permanentemente e compensar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) resultantes de seu funcionamento.

Parágrafo único. Previamente ao desenvolvimento do plano, é necessário que o órgão do Poder Judiciário proceda com o levantamento das emissões de GEE. (NR)

Art. 2º O Anexo da Resolução CNJ nº 400/2021 passa a vigorar na forma do anexo desta Resolução.

Art. 3º Ficam revogados o parágrafo único do art. 10; as alíneas “a”, “b” e “c” do inciso IV do art. 16 e os arts. 11 e 12 da Resolução CNJ nº 400/2021.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 400, DE 16 DE JUNHO DE 2021

Considerações Gerais:

Despesas realizadas: despesas, em reais, calculadas pelo regime de competência na data do fato gerador que teve ocorrência no período-base, podendo já ter sido liquidada ou não. Este conceito é o que deverá ser considerado no preenchimento das variáveis referentes a gastos. Portanto, deve ser considerado o valor bruto da despesa.

Ação: evento específico que pode ter várias ocorrências e, para fins do PLS, será contabilizado de forma unitária. Exemplo: ação de ginástica laboral (ação de qualidade de vida), independentemente da quantidade de realizações, será considerada como uma única ação anual realizada pelo órgão. Da mesma forma, um curso dividido em módulos, será contabilizado como uma única ação

- Participação nas ações: para fins de contabilização no PLS, será considerada apenas uma participação por ação. Caso a pessoa participe da mesma ação mais de uma vez, por exemplo, no caso da participação na ginástica laboral, será considerada uma única participação. No caso de um curso dividido em módulos, será considerada apenas uma participação por pessoa, independentemente da quantidade de módulos.

- Período-base: compreende o período de aferição do indicador, podendo ser mensal ou anual, conforme o caso.

- Órgãos do Poder Judiciário: compreendem todos os tribunais, conselhos e seções judiciárias (todas as edificações e terrenos, próprios ou não), incluindo anexos e unidades vinculadas.

- Orientações para a Justiça Federal: cada seção judiciária deve enviar suas informações separadas do seu respectivo TRF, o qual também deverá enviar seus dados individualmente. Dessa forma, devem-se observar as seguintes regras:

Para os TRFs: informar apenas os dados relativos ao próprio tribunal (2º grau), sem considerar as informações das seções e subseções judiciárias.

Para as Seções Judiciárias: informar os dados de 1º grau. Estão compreendidos no 1º grau, os dados das seções e subseções judiciárias, inclusive as varas, os juizados especiais federais e as turmas recursais.

- Orientações gerais de preenchimento: a seguir, são apresentados os temas do PLS com respectivos objetivos gerais e indicadores, para os quais devem ser definidas metas, no que couber.

- A lista de indicadores deste Anexo não é exaustiva para fins de avaliação e acompanhamento do PLS dos tribunais, conselhos e seções judiciárias, e poderá ser complementada pelos órgãos, de acordo com a necessidade e realidade local.

- Os indicadores apresentam definição, unidade de medida, periodicidade e necessidade ou não de preenchimento no PLS-Jud, conforme duas situações:

- a) preenchimento do indicador;
- b) cálculo automático pelo sistema PLS-Jud, sem necessidade de preenchimento.

Os dados serão preenchidos no PLS-Jud, mensalmente ou anualmente, de acordo com os prazos a seguir:

- a) dados mensais – até o dia 30 do mês subsequente;
- b) dados anuais – até 28 de fevereiro do ano seguinte.

1. VARIÁVEIS GERAIS

As variáveis gerais são aquelas utilizadas nos cálculos das fórmulas dos indicadores e não precisarão ser informadas pelos tribunais, pois serão aferidas pelo Conselho Nacional de Justiça, com base nos dados constantes no Sistema de Estatística do Poder Judiciário (SIESPJ) – Resolução CNJ nº 76/2009 e Resolução CNJ nº 331/2020, abrangendo os sistemas Justiça em Números e MPM. Em caso de indisponibilidade do dado informado pelos conselhos ou seções judiciárias, os dados deverão ser enviados pelo sistema PLS-Jud.

1.1 MagP – Total de cargos de magistrados(as) providos

Definição: número total de cargos de magistrados(as) providos no órgão ao final do período-base, somando-se todos os graus de jurisdição, conforme fórmulas e glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009. Para os tribunais superiores, devem ser computados os juizes auxiliares convocados para o tribunal. Para os conselhos, devem ser considerados todos os(as) conselheiros(as), independentemente de serem ou não pertencentes à magistratura.

Unidade de medida: magistrados(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.2 TPEfet – Total de pessoal do quadro efetivo

Definição: total de pessoal do quadro efetivo do órgão, conforme fórmulas e glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009, somando-se os(as) servidores(as) lotados(as) em todos os graus de jurisdição e na área administrativa.

Unidade de medida: servidores(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.3 TPI – Total de pessoal que ingressou por cessão ou requisição

Definição: total de pessoal que ingressou por cessão ou requisição, conforme fórmulas e glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009, somando-se os(as) servidores(as) lotados(as) em todos os graus de jurisdição e na área administrativa.

Unidade de medida: servidores(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.4 TPIExt – Total de Pessoal que ingressou extraordinariamente por cessão ou requisição para Realização de Pleitos Eleitorais

Definição: total de pessoal que ingressou extraordinariamente por cessão ou requisição para realização de pleitos eleitorais, conforme fórmulas e glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009, somando-se os(as) servidores(as) lotados(as) em todos os graus de jurisdição e na área administrativa.

Unidade de medida: servidores(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.5 TPSV – Total de pessoal comissionado sem vínculo efetivo

Definição: total de pessoal comissionado sem vínculo efetivo, conforme fórmulas e glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009, somando-se os(as) servidores(as) lotados(as) em todos os graus de jurisdição e na área administrativa.

Unidade de medida: servidores(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.6 Serv – Total de servidores(as)

Definição: número de servidores(as) do quadro efetivo, dos que se encontram cedidos(as) ou requisitados(as) e dos comissionados(as) sem vínculo com o órgão. Não são computados os(as) servidores(as) que saíram do órgão por cessão ou requisição.

Unidade de medida: servidores(as)

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: cálculo automático.

Fórmula: $Serv = TPEfet + TPI + TPSV + TPIExt$

- TPEfet: Total de pessoal do quadro efetivo, conforme item 1.2;

- TPI: Total de pessoal que ingressou por cessão ou requisição, conforme item 1.3;

- TPSV: Total de pessoal comissionado sem vínculo efetivo, conforme item 1.5.

- TPIExt: Total de pessoal que ingressou extraordinariamente por cessão ou requisição, conforme item 1.4.

1.7 TFAuxT – Total de trabalhadores(as) terceirizados(as)

Definição: número total de terceirizados(as) lotados(as) no órgão ao final do período base, aferido com base nos glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: trabalhadores(as) terceirizados(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.8 TFAuxE – Total de estagiários(as)

Definição: número total de estagiários(as) lotados(as) no órgão ao final do período-base, aferido com base nos glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: estagiários(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.9 TFAuxJL – Total de juízes(as) leigos(as)

Definição: número total de juízes(as) leigos(as) lotados(as) no órgão ao final do período base, aferido com base nos glossários constantes no anexo da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: juízes(as) leigos(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.10 TFAuxSP – Trabalhadores(as) de Serventias Judiciais Privatizadas

Definição: número total de trabalhadores(as) de serventias judiciais privatizadas lotados(as) no órgão ao final do período-base, aferido com base nos glossários constantes no anexo da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: trabalhadores(as) de Serventias Judiciais.

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.11 TFAuxC – Total de conciliadores(as)

Definição: número total de conciliadores(as) lotados(as) no órgão ao final do período base, aferido com base nos glossários constantes no anexo da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: conciliadores(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.12 TFAuxV – Total de voluntários(as)

Definição: número total de trabalhadores(as) voluntários(as) lotados(as) no órgão ao final do período-base, aferido com base nos glossários constantes no anexo da Resolução CNJ nº 76/2009.

Unidade de medida: trabalhadores(as) voluntários(as).

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: serão utilizados dados do MPM/SIESPJ.

1.13 TFAuxA – Total de aprendizes

Definição: número total de aprendizes lotados(as) no órgão ao final do período-base, com base na Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, que define aprendiz como jovem de 14 a 24 anos incompletos, que esteja cursando o ensino fundamental ou o ensino médio.

Unidade de medida: aprendizes.

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: Serão utilizados dados do SIESPJ.

1.14 TFAuxRJ – Total de residentes jurídicos

Definição: número total de residentes jurídicos lotados(as) no órgão ao final do período-base, conforme previsto na Resolução 439/2022.

Unidade de medida: residentes jurídicos.

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: Serão utilizados dados do SIESPJ.

1.15 TFAux – Total da força de trabalho do quadro auxiliar

Definição: total de trabalhadores(as) do quadro auxiliar lotados(as) no órgão ao final do período-base, aferido com base nos glossários constantes nos anexos da Resolução CNJ nº 76/2009. Consideram-se os(as) terceirizados(as), estagiários(as), juízes(as) leigos(as), trabalhadores(as) de serventias privatizadas, conciliadores(as), voluntários(as), aprendizes e residentes jurídicos;

Unidade de medida: trabalhadores(as) auxiliares.

Periodicidade da apuração: mensal.

PLS-Jud: cálculo automático.

Fórmula: $TFAux = TFAuxT + TFAuxE + TFAuxJL + TFAuxSP + TFAuxC + TFAuxV + TFAuxA + TFAuxRJ$

TFAuxT – Total de trabalhadores(as) terceirizados(as), conforme item 1.7;

TFAuxE – Total de estagiários(as), conforme item 1.8;

TFAuxJL – Total de juízes(as) leigos(as), conforme item 1.9;

TFAuxSP – Total de trabalhadores(as) de serventias judiciais privatizadas, conforme item 1.10;

TFAuxC – Total de conciliadores(as), conforme item 1.11;

TFAuxV – Total de voluntários(as), conforme item 1.12;

TFAuxA – Total de aprendizes, conforme item 1.13.

TFAuxRJ – Total de residentes jurídicos, conforme item 1.14.

1.16 FTT – Força de trabalho total de magistrados(as), servidores(as) e auxiliares

Definição: número total da força de trabalho, incluindo os(as) magistrados(as), os(as) servidores(as) e a força de trabalho auxiliar no órgão, ao final do ano-base.

Unidade de medida: trabalhadores(as).

Periodicidade da apuração: anual.

PLS-Jud: cálculo automático.

Fórmula: $FTT = MagP + Serv + TFAux$.

MagP – total de cargos de magistrados(as) providos, conforme item 1.1;

Serv – total de servidores(as), conforme item 1.6;

NOÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS: EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS

Evolução e importância histórica dos Direitos Humanos

Apesar de sua expressão moderna, os Direitos Humanos têm raízes para além da modernidade, tendo em vista a antiga inclinação humana para o senso de justiça. A verdadeira consolidação dos Direitos Humanos se deu em meados do século XX, como um fenômeno do pós-guerra, em resposta às atrocidades e os horrores do nazismo. Diante da necessidade de resguardar e efetivar os direitos fundamentais da pessoa humana, foram surgindo normas que tutelam os bens primordiais da vida. E, dentre esses bens primordiais, a dignidade humana tornou-se princípio basilar dos Direitos Humanos, trazendo novos direitos e acepções à legislação.

Historicamente, desde a Antiguidade, na fase pré-Estado Constitucional a afirmação dos direitos humanos tem influência da Democracia Ateniense, da República Romana, do Cristianismo da Idade Média, das revoluções liberais e das ideias iluministas até a sua internacionalização e constitucionalização. Somente num momento histórico posterior ao absolutismo se permitiu algum resgate da aproximação entre a Moral e o Direito, qual seja o da **Revolução Intelectual dos séculos XVII e XVIII**, com o movimento do **Iluminismo**, que conferiu alicerce para as **Revoluções Francesa e Industrial**. O Iluminismo lançou base para os principais eventos que ocorreram no início da Idade Contemporânea, quais sejam as **Revoluções Francesa, Americana e Industrial**.

No final do século XIX e no início de século XX, o mundo passou por variadas crises de instabilidade diplomática, posto que vários países possuíam condições suficientes para se sobreporem sobre os demais, resultado dos avanços tecnológicos e das melhorias no padrão de vida da sociedade. Neste contexto, surgiram condições para a eclosão das duas Guerras Mundiais, eventos que alteraram o curso da história da civilização ocidental.

Embora o processo de internacionalização dos direitos humanos tenha antecedentes no pós-Primeira Guerra Mundial, notadamente, com a criação da **Liga das Nações** e da **Organização Internacional do Trabalho** com o **Tratado de Versalhes de 1919**, é no **pós-Segunda Guerra Mundial** que se encontram as bases do **direito internacional dos direitos humanos**.

Os eventos da Segunda Guerra Mundial foram marcados por retrocesso e desumanização em matéria de Direitos Humanos, com o devido respaldo jurídico do ordenamento dos países belícos.

A perspectiva contemporânea de direitos humanos emerge no contexto do Pós-Segunda Guerra Mundial, tendo como marcos: a **Carta da ONU**, de 1945, que institui a Organização das Nações Unidas e a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 1948, que é o primeiro documento a reconhecer materialmente os direitos humanos.

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.

OS FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DOS DIREITOS HUMANOS: FONTES, CLASSIFICAÇÃO, PRINCÍPIOS, CARACTERÍSTICAS E GERAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

Os Direitos Humanos correspondem a uma disciplina e um ramo de extrema importância e relevância no Direito, não só pelos seus princípios e precedentes normativos, mas por sua especificidade e a aplicabilidade, sobretudo no Brasil, ante as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro no plano internacional e toda a complexidade que a temática envolve na atualidade. Ao nascer, todo ser humano é livre, mas adquire direitos e deveres para a posteridade, dentre eles, diversos intrínsecos ao exercício e manutenção de sua própria dignidade.

O conceito de direitos humanos

“Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna” (RAMOS, 2020, p. 24).

Os Direitos Humanos são, portanto, direitos naturais de todos os homens, como aspectos essenciais da condição humana. Como normas universais de reconhecimento e proteção, a expressão “direitos humanos” indica aquilo que é inerente à própria existência do homem e não há um rol predeterminado desse conjunto mínimo de direitos essenciais.

— Classificação

Direitos Cívicos e Políticos

Esses direitos incluem liberdade de expressão, direito a um julgamento justo e direitos de voto. Eles são frequentemente considerados os “primeiros” direitos humanos.

Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Esses direitos abrangem questões como educação, saúde e bem-estar social. Eles são por vezes considerados “segundos” direitos humanos, embora essa classificação seja cada vez mais contestada.

Princípios

Vários são os princípios que norteiam a temática dos Direitos Humanos, mas vale a pena destacar o **princípio da dignidade da pessoa humana**, núcleo dos direitos fundamentais e vai além de qualquer normatização jurídica, uma vez que, como parte essencial da pessoa humana, é anterior ao Direito, diretamente ligado ao direito à vida e à igualdade ou isonomia.

Tem-se também o **princípio básico da não-discriminação no Direito Internacional dos Direitos Humanos**, uma vez que todos os indivíduos são iguais como seres humanos e pela dignidade de cada pessoa humana, fazem jus ao exercício de seus direitos sem discriminação de raça, cor, sexo, etnia, idade, idioma, religião, nacionalidade, preferência política, condição física e social, orientação sexual e identidade de gênero. O princípio da não-discriminação remete-se também ao princípio basilar da isonomia, ou igualdade.

E ainda, o princípio da **primazia (ou prevalência) da norma mais favorável às vítimas** que diz que em caso de conflito de normas de Direitos Humanos, sejam elas de direito interno ou internacional, será aplicada a norma que for mais favorável à vítima que sofrer quaisquer tipos de violações em seus direitos e garantias fundamentais. Esse princípio reduz ou minimiza divergências de aplicação de preceitos e normas de direitos humanos.

Características

Os direitos humanos são: **históricos**, frutos de conquistas graduais e de um processo de evolução ao longo do tempo; **universais** e devem alcançar a todos os seres humanos indistintamente; **relativos**: não são absolutos e podem sofrer limitações; **irrenunciáveis** pois, inerentes à condição humana, ninguém pode abrir mão de sua própria natureza; **inalienáveis**, pois não podem ser transacionados ou condicionados, **imprescritíveis**, uma vez que não se perdem com o passar do tempo.

Os direitos humanos são ainda **autônomos** e **interdependentes, complementares** e **indivisíveis**, devendo ser interpretados de forma conjunta e interativa com os demais direitos e não isoladamente, sempre sujeitos à proteção jurisdicional efetiva nos níveis nacional e internacional.

Gerações de Direitos Humanos (Teoria de Vasak):

— **Direitos Humanos de 1ª Geração**: liberdade individual – direitos cívicos e políticos;

— **Direitos Humanos de 2ª Geração**: igualdade – direitos sociais e econômicos;

— **Direitos Humanos de 3ª Geração**: fraternidade ou solidariedade – direitos transindividuais, difusos e coletivos.

INTERPRETAÇÃO DOS TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS

Os tratados de direitos humanos serão equivalentes às emendas constitucionais, sua interpretação deve ser autônoma, e não de acordo com o direito interno, prevalecendo a interpretação “pro homine”; principalmente, nos casos de dúvidas, bem como deve estabelecer o maior proveito dessa interpretação ao titular do direito.

Para retirada de sentido dos tratados de direitos humanos é necessário que isso seja feito segundo o princípio da interpretação autônoma, que consiste em buscar o sentido da mensagem passada internacionalmente no próprio tratado, o que evita confundi-lo com as normas de direito interno, nem sempre em consonância com o sentido desejado internacionalmente, para dotar de maior efetividade os textos internacionais de direitos humanos.

Interpretação pro homine significa que, o ser humano deve estar, diante da interpretação, em posição favorável, que impõe a necessidade de que a interpretação normativa seja feita sempre em prol da proteção dada aos indivíduos.

Deve o intérprete (e o aplicador do direito) optar pela norma que, no caso concreto, mais projeta o ser humano sujeito de direitos. Tal é assim pelo fato de o ser o indivíduo (vítima da violação de direitos humanos) sempre a parte mais vulnerável na relação com o Estado, o que demanda, só por isso, uma interpretação mais favorável aos seus interesses.

Ademais, a interpretação deve ser feita de modo a dar maior proveito dessa interpretação ao titular do direito, motivo pelo qual a interpretação é feita segundo o que se quer em âmbito internacional.

Os tratados de direitos humanos¹, não são tratados comuns; são tratados que têm primazia na ordem doméstica, podendo até mesmo equivaler a uma emenda constitucional formal no Brasil (pela sistemática do art. 5.º, § 3.º, da Constituição).

À medida que os tratados de direitos humanos não são normas de direito internacional tradicionais, sua interpretação também há que ser realizada levando em consideração a sua lógica e principiologia. De fato, atualmente, o direito internacional tem cada vez mais vocação para reger situações especiais (como é o caso dos tratados de direitos humanos) e distintas da lógica tradicional das relações apenas entre Estados, o que demanda, também, novos modelos jurídicos de interpretação, voltados, sobretudo, à proteção do indivíduo.

Observe-se que os tratados contemporâneos sobre direitos humanos já contêm “cláusulas de diálogo” ou “cláusulas dialógicas” que fazem operar entre a ordem internacional e a interna um “diálogo” tendente a proteger sempre mais o indivíduo. Exemplo dessa cláusula é o art. 29, b, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, segundo o qual nenhuma disposição da presente Convenção pode ser interpretada no sentido de “limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes ou em virtude de Convenções em que seja parte um dos referidos Estados”.

1 [Mazzuoli, Valerio de O. Curso de Direitos Humanos. (9th edição). Grupo GEN, 2021.]

Em suma, o princípio pro homine (ou da “primazia da norma mais favorável”) é princípio de interpretação obrigatório para todos os tratados de direitos humanos, sem o que o resultado da aplicação de uma norma internacional de proteção (em detrimento de outra, internacional ou interna) pode restar indesejável, por ser menos protetora. Aqui também tem lugar (por guardar íntima conexão com o princípio pro homine) o princípio da vedação do retrocesso, segundo o qual as normas (internacionais ou internas) de proteção devem assegurar sempre mais direitos às pessoas, não podendo retroceder na meta da máxima efetividade dos direitos humanos.

COLISÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS: TEORIAS PARA RESOLUÇÃO

Colisão²

A intensa abertura do ordenamento jurídico brasileiro aos direitos humanos é comprovada pela existência de amplo rol de direitos previsto na Constituição e nos tratados de direitos humanos. Como a nossa Constituição é compromissária, ou seja, alberga em seu texto diferentes visões e valores, os direitos nela previstos também são de diferentes matizes, relacionando-se quer à lógica da preservação da liberdade (direitos de 1ª geração), à lógica da igualdade (direitos de 2ª geração), bem como à lógica da solidariedade (direitos de 3ª geração).

Qualquer atividade humana pode ser encaixada em normas de direitos humanos referentes à vida digna, igualdade e justiça social e liberdades das mais diversas. A depender da interpretação e compreensão do conteúdo dos direitos humanos podem ser criadas justificativas para determinadas ações humanas e para a imposição de deveres de proteção por parte do Estado e de terceiros.

Essas características forjam a chamada força expansiva dos direitos humanos, que consiste no fenômeno pelo qual os direitos humanos contaminam as mais diversas facetas do ordenamento jurídico. Há uma eficácia irradiante dos direitos humanos, que devem ser aplicados a todas as relações sociais e não somente às relações entre o indivíduo e o Estado. Essa verdadeira jusfundamentalização do direito, inclusive atingindo as relações entre particulares (eficácia horizontal dos direitos humanos), gera conflitos aparentes entre direitos de titulares diversos, exigindo do intérprete sólida argumentação jurídica sobre os motivos da prevalência de um direito em detrimento de outro, em determinada situação.

Não é mais possível que o intérprete apele para fórmulas vazias de reiteração da “dignidade humana” quando, no caso concreto, ambos os interesses em choque revelam direitos de titulares distintos.

Por outro lado, os direitos humanos encontram seus limites tanto na sua redação original quanto na interação com os demais direitos. A tese pela qual os direitos fundamentais que não foram restringidos formalmente no texto da Constituição seriam imunes a qualquer outra limitação, não encontra eco na jurisprudência brasileira, uma vez que os direitos humanos convivem com os demais direitos previstos na Constituição e

nos tratados internacionais inexistindo direitos absolutos. Logo, mesmo que um direito determinado não tenha uma redação que apresente qualquer limite, esse direito deve ser delimitado para não ferir os direitos de outros indivíduos.

A colisão de direitos (ou colisão de direitos em sentido estrito) é constatada quando o exercício de um determinado direito prejudica o exercício de outro direito do mesmo titular ou de titular diverso.

Do ponto de vista subjetivo, essas colisões podem envolver direitos do mesmo titular (nascendo a discussão sobre se o titular pode dispor do direito a ser sacrificado) ou de titulares diferentes. Nos casos nos quais o titular dos direitos em conflito é a mesma pessoa, existe a concorrência de direitos.

Do ponto de vista objetivo, as colisões podem envolver direitos idênticos ou direitos de diferentes espécies.

Canotilho defende que a colisão autêntica de direitos fundamentais se dá em caso de choque ou conflito no exercício de direitos fundamentais de titulares diferentes, ao passo que a colisão de direitos em sentido impróprio se passa com o choque ou conflito no exercício de direitos fundamentais com outros bens protegidos pela Constituição.

Já a colisão de direitos em sentido amplo consiste no exercício de um direito que conflita ou interfere no cumprimento de um dever de proteção por parte do Estado. O dever de proteção do Estado é fruto da dimensão objetiva dos direitos humanos, que extrai de determinado direito o dever de proteção do Estado, ou seja, no conflito entre determinado direito e o dever de proteção a bens constitucionalmente protegidos (ou internacionalmente protegidos) há latente um conflito entre direitos.

Teoria Interna

A primeira fórmula de superação dos conflitos aparentes entre direitos humanos é o uso da interpretação sistemática e finalística, que determinaria o verdadeiro conteúdo dos direitos envolvidos e a adequação desse conteúdo à situação fática analisada. Esse modo de solução de conflitos entre direitos é denominado “teoria interna”, já que os conflitos são superados pela determinação do verdadeiro conteúdo interno dos direitos envolvidos. Assim, o conflito teria sido meramente aparente: um dos direitos envolvidos não deve ser aplicado ao caso concreto porque esse direito nunca realmente incidiu sobre a situação fática.

A teoria interna, então, defende a existência de limites internos a todo direito, quer estejam traçados expressamente no texto da norma, quer sejam imanentes ou inerentes a determinado direito, que faz com que não seja possível um direito colidir com outro.

No caso do limite expresso ou aparente, o direito fundamental traz, em seu texto, a própria ressalva que o exclui da aplicação no caso concreto, como, por exemplo, a liberdade de expressão que exclui o anonimato. Quanto ao limite imanente, trata-se do poder do intérprete de reconhecer qual é a estrutura e finalidades do uso de determinado direito, delimitando-o. O clássico exemplo de limite imanente é o do homem que grita falsamente “fogo” em uma sala de cinema lotada, violando com sua conduta a integridade física daqueles que foram pisoteados pelo pânico gerado. A liberdade de expressão nunca teria incidido, pois ela não alberga a conduta de gritar “fogo” falsamente em um cinema lotado. Nunca existiu conflito entre direitos, pois aquele que assim agiu, atuou sem amparo de qualquer direito,

2 [Ramos, André de C. *Curso de direitos humanos*. (11th edição). SRV Editora LTDA, 2024.]

pois a liberdade de expressão não protege esse tipo de conduta abusiva. Como se viu, a teoria interna nega os conflitos entre direitos humanos.

A teoria interna impõe ao intérprete que conheça a natureza, estrutura, finalidades do direito em análise, para que possa bem delinear seu âmbito de atuação. Tudo o que estiver fora do âmbito de atuação daquele direito é, na realidade, uma conduta desprovida de amparo da ordem jurídica.

Em linha com a teoria interna está a Teoria Estruturante do Direito de Friedrich Müller (também chamada de “metódica normativa-estruturante”), que defende a separação entre programa da norma (ou programa normativo) e âmbito da norma (ou âmbito normativo). Para Müller, a aplicação do direito não é um tradicional processo de subsunção do fato a determinada norma preexistente e sim um processo de concretização da norma a partir do texto e da realidade social. A interpretação inicia-se com análise da linguagem e finalidade do texto gerando o chamado “programa da norma”. Em seguida, o aplicador deve se atentar ao “âmbito normativo”, que é composto dos dados da realidade abrangida pelo programa da norma: a união do programa da norma aos dados da realidade (âmbito normativo) gera a norma jurídica incidente. No exemplo do “gritar falsamente fogo” em um cinema lotado, vê-se que há um suposto fático que não está abrangido pelo programa da norma (liberdade de expressão), que é a falsidade e o desejo de criar pânico. Assim, em que pese o exemplo apresentado possuir determinado dado da realidade abrangido pelo programa da norma (foi feita a expressão de algo), havia um dado que extrapolou o programa da norma (gritar falsamente), não sendo então a citada conduta protegida pela liberdade de expressão.

Em síntese, a teoria dos limites internos dos direitos humanos defende que as restrições a tais direitos devem estar expressamente autorizadas pela Constituição e pelos tratados de direitos humanos, ou, ainda, devem ser extraídas dos limites imanentes de cada direito. A delimitação de cada direito será realizada por meio da apreciação tanto da redação do direito quanto também dos dados da realidade social sobre a qual o texto incide. O resultado do uso da teoria interna é singelo: ou a situação fática é albergada no âmbito de incidência de um direito humano, ou não é albergada e conseqüentemente não há direito algum a ser invocado.

A defesa da teoria interna sustenta que seu uso evita uma explosão do número de falsas colisões entre direitos humanos e a conseqüente insegurança jurídica sobre qual direito prevalecerá em determinada situação.

A maior fragilidade da teoria interna está na dificuldade do intérprete delimitar, com argumentos racionais, o conteúdo dos direitos em análise, traçando seus limites, sem que ele seja também acusado de “arbitrário”.

Teoria Externa

A teoria externa adota a separação entre o conteúdo do direito e os limites que lhe são impostos do exterior, oriundos de outros direitos. A referida teoria, tem por escopo a superação dos conflitos de direitos dividindo o processo de interpretação dos direitos humanos em colisão em dois momentos.

No primeiro momento, delimita-se o direito *prima facie* envolvido, ou seja, identifica-se o direito que incide aparentemente sobre a situação fática. Assim, primeiramente, o intérprete aprecia se a situação em análise se encaixa em um

conteúdo *prima facie* (aparente) de um determinado direito, usando provisoriamente o direito de acordo com a literalidade do dispositivo, inclusive com as exceções previstas expressamente no texto da norma.

Caso a situação fática se amolde no texto *prima facie* do direito, o intérprete deve, em um segundo momento, investigar se há limites justificáveis impostos por outros direitos, de modo a impedir que o direito aparente (ou direito *prima facie*) seja considerado um direito definitivo.

Assim, há um procedimento de interpretação bifásico da teoria externa: os direitos inicialmente protegidos (direitos *prima facie*) são identificados, mas só serão efetivamente aplicados sobre a situação fática, caso não exista uma restrição justificável criada externamente por outro direito. Há uma compressão do direito *prima facie* por parte dos demais direitos, gerando sua delimitação definitiva.

A justificação – ou não – da delimitação da ação do direito *prima facie* será feita pelo critério da proporcionalidade, que fundamenta racionalmente as restrições impostas. No exemplo acima citado, ou seja, gritar falsamente “fogo” em uma sala de cinema lotada, a teoria externa desenvolve o seguinte raciocínio bifásico: em primeiro lugar, identifica o direito *prima facie* envolvido, que é a liberdade de expressão de algo; em segundo lugar, verifica se há limite externo, fruto da existência de outros direitos e bens constitucionalmente protegidos (que representam, no limite, direitos de terceiros), o que, no caso, resulta na identificação do direito à integridade física e à vida daqueles que serão feridos ou mortos pelo pânico. Na ponderação em sentido amplo dos diversos direitos envolvidos, a limitação à liberdade de expressão é perfeitamente justificável, graças ao critério da proporcionalidade.

As duas teorias (interna e externa) podem resultar na mesma conclusão. São nos chamados casos difíceis (*hard cases*), ou seja, casos nos quais há conflitos de direitos redigidos de forma genérica e imprecisa, contendo valores morais contrastantes e sem consenso na comunidade sobre sua resolução, que a insuficiência da teoria interna se apresenta, levando a inúmeros precedentes judiciais a utilizarem a teoria externa (e a ponderação entre os bens e valores envolvidos). O uso da teoria interna em casos envolvendo, por exemplo, o conflito referente ao direito à integridade física do suposto pai e ao direito à identidade da criança (que, assim, exige a realização do exame de DNA, que dá a certeza pretendida), revela que é difícil o intérprete concluir pelo “conteúdo verdadeiro” do direito. Nos casos difíceis o intérprete que optar pela teoria interna fará, antes, uma ponderação camuflada ou escamoteada, para depois expor um conteúdo verdadeiro do direito delimitado. Adotar a teoria externa nos casos difíceis resulta em maior transparência do raciocínio jurídico do intérprete.

O critério da proporcionalidade, então, é chave mestra da teoria externa, pois garante racionalidade e controle da argumentação jurídica que será desenvolvida para estabelecer os limites externos de um direito e afastá-lo da regência de determinada situação fática.

A principal crítica contra a teoria externa é que esta impulsiona uma inflação de conflitos sujeitos ao Poder Judiciário, resultando em aumento da imprevisibilidade e insegurança jurídica sem maior controle da decisão (a depender da ponderação), bem como maior déficit democrático, uma vez que o Poder Judiciário ditaria a última interpretação.

NOÇÕES DE INFORMÁTICA

NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL: WINDOWS 10 E 11

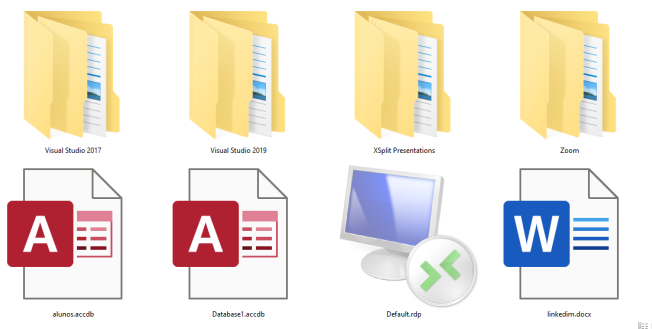
WINDOWS 10

Conceito de pastas e diretórios

Pasta algumas vezes é chamada de diretório, mas o nome “pasta” ilustra melhor o conceito. Pastas servem para organizar, armazenar e organizar os arquivos. Estes arquivos podem ser documentos de forma geral (textos, fotos, vídeos, aplicativos diversos).

Lembrando sempre que o Windows possui uma pasta com o nome do usuário onde são armazenados dados pessoais.

Dentro deste contexto temos uma hierarquia de pastas.

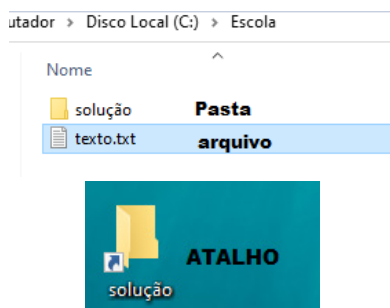


No caso da figura acima temos quatro pastas e quatro arquivos.

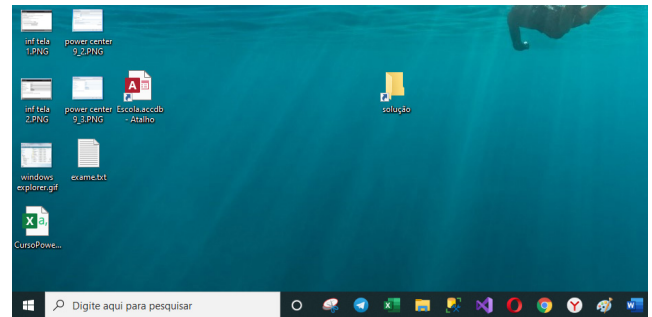
Arquivos e atalhos

Como vimos anteriormente: pastas servem para organização, vimos que uma pasta pode conter outras pastas, arquivos e atalhos.

- **Arquivo** é um item único que contém um determinado dado. Estes arquivos podem ser documentos de forma geral (textos, fotos, vídeos e etc..), aplicativos diversos, etc.
- **Atalho** é um item que permite fácil acesso a uma determinada pasta ou arquivo propriamente dito.



Área de trabalho



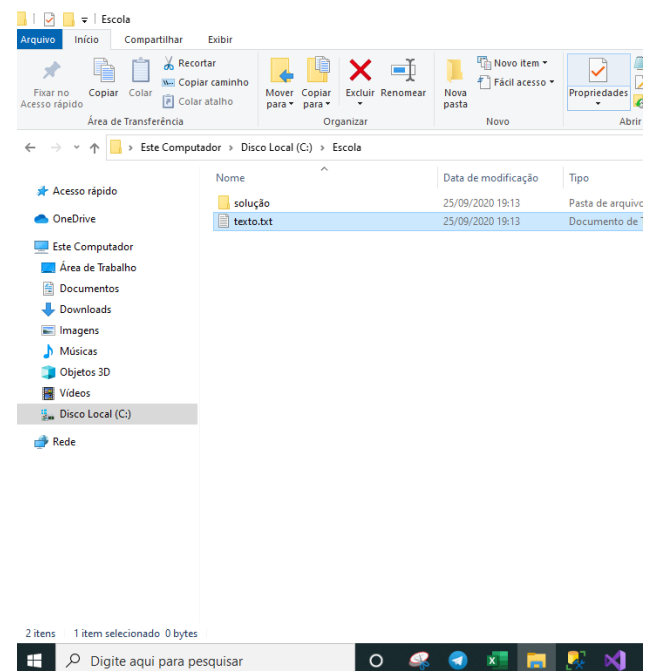
Área de transferência

A área de transferência é muito importante e funciona em segundo plano. Ela funciona de forma temporária guardando vários tipos de itens, tais como arquivos, informações etc.

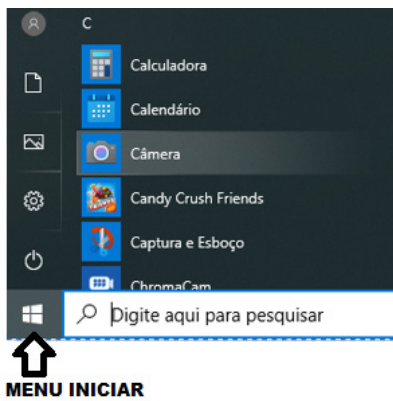
- Quando executamos comandos como “Copiar” ou “Ctrl + C”, estamos copiando dados para esta área intermediária.
- Quando executamos comandos como “Colar” ou “Ctrl + V”, estamos colando, isto é, estamos pegando o que está gravado na área de transferência.

Manipulação de arquivos e pastas

A caminho mais rápido para acessar e manipular arquivos e pastas e outros objetos é através do “Meu Computador”. Podemos executar tarefas tais como: copiar, colar, mover arquivos, criar pastas, criar atalhos etc.



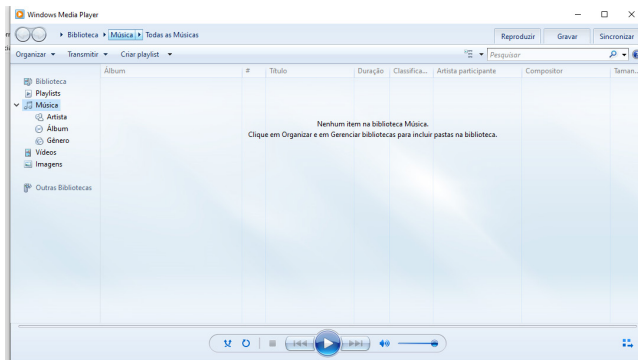
Uso dos menus



Programas e aplicativos e interação com o usuário

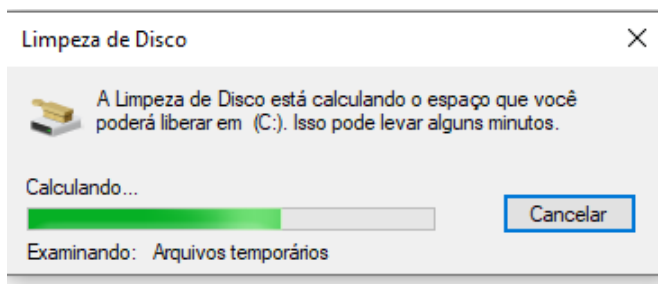
Vamos separar esta interação do usuário por categoria para entendermos melhor as funções categorizadas.

– **Música e Vídeo:** Temos o Media Player como player nativo para ouvir músicas e assistir vídeos. O Windows Media Player é uma excelente experiência de entretenimento, nele pode-se administrar bibliotecas de música, fotografia, vídeos no seu computador, copiar CDs, criar playlists e etc., isso também é válido para o media center.

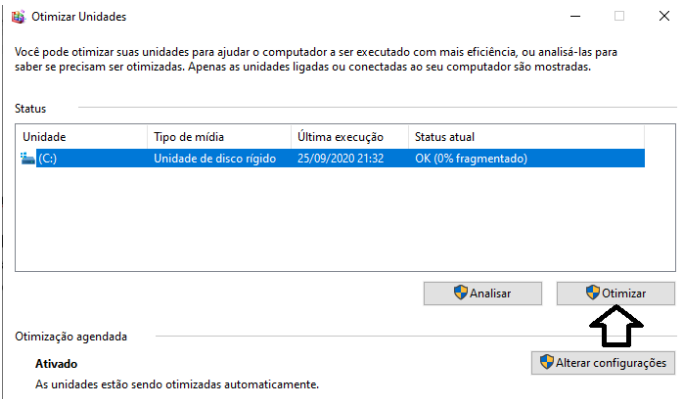


– Ferramentas do sistema

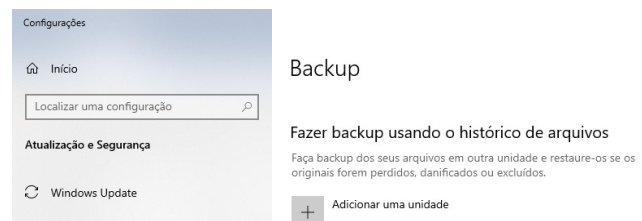
• **A limpeza de disco** é uma ferramenta importante, pois o próprio Windows sugere arquivos inúteis e podemos simplesmente confirmar sua exclusão.



• **O desfragmentador de disco** é uma ferramenta muito importante, pois conforme vamos utilizando o computador os arquivos ficam internamente desorganizados, isto faz que o computador fique lento. Utilizando o desfragmentador o Windows se reorganiza internamente tornando o computador mais rápido e fazendo com que o Windows acesse os arquivos com maior rapidez.

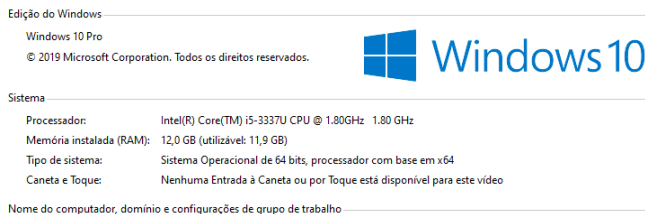


• **O recurso de backup** e restauração do Windows é muito importante pois pode ajudar na recuperação do sistema, ou até mesmo escolher seus arquivos para serem salvos, tendo assim uma cópia de segurança.

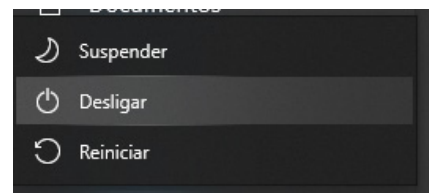


Inicialização e finalização

Exibir informações básicas sobre o computador



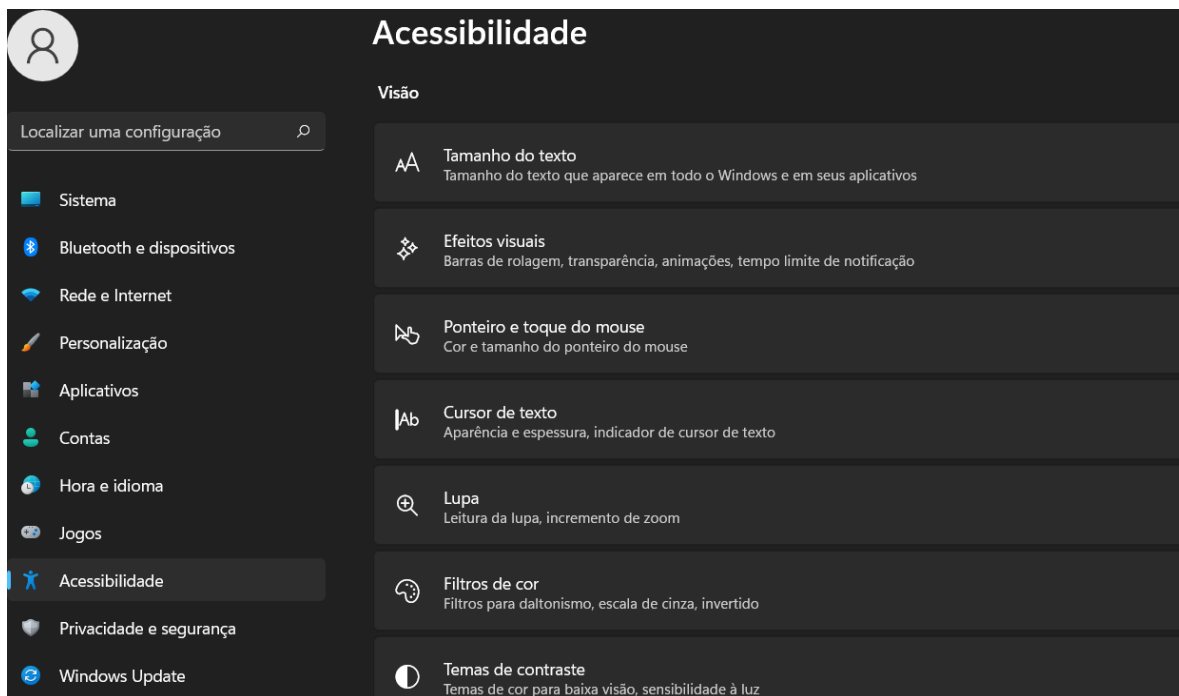
Quando fizermos login no sistema, entraremos direto no Windows, porém para desligá-lo devemos recorrer ao  e:



O **WINDOWS 11** é o sistema operacional da **MICROSOFT** mais utilizado do mundo para utilização nos computadores. O **WINDOWS** tem uma sucessão de versões que atualizaram e criaram vários recursos para melhorar a experiência do usuário. Abaixo vamos destacar essas melhorias separadas em categorias.

— Acessibilidade

No **WINDOWS 11** é possível tornar o computador mais acessível alterando a cor, o tamanho do mouse, da letra, estilo e etc. Isto é possível acessando o menu CONFIGURAÇÕES > ACESSIBILIDADE



— Bate-papo

No **WINDOWS 11** é possível fazer chamadas de chat e vídeo diretamente da área de trabalho, com apenas um toque. Basta clicar no ícone de câmera na barra de tarefas conforme a imagem abaixo:

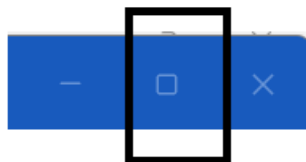


— Organização

Com o **WINDOWS 11** tornou-se possível ajustar todas as janelas, conforme abaixo:

- Ajustar com um mouse;
- Ajustar com um teclado;
- Ajuste de layouts de snap;

O layout de SNAPS permite o ajustes das janelas de acordo com layouts predefinidos, conforme explicado abaixo:
Ao apontar o mouse para o botão:



O seguintes layouts serão mostrados:



Conforme a respectiva imagem, o usuário poderá clicar em um dos quatro formatos de janelas. Feito isso, elas ficarão posicionadas conforme a escolha do usuário.

— Personalização

No **WINDOWS 11** é possível definir temas através de Configurações > Aparência.

É possível personalizar o quadro de WIDGETS (pequenas janelas que mostram uma determinada situação que ficam posicionadas na área de trabalho.

Temos como exemplos de WIDGETS:

- Uma janela que mostra a temperatura;
- Uma janela que mostra as cotações da bolsa.

Dentro deste contexto é possível ocultar, remover e fixar widgets.

Exemplos de widgets:



— Atalhos para as funções principais, mais importantes e utilizadas

Windows: Abre ou fecha o menu iniciar.

Windows + S: Permite a pesquisa rápida de itens.

Windows + Shift + S: Captura a tela ou parte dela.

Windows + W: Move direto para o quadro de WIDGETS.

Windows + E: Acessa diretamente o explorador de arquivos.

Windows + D: Minimiza todos os aplicativos abertos.

Windows + V: Salva itens copiados ou recortados recentemente na área de transferência para colar posteriormente em outros locais.

Windows + L: Bloqueia a tela.

Windows + I: Inicia as configurações.

Windows + PRTSCN: Salva uma captura de tela inteira.

Windows + E: Abre o Explorador de arquivos.

Windows + Alt + PRTSCN: Salva captura de tela da janela em foco para arquivar.

Windows + Ctrl + D: Adiciona uma área de trabalho virtual.

Windows + Ctrl + Seta para a direita: Serve para alternar entre áreas de trabalho virtuais criadas.

Windows + Ctrl + Seta para a esquerda: Alterna entre áreas de trabalho virtuais criadas à esquerda.

Windows + Ctrl + F4: Fecha a área de trabalho virtual que está em uso.

CTRL + C: Copia item para a área de transferência.

CTRL + V: Cola o item previamente copiado ou recortado.

CTRL + X: Recorta o item para a área de transferência.

ALT + F4: Fecha janela.

E-MAIL, EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS, AGENDA E APRESENTAÇÕES: GOOGLE WORKSPACE E MICROSOFT OFFICE 365. COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS: GOOGLE WORKSPACE

A empresa **GOOGLE** disponibiliza várias ferramentas para todos os públicos. Suas ferramentas garantem a privacidade e a segurança abrangendo cenários como: educação, trabalho, lazer, ferramentas para o dia a dia, uso, científico, programação, etc.

Dentro deste contexto vamos listar abaixo as várias ferramentas GOOGLE de acordo com a categoria de aplicabilidade:

— Ferramentas de busca

Pesquisa do GOOGLE: Trata-se de um mecanismo de pesquisa na web e o principal produto do Google.

Alertas do GOOGLE: Trata-se de um serviço de notificação por e-mail que envia os alertas com base nos termos de pesquisa escolhidos sempre que encontra novos resultados. Os alertas incluem resultados da web, resultados dos Grupos do Google, notícias e vídeos.

Google arts & culture: Trata-se de uma plataforma online para visualizar obras de arte e artefatos culturais.

Google assistant: Trata-se de um assistente virtual que ajuda em tarefas do dia a dia.

Google bookmarks: Trata-se de um serviço gratuito de armazenamento de favoritos online.

Google books: Trata-se de um site que lista livros publicados e hospeda uma grande seleção pesquisável de livros digitalizados.

Pesquisa personalizada do GOOGLE:

Trata-se de uma experiência de mecanismo de pesquisa personalizável para uso em sites.

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

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

O estudo da aplicabilidade das normas constitucionais é essencial à correta interpretação da Constituição Federal¹. É a compreensão da aplicabilidade das normas constitucionais que nos permitirá entender exatamente o alcance e a realizabilidade dos diversos dispositivos da Constituição.

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

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

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

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

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

- Normas de eficácia plena;
- Normas de eficácia contida;
- Normas de eficácia limitada.

1) Normas de eficácia plena

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

As normas de eficácia plena possuem as seguintes características:

a) são autoaplicáveis, é dizer, elas independem de lei posterior regulamentadora que lhes complete o alcance e o sentido. Isso não quer dizer que não possa haver lei regulamentadora versando sobre uma norma de eficácia

plena; a lei regulamentadora até pode existir, mas a norma de eficácia plena já produz todos os seus efeitos de imediato, independentemente de qualquer tipo de regulamentação;

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

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

2) Normas constitucionais de eficácia contida ou prospectiva

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

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

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

As normas de eficácia contida possuem as seguintes características:

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

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

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

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

¹ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3A-AnRpJ4j8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/download-dPDF/%3Faula%3D188713+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>

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

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

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

3) Normas constitucionais de eficácia limitada

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

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

As normas constitucionais de eficácia limitada possuem as seguintes características:

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

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

Muito cuidado para não confundir!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **efeito negativo;**
- **efeito vinculativo.**

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

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

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

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

— Estado Federal Brasileiro

São elementos do Estado a soberania, a finalidade, o povo e o território. Assim, Dalmo de Abreu Dallari (apud Lenza, 2019, p. 719) define Estado como “a ordem jurídica soberana que tem por fim o bem comum de um povo situado em determinado território”.

– **Soberania:** é o poder político supremo e independente que o Estado detém consistente na capacidade para editar e reger suas próprias normas e seu ordenamento jurídico.

– **Finalidade:** consiste no objetivo maior do Estado que é o bem comum, conjunto de condições para o desenvolvimento integral da pessoa humana.

– **Povo:** é o conjunto de indivíduos, em regra, com um objetivo comum, ligados a um determinado território pelo vínculo da nacionalidade.

– **Território:** é o espaço físico dentro do qual o Estado exerce seu poder e sua soberania. Onde o povo se estabelece e se organiza com ânimo de permanência.

A Constituição de 1988 adotou a **forma republicana** de governo, o **sistema presidencialista** de governo e a **forma federativa de Estado**. Note tratar-se de três definições distintas.

República Federativa do Brasil:

- **Forma de Estado:** Federação.
- **Forma de Governo:** República.
- **Regime de Governo:** Democrático.
- **Sistema de Governo:** Presidencialismo.

O **federalismo** é a forma de Estado marcado essencialmente pela união indissolúvel dos entes federativos, ou seja, pela impossibilidade de secessão, separação. São entes da federação brasileira:

- A União;
- Os Estados-Membros;
- O Distrito Federal e os Municípios.

Brasília é a capital federal e o Estado brasileiro é considerado laico, mantendo uma posição de neutralidade em matéria religiosa, admitindo o culto de todas as religiões, sem qualquer intervenção.

Estado Democrático de Direito

O Estado brasileiro é **democrático** porque é regido por normas democráticas, pela soberania da vontade popular, com eleições livres, periódicas e pelo povo, e de **direito** porque pauta-se pelo respeito das autoridades públicas aos direitos e garantias fundamentais, refletindo a afirmação dos direitos humanos.

Fundamentos da República Federativa do Brasil

O art. 1.º enumera, como fundamentos da República Federativa do Brasil:

- Soberania;
- Cidadania;
- Dignidade da pessoa humana;
- Valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;
- Pluralismo político.

Objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil

Os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil não se confundem com os fundamentos e estão previstos no art. 3.º da CF/88:

- Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- Garantir o desenvolvimento nacional;
- Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

– Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Princípios que regem a República Federativa do Brasil nas relações internacionais

O art. 4.º, CF/88 dispõe que a República Federativa do Brasil é regida nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- Independência nacional;
- Prevalência dos direitos humanos;
- Autodeterminação dos povos;
- Não intervenção;
- Igualdade entre os Estados;
- Defesa da paz;
- Solução pacífica dos conflitos;
- Repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- Cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- Concessão de asilo político.

Tripartição de Poderes

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

Assim, o Estado brasileiro é marcado pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal e **separação dos poderes estatais**, de modo que o legislativo, executivo e judiciário possam atuar em harmonia.

Competências

Competência é o poder, normalmente legal, de uma autoridade pública para a prática de atos administrativos e tomada de decisões. As competências dos entes federativos podem ser:

- Materiais ou administrativas, que se dividem em: **exclusivas e comuns**;
- Legislativas, que compreendem as **privativas** e as **concorrentes**, complementares e suplementares;
- Exclusiva, que é aquela conferida exclusivamente a um dos entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), com exclusão dos demais.
- Privativa, que é aquela enumerada como própria de um ente, com possibilidade, entretanto, de delegação para outro.
- Concorrente, que é a competência legislativa conferida em comum a mais de um ente federativo.

– Na complementar, o ente federativo tem competência naquilo que a norma federal (superior) lhe dê condição de atuar e na suplementar, por sua vez, o ente federativo supre a competência federal não exercida, porém, se esta o exercer, o ato aditado com base na competência suplementar perde a eficácia, naquilo que lhe for contrário.

Sempre que falarmos em competência comum ou exclusiva, devemos excluir a ideia de “legislar”. Sempre que falarmos em legislar, estaremos tratando necessariamente de uma competência privativa ou concorrente.

– 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; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)
- V - o pluralismo político.

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

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

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; DOS DIREITOS SOCIAIS; DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE; DOS DIREITOS POLÍTICOS; DOS PARTIDOS POLÍTICOS

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.

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

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

Conceito

O vocábulo “regime jurídico administrativo” se refere às inúmeras particularidades que tornam a atuação da administração pública individualizada nos momentos em que é comparada com a atuação dos particulares de forma generalizada. Possui sentido restrito, restando-se com a serventia única de designar o conjunto de normas de direito público que caracterizam o Direito Administrativo de modo geral, estabelecendo, via de regra, prerrogativas que colocam a Administração Pública em posição privilegiada no que condiz às suas relações com os particulares, bem como restrições, que tem o fulcro de evitar que ela se distancie da perseguição que não deve cessar no sentido da consecução do bem comum.

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

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

— Princípios Expressos da Administração Pública

Princípio da Legalidade

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

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

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

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

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

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

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

Pondera-se que em decorrência do princípio da legalidade, não pode a Administração Pública, por mero ato administrativo, permitir a concessão por meio de seus agentes, de direitos de quaisquer espécies e nem mesmo criar obrigações ou impor vedações aos administrados, uma vez que para executar tais medidas, ela depende de lei. No entanto, de acordo com

Celso Antônio Bandeira de Mello, existem algumas restrições excepcionais ao princípio da legalidade no ordenamento jurídico brasileiro, sendo elas: as medidas provisórias, o estado de defesa e o estado de sítio.

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

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

Princípio da Impessoalidade

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

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

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

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

É importante ressaltar também que o princípio da impessoalidade traz o foco da análise para o administrado. Assim sendo, independente da pessoa que esteja se relacionando com a administração, o tratamento deverá ser sempre de forma igual para todos. Desta maneira, a exigência de impessoalidade

advém do princípio da isonomia, vindo a repercutir na exigência de licitação prévia às contratações a ser realizadas pela Administração; na vedação ao nepotismo, de acordo com o disposto na Súmula Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal; no respeito à ordem cronológica para pagamento dos precatórios, dentre outros fatores.

Outro ponto importante que merece destaque acerca da acepção do princípio da impessoalidade, diz respeito à imputação da atuação administrativa ao Estado, e não aos agentes públicos que a colocam em prática. Assim sendo, as realizações estatais não são imputadas ao agente público que as praticou, mas sim ao ente ou entidade em nome de quem foram produzidas tais realizações.

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

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

Art. 37. [...]

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

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

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

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

Princípio da Moralidade

A princípio ressalta-se que não existe um conceito legal ou constitucional de moralidade administrativa, o que ocorre na verdade, são proclamas de conceitos jurídicos indeterminados que são formatados pelo entendimento da doutrina majoritária e da jurisprudência.

Nesse diapasão, ressalta-se que o princípio da moralidade é condizente à convicção de obediência aos valores morais, aos princípios da justiça e da equidade, aos bons costumes, às normas da boa administração, à ideia de honestidade, à boa-fé, à ética e por último, à lealdade.

A doutrina denota que a moral administrativa, trata-se daquela que determina e comanda a observância a princípios éticos retirados da disciplina interna da Administração Pública.

Dentre os vários atos praticados pelos agentes públicos violadores do princípio da moralidade administrativa, é coerente citar: a prática de nepotismo; as “colas” em concursos públicos; a prática de atos de favorecimento próprio, dentre outros. Ocorre que os particulares também acabam por violar a moralidade administrativa quando, por exemplo: ajustam artimanhas em licitações; fazem “colas” em concursos públicos, dentre outros atos pertinentes.

É importante destacar que o princípio da moralidade é possuidor de existência autônoma, portanto, não se confunde com o princípio da legalidade, tendo em vista que a lei pode ser vista como imoral e a seara da moral é mais ampla do que a da lei. Assim sendo, ocorrerá ofensa ao princípio da moralidade administrativa todas as vezes que o comportamento da administração, embora esteja em concordância com a lei, vier a ofender a moral, os princípios de justiça, os bons costumes, as normas de boa administração bem como a ideia comum de honestidade.

Registra-se em poucas palavras, que a moralidade pode ser definida como requisito de validade do ato administrativo. Desta forma, a conduta imoral, à semelhança da conduta ilegal, também se encontra passível de trazer como consequência a invalidade do respectivo ato, que poderá vir a ser decretada pela própria administração por meio da autotutela, ou pelo Poder Judiciário.

Denota-se que o controle judicial da moralidade administrativa se encontra afixado no art. 5.º, LXXIII, da Constituição Federal, que dispõe sobre a ação popular nos seguintes termos:

Art. 5.º [...]

LXXIII – qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência.

Pontua-se na verdade, que ao atribuir competência para que agentes públicos possam praticar atos administrativos, de forma implícita, a lei exige que o uso da prerrogativa legal ocorra em consonância com a moralidade administrativa, posto que caso esse requisito não seja cumprido, virá a ensejar a nulidade do ato, sendo passível de proclamação por decisão judicial, bem como pela própria administração que editou o ato ao utilizar-se da autotutela.

Registra-se ainda que a improbidade administrativa constitui-se num tipo de imoralidade administrativa qualificada, cuja gravidade é preponderantemente enorme, tanto que veio a merecer especial tratamento constitucional e legal, que lhes estabeleceram consequências exorbitantes ante a mera pronúncia de nulidade do ato e, ainda, impondo ao agente responsável sanções de caráter pessoal de peso considerável. Uma vez reconhecida, a improbidade administrativa resultará na supressão do ato do ordenamento jurídico e na imposição ao sujeito que a praticou grandes consequências, como a perda da função pública, indisponibilidade dos bens, ressarcimento ao erário e suspensão dos direitos políticos, nos termos do art. 37, §4.º da Constituição Federal.

Por fim, de maneira ainda mais severa, o art. 85, V, da Constituição Federal Brasileira, determina e qualifica como crime de responsabilidade os atos do Presidente da República que venham a atentar contra a probidade administrativa, uma vez que a prática de crime de responsabilidade possui como uma de suas consequências determinadas por lei, a perda do cargo, fato que demonstra de forma contundente a importância dada pelo legislador constituinte ao princípio da moralidade, posto que, na ocorrência de improbidade administrativa por agressão qualificada, pode a maior autoridade da República ser levada ao *impeachment*.

Em resumo, temos:

– **Conceito doutrinário:** Moral administrativa é aquela determinante da observância aos princípios éticos retirados da disciplina interna da administração;

– **Conteúdo do princípio:** Total observância aos princípios da justiça e da equidade, à boa-fé, às regras da boa administração, aos valores morais, aos bons costumes, à ideia comum de honestidade, à ética e por último à lealdade;

– **Observância:** Deve ser observado pelos agentes públicos e também pelos particulares que se relacionam com a Administração Pública;

– **Alguns atos que violam o princípio da moralidade administrativa** a prática de nepotismo; as “colas” em concursos públicos; a prática de atos de favorecimento próprio, dentre outros.

– **Possuidor de existência autônoma:** O princípio da moralidade não se confunde com o princípio da legalidade;

– **É requisito de validade do ato administrativo:** Assim quando a moralidade não for observada, poderá ocorrer a invalidação do ato;

– **Autotutela:** Ocorre quando a invalidação do ato administrativo imoral pode ser decretada pela própria Administração Pública ou pelo Poder Judiciário;

– **Ações judiciais para controle da moralidade administrativa que merecem destaque:** ação popular e ação de improbidade administrativa.

Princípio da Publicidade

Advindo da democracia, o princípio da publicidade é caracterizado pelo fato de todo poder emanar do povo, uma vez que sem isso, não teria como a atuação da administração ocorrer sem o conhecimento deste, fato que acarretaria como consequência a impossibilidade de o titular do poder vir a controlar de forma contundente, o respectivo exercício por parte das autoridades constituídas.

Pondera-se que a administração é pública e os seus atos devem ocorrer em público, sendo desta forma, em regra, a contundente e ampla publicidade dos atos administrativos, ressalvados os casos de sigilo determinados por lei.

Assim sendo, denota-se que a publicidade não existe como um fim em si mesmo, ou apenas como uma providência de ordem meramente formal. O principal foco da publicidade é assegurar transparência ou visibilidade da atuação administrativa, vindo a possibilitar o exercício do controle da Administração Pública por meio dos administrados, bem como dos órgãos determinados por lei que se encontram incumbidos de tal objetivo.

Nesse diapasão, o art. 5º, inciso XXXIII da CFB/88, garante a todos os cidadãos o direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo, que deverão ser prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, com exceção daquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade como um todo e do Estado de forma geral, uma vez que esse dispositivo constitucional, ao garantir o recebimento de informações não somente de interesse individual, garante ainda que tal recebimento seja de interesse coletivo ou geral, fato possibilita o exercício de controle de toda a atuação administrativa advinda por parte dos administrados.

É importante ressaltar que o princípio da publicidade não pode ser interpretado como detentor permissivo à violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, conforme explicita o art. 5º, X da Constituição Federal, ou do sigilo da fonte quando necessário ao exercício profissional, nos termos do art. 5º, XIV da CFB/88.

Destaca-se que com base no princípio da publicidade, com vistas a garantir a total transparência na atuação da administração pública, a CFB/1988 prevê: *o direito à obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal, independentemente do pagamento de taxas (art. 5º, XXXIV, “b”); o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder, independentemente do pagamento de taxas (art. 5º, XXXIV, “a”); e o direito de acesso dos usuários a registros administrativos e atos de governo (art. 37, §3º, II).*

Pondera-se que havendo violação a tais regras, o interessado possui à sua disposição algumas ações constitucionais para a tutela do seu direito, sendo elas: o habeas data (CF, art. 5º, LXXII) e o mandado de segurança (CF, art. 5º, LXIX), ou ainda, as vias judiciais ordinárias.

No que concerne aos mecanismos adotados para a concretização do princípio, a publicidade poderá ocorrer por intermédio da publicação do ato ou, dependendo da situação, por meio de sua simples comunicação aos destinatários interessados.

Registra-se, que caso não haja norma determinando a publicação, os atos administrativos não geradores de efeitos externos à Administração, como por exemplo, uma portaria que cria determinado evento, não precisam ser publicados, bastando que seja atendido o princípio da publicidade por meio da comunicação aos interessados. Entendido esse raciocínio, pode-se afirmar que o dever de publicação recai apenas sobre os atos geradores de efeitos externos à Administração. É o que ocorre, por exemplo, num edital de abertura de um concurso público, ou quando exista norma legal determinando a publicação.

Determinado a lei a publicação do ato, ressalta-se que esta deverá ser feita na Imprensa Oficial, e, caso a divulgação ocorra apenas pela televisão ou pelo rádio, ainda que em horário oficial, não se considerará atendida essa exigência. No entanto, conforme o ensinamento do ilustre Hely Lopes Meirelles, onde não houver órgão oficial, em consonância com a Lei Orgânica do Município, a publicação oficial poderá ser feita pela afixação dos atos e leis municipais na sede da Prefeitura ou da Câmara Municipal.

Dotada de importantes mecanismos para a concretização do princípio da publicidade, ganha destaque a Lei 12.527/2011, também conhecida como Lei de Acesso à Informação ou Lei da Transparência Pública. A mencionada Lei estabelece regras gerais, de caráter nacional, vindo a disciplinar o acesso às informações contidas no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do §3º do art. 37 e no §2º do art. 216 da Constituição Federal Brasileira de 1.988. Encontram-se subordinados ao regime da lei 12.527/2011, tanto a Administração Direta, quanto as entidades da Administração Indireta e demais entidades controladas de forma direta ou indireta pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios. Também estão submetidas à ordenança da Lei da Transparência Pública as entidades privadas sem fins lucrativos, desde que recebam recursos públicos para a realização de ações de interesse público, especialmente as relativas à publicidade da destinação desses recursos, sem prejuízo de efetuarem as prestações de contas a que estejam obrigadas por lei.

Por fim, pontua-se que embora a regra ser a publicidade, a Lei 12.527/2011 excetua com ressalvas, o sigilo de informações que sejam imprescindíveis à segurança da sociedade ou do Estado de forma geral. Ocorre que ainda nesses casos, o sigilo não será eterno, estando previstos prazos máximos de restrição de acesso às informações, conforme suas classificações da seguinte forma, nos ditames do art. 24, §1º:

a) Informação ultrassecreta (25 anos de prazo máximo de restrição ao acesso);

b) Informação secreta (15 anos de prazo máximo de restrição ao acesso);

c) Informação reservada (cinco anos de prazo máximo de restrição ao acesso).

Em síntese, temos:

– É advindo da democracia e se encontra ligado ao exercício da cidadania;

– Exige divulgação ampla dos atos da Administração Pública, com exceção das hipóteses excepcionais de sigilo;

– Se encontra ligado à eficácia do ato administrativo;

NOÇÕES DE 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 estratégicas.

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 organiza-

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

ção 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.

Diferenças dos Modelos de administração do setor privado e do setor público

Modelo do Setor Privado	Modelo do Setor Público
Escolha individual no mercado	Escolha coletiva na sociedade organizada
Demanda e preço	Necessidade de recursos públicos
Caráter privado da decisão empresarial	Transparência da ação pública
A equidade do mercado	A equidade das necessidades
A busca da satisfação do mercado	A busca da justiça
Soberania do consumidor	Cidadania
Competição como instrumento do mercado	Ação coletiva como instrumento da sociedade organizada
Estímulo: possibilidade de o consumidor escolher	Condição: consumidor pode modificar serviços públicos

No que se refere ao Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado no Brasil, observa-se que o referido plano conseguiu sustentar praticamente a mesma linha de pensamento, quando afirmava que: “enquanto a receita das empresas depende dos pagamentos que os clientes fazem livremente na compra de seus produtos e serviços, a receita do Estado deriva de impostos, ou seja, de contribuições obrigatórias, sem contrapartida direta”. Desse modo, entende-se que na medida em que o mercado controla a administração das empresas, a sociedade, através da eleição de políticos é responsável por controlar a administração pública.

Diferente por exemplo da administração de empresas, já que a mesma tem o seu objetivo voltado principalmente para o lucro privado, além da maximização dos interesses dos acionistas, esperando-se que ao longo do tempo, por meio do mercado, o interesse coletivo seja atendido, a administração pública gerencial está explícita e diretamente voltada para o interesse público.

Também é muito importante mencionar a influência direta que o Plano Diretor teve e ainda mantém na administração pública brasileira, no âmbito federal e, especialmente, em vários estados e cidades. Portanto, considera-se que ao se mencionar do ponto de vista da propriedade, o patrimônio da empresa é privado, enquanto que da organização pública é público, sendo que, o regime jurídico aplicável para a empresa é de direito privado e para a organização pública, pelo menos, em princípio, é o direito público.

Logo, as pessoas que trabalham em instituições privadas estão regidas pelo direito trabalhista (CLT) e as pessoas que trabalham pela administração pública é, em princípio, estatutárias ou de direito público.

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Prezado Candidato, o tema supracitado, já foi abordado na matéria de Noções de Direito Administrativo

GESTÃO DE RESULTADOS NA PRODUÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS

A prática da administração voltada para os resultados tem como requisito uma gestão organizacional articulada acerca de vários elementos que podem ser identificados em quatro principais dimensões²:

- a) quadro estratégico responsável pela formulação da estratégia referente à meta da organização e os meios necessários para alcançá-la;
- b) delegação, habilitação e responsabilização;
- c) concentração em resultados pela eliminação de controles inúteis;
- d) implementação de um sistema de *reporting* e de comunicação.

A implementação de um quadro estratégico na administração pública requer o abandono da visão legalista. No setor público, costuma-se cumprir metas orçamentárias preocupando-se sempre com o equilíbrio de receitas e despesas. O enfoque nos resultados deve ser traduzido pela formulação de estratégias gerenciais que permitam ao órgão público identificar a meta a ser atingida, bem como o caminho apropriado para o alcance da meta traçada.

O quadro de gestão por resultados exige novos valores que possam catalisar o processo de obtenção de resultados. A delegação implica a transferência de mais responsabilidades aos gestores, enquanto a habilitação consiste em disponibilizar-lhes os meios necessários que possam facilitar o processo decisório, como a informação, a formação e a autoridade exigida.

É necessário que se estabeleçam alguns mecanismos de responsabilização para a habilitação do gestor público, apontando os seguintes:

- (a) objetivos esclarecidos para a conscientização de todos;
- (b) definição de indicadores de rendimento para avaliar os resultados;
- (c) implementação de sistemas de informações viáveis;
- (d) elaboração de relatórios tempestivos de resultados.

Na busca da administração por resultados, deve-se abandonar o excesso de burocracia, eliminando-se controles desnecessários que representam limitações ou barreiras para a obtenção de resultados oriundos de decisões centralizadas. Assim, o processo de evidenciação e comunicação exigem o fornecimento e detalhamento de uma informação completa e útil.

² <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENAPG360.pdf>

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 recriação 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 fluindo.

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 – 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 supletivas). 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.

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.]

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 justabalhista.

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 justabalhista 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 justabalhista 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 juslaborativo.

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 justabalhista. 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 justabalhista. 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, consubstanciado 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 justabalhista, 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 juslaboral 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 justabalhistas 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 justabalhista 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 justabalhistas especiais francamente controversos, e que, por

isso, devem ser examinados em separado (afinal, os princípios são grandes luminas, 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 vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, ou seja, o obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

B) Princípio da Norma Mais Favorável: O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

C) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas: Informa tal princípio que prevalece no segmento *juslaborativo* o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras *justralhistas* são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes.

Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal.

D) Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas: O presente princípio é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

E) Princípio da Condição Mais Benéfica: Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

F) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo *justralhista*, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio geral do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento *juslaboral*.

G) Princípio da Intangibilidade Salarial: Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela *justralhista* merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado.

Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano.

H) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma: O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu à vontade (art. 112, CC).

I) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem *justralhista* poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Princípios Justralhistas Especiais Controvertidos

Princípios são grandes facho normativos, que cumprem o essencial papel de iluminar a compreensão do Direito em sua regência das relações humanas. Ora, na qualidade de iluminadores do sentido essencial do Direito devem eles, por coerência, ser, no mínimo, claros e objetivos, de um lado, e, de outro lado, harmonizadores do conjunto jurídico geral.

Princípio impreciso, inseguro, ou que entre em choque com o conjunto sistemático geral do Direito ou com princípios cardeais do universo jurídico será, em síntese, uma contradição em seus próprios termos. Vejamos:

A) Princípio *in dubio pro operário*: Uma das mais antigas referências doutrinárias a princípios *justralhistas* está na diretriz *in dubio pro misero*. Trata-se de transposição adaptada ao ramo *justralhista* do princípio jurídico penal *in dubio pro reo*.

Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz *in dubio pro misero* (ou pro operário).

B) Princípio do Maior Rendimento: O segundo princípio do Direito Individual do Trabalho comumente referido pela doutrina, mas cujo conteúdo, abrangência e própria validade são bastante controvertidos, é a diretriz denominada princípio do maior rendimento (ou princípio do rendimento).

— Fontes

No Direito do Trabalho, esse tema é simplesmente decisivo por comportar um relevante elemento diferenciador desse segmento jurídico especializado perante os demais ramos existentes. De fato, o Direito do Trabalho, ao menos no contexto dos modelos dominantes nos países democráticos centrais, diferencia-se dos outros ramos jurídicos componentes do universo do Direito pela forte presença, em seu interior, de regras providas de fonte privada, em anteposição ao universo de regras jurídicas oriundas da clássica fonte estatal.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Técnico Judiciário – Área Administrativa

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA

Organização e Competência

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

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

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

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

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

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

Art. 644 - São órgãos da Justiça do Trabalho

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

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

Desse modo, segundo esse dispositivo legal constitucional, temos:

ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (JUSTIÇA FEDERAL)

T S T: Art. 111-A e demais dispositivos, CFB/88:

- Instância Suprema;
- Sede na Capital da República;
- Possui jurisdição em todo o território nacional.

T R T: Art. 115, CFB/88 e Art. 674 CLT

- Segunda Instância;
- Sede nos Estados;
- Possui jurisdição em esfera estadual;
- Possui 24 regiões;
- Exceção: Estado de São Paulo com 2 Tribunais (2ª e 1ª Regiões);
- 8ª Região: Amapá e Pará;
- 11ª Região: Amazonas e Roraima;

– 14ª Região: Rondônia e Acre.

VARAS DO TRABALHO/JUIZES DE DIREITO Art. 116, CFB/88 e Art. 644, alínea “c) CLT(Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito).

- 1ª Instância;
- Abrange todo o território da comarca que possui sede e pode ser estendida ou restringida apenas mediante disposição de lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMPETÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Art. 114, CFB/88)

PROCESSAR E JULGAR:

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

- III. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV. Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII. As ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII. As execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

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

Da Competência em Razão da Matéria

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

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

Da Competência em Razão das Pessoas

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

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

Da Competência em Razão do Lugar

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

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

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

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

Da Competência Material Derivada

Para que seja concretizada, são necessários os seguintes critérios:

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

Da Competência para Processar e Julgar Ações das Relações de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da Competência para Processar e Julgar Ações de Danos Morais

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

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

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

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

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

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

DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

Das Varas do Trabalho - Jurisdição e Competência

A Vara do Trabalho é a primeira instância das ações de competência da Justiça do Trabalho, sendo competente para julgar conflitos individuais surgidos nas relações trabalhistas. Tais controvérsias chegam à Vara, na forma de Reclamação Trabalhista.

A Vara é composta por um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto.

De acordo com Tribunal Superior do Trabalho, as Varas do Trabalho se encontram distribuídas da seguinte forma:

DISTRIBUIÇÃO DAS VARAS (TST, critério regional):

- 1ª Região: Rio de Janeiro;
- 2ª Região: São Paulo;
- 3ª Região: Minas Gerais;
- 4ª Região: Rio Grande do Sul;
- 5ª Região: Bahia;
- 6ª Região: Pernambuco;
- 7ª Região: Ceará;
- 8ª Região: Pará/Amapá;
- 9ª Região: Paraná;
- 10ª Região: DF/Tocantins;
- 11ª Região: Amazonas/Roraima;
- 12ª Região: Santa Catarina;
- 13ª Região: Paraíba;
- 14ª Região: Rondônia/Acre;
- 15ª Região: Campinas;
- 16ª Região: Maranhão;
- 17ª Região: Espírito Santo;
- 18ª Região: Goiás;
- 19ª Região: Alagoas;
- 20ª Região: Sergipe;
- 21ª Região: Rio Grande do Norte;
- 22ª Região: Piauí;
- 23ª Região: Mato Grosso; e
- 24ª Região: Mato Grosso do Sul.

Fonte: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/orgaos>
>12/08/23

De acordo com o art. 652 da Consolidação da leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei nº 5452/43, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, é competência das varas do Trabalho, conciliar e julgar:

- Os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;
 - Os dissídios concernentes à remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;
 - Os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;
 - Os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;
 - As ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;
 - Processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;
 - Julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;
 - Impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; e
 - Decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.
- NOTA: Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos. (Parágrafo Único, art. 652, CLT).

Dos Tribunais Regionais do Trabalho - Jurisdição e Competência

Sobre o tema, vejamos como é realizada a composição dos Tribunais Regionais, nos termos do art. 670 da CLT:

COMPOSIÇÃO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS (TRTs):

- 1ª e 2ª Regiões: Onze juízes togados, vitalícios + seis juízes classistas, temporários.
- 3ª e 4ª Regiões: Oito juízes togados, vitalícios + quatro classistas, temporários
- 5ª e 6ª Regiões: Sete juízes togados, vitalícios + dois classistas, temporários.
- 7ª e 8ª Regiões: Seis juízes togados, vitalícios + dois classistas, temporários.

OBS. Importante: Todos os juízes deverão ser nomeados pelo Presidente da República.

Feita esta explicação acerca da composição dos TRTs, é importante destacar que há um primeiro suplente e um segundo suplente para o presidente, e um suplente para cada vogal.

Além disso, nos Tribunais Regionais que forem por constituídos seis ou mais juízes togados, e menos de onze, serão escolhidos dentre eles:

- a) Um, dentre advogados;
- b) Um, dentre membros do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho; e
- c) Os demais, dentre juízes do Trabalho Presidente de Junta da respectiva Região.

Ademais, ressalta-se que os juízes classistas a que se refere o artigo 670 da CLT, (mencionado acima), representarão de modo igual, empregadores e empregados, havendo sempre, um suplente para cada Juiz classista.

Vale destacar que os Tribunais Regionais, dentro respectivo regimento interno, disporão acerca da substituição de seus juízes, devendo serem observados, na convocação de juízes inferiores, os critérios de livre escolha e antiguidade, alternadamente.

Desse modo, dentre os seus juízes togados, os TRTs elegerão os respectivos Presidente e Vice-Presidente, bem como os Presidentes de Turmas, onde estas existirem.

Os Tribunais Regionais da 1ª e 2ª Regiões são divididos em Turmas, facultada essa divisão aos constituídos de pelo menos, doze juízes, com cada composta da seguinte forma:

- a) Três juízes togados; e
- b) Dois juízes classistas, sendo um representante dos empregados e outro dos empregadores

Em sua composição plena, os TRTs estão sob os seguintes critérios:

- Deliberação com a presença, além do Presidente, da metade e mais um, do número de seus juízes, dos quais, no mínimo, um representante dos empregados e outro dos empregadores;
- Poderão as Turmas deliberar presentes, ao menos três dos seus juízes, dentre eles, dois classistas;
- Poderá o Presidente de uma Turma convocar juízes de outra Turma, da classe a que pertencer o juiz ausente ou impedido, para a integração desse quórum;
- Nos TRTs, as decisões deverão ser tomadas pelo voto da maioria dos juízes presentes, exceto no Tribunal Pleno, mediante a hipótese de declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público, nos moldes do art. 111 da CFB/88;
- Quando houver empate no julgamento de recursos em desfavor de decisão ou despacho do Presidente, do Vice-Presidente ou de Relator, prevalecerá a decisão ou despacho recorrido.

– OBS. Importante: A ordem das sessões dos Tribunais Regionais será estabelecida no respectivo Regimento Interno. (Art. 763, CLT).

A jurisdição e competência dos TRTs, possui amparo legal inserto nos artigos 674 a 689 da CLT.

Nesse sentido, determina o art. 674 da CLT que para efeito da jurisdição dos Tribunais Regionais, o território nacional é dividido em oito Regiões. São elas:

JURISDIÇÃO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS:

- 1ª Região - Estados da Guanabara, Rio de Janeiro e Espírito Santo;
- 2ª Região - Estados de São Paulo, Paraná e Mato Grosso;
- 3ª Região - Estados de Minas Gerais e Goiás e Distrito Federal;
- 4ª Região - Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina;
- 5ª Região - Estados da Bahia e Sergipe;
- 6ª Região - Estados de Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte;
- 7ª Região - Estados do Ceará, Piauí e Maranhão;
- 8ª Região - Estados do Amazonas, Pará, Acre e Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima.

– NOTA: Os tribunais possuem sede nas cidades na seguinte ordem: Rio de Janeiro (1ª Região), São Paulo (2ª Região), Belo Horizonte (3ª Região), Porto Alegre (4ª Região), Salvador (5ª Região), Recife (6ª Região), Fortaleza (7ª Região) e Belém (8ª Região). (Parágrafo único, art. 675, CLT).

– OBS. Importante: O número de regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais Regionais, estabelecidos pela CLT, podem ser alterados somente pelo Presidente da República. (Art. 676, CLT).

No tocante à competência dos Tribunais Regionais, infere-se que é determinada pela forma indicada no artigo 671 da CLT e seus parágrafos e, nas situações de dissídios coletivos, pelo local onde este ocorrer.

Nesse sentido, nos moldes do art. 678 da CLT, aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete ao Tribunal Pleno, de modo especial:

– Processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos.

Processar e julgar originariamente:

- As revisões de sentenças normativas;
- A extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;
- Os mandados de segurança;
- As impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;

Processar e julgar em última instância:

- Os recursos das multas impostas pelas Turmas;
- As ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;
- Os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aqueles e estas.

Julgar em única ou última instâncias:

- Os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;
- As reclamações contra atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juízes de primeira instância e de seus funcionários.

Compete às Turmas:

- Julgar os recursos ordinários previstos no art. 895, “a”;
- Julgar os agravos de petição e de instrumento, estes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada;
- A imposição de multas e demais penalidades relativas e atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Juntas dos juízes de direito que as impuserem.
- NOTA: Aos Tribunais Regionais não divididos em Turmas, compete o julgamento das matérias a que se refere o artigo anterior, exceto a de que trata o inciso I da alínea c do Item I, como os conflitos de jurisdição entre Turmas. (Art. 679, CLT).

Por fim, de acordo com o art. 680 da CLT, compete ainda, aos Tribunais Regionais, ou suas Turmas:

- Determinar às Juntas e aos juízes de direito a realização dos atos processuais e diligências necessárias ao julgamento dos feitos sob sua apreciação;
- Fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;