



TRT-SP

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª
REGIÃO – SÃO PAULO**

**Técnico Judiciário – Área
Administrativa – Sem Especialidade**

EDITAL Nº 1, DE 11 DE ABRIL DE 2025

**CÓD: OP-096AB-25
7908403572915**

Língua Portuguesa

1. Ortografia e acentuação	11
2. Emprego do sinal indicativo de crase.....	14
3. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	15
4. Relação do texto com seu contexto histórico	22
5. Sinonímia e antonímia; Denotação e conotação	23
6. Discurso direto, discurso indireto e discurso indireto livre	26
7. Intertextualidade	27
8. Figuras de linguagem	28
9. Morfossintaxe; Coordenação e subordinação; Pronomes; Flexão nominal e flexão verbal; Vozes do verbo; Correlação de tempos e modos verbais.....	31
10. Elementos estruturais e processos de formação de palavras	42
11. Pontuação	44
12. Concordância nominal e concordância verbal	45
13. Regência nominal e regência verbal	47
14. Conectivos.....	48
15. Redação (confronto e reconhecimento de frases corretas e incorretas; organização e reorganização de orações e períodos; equivalência e transformação de estruturas)	49

Raciocínio Lógico-Matemático

1. Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações; Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas; formação de conceitos, discriminação de elementos	59
2. Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal	70
3. Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples, cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos	91
4. Noções de Estatística: medidas de tendência central (moda, mediana, média aritmética simples e ponderada) e de dispersão (desvio médio, amplitude, variância, desvio padrão)	94
5. leitura e interpretação de gráficos (histogramas, setores, infográficos) e tabelas.....	97

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

1. Código De Ética Dos Servidores Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 2ª Região.....	105
--	-----

Noções De Direito Constitucional

1. Da aplicabilidade e interpretação das normas constitucionais; vigência e eficácia das normas constitucionais	113
2. Controle de constitucionalidade: sistemas difuso e concentrado; ação direta de inconstitucionalidade; ação declaratória de constitucionalidade e arguição de descumprimento de preceito fundamental	115
3. Princípios fundamentais constitucionais	117
4. Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; dos direitos de nacionalidade; dos direitos políticos; dos partidos políticos	118
5. Da organização do Estado: da organização político administrativa: da União; Das competências da União, dos Estados e dos Municípios	129
6. Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos	136
7. Da Organização dos Poderes; Do Poder Executivo: do Presidente e do Vice-Presidente da República; Das atribuições e responsabilidades do Presidente da República	142
8. Do Poder Legislativo: do processo legislativo; Da fiscalização contábil, financeira e orçamentária	146
9. Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho; do Conselho Superior da Justiça do Trabalho	156
10. Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública da Advocacia e da Defensoria Pública	169

Noções De Direito Administrativo

1. Princípios constitucionais e legais da Administração Pública; Princípios administrativos implícitos; Regime jurídico administrativo; Administração Pública	179
2. Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia; Poderes e deveres dos administradores públicos; Uso e abuso do poder.....	191
3. Lei de abuso de autoridade: Lei nº 13.869/2019 e alterações.....	198
4. Ato administrativo: Conceito, características e atributos; Elementos e requisitos de validade; Classificação dos atos administrativos; Formação e efeitos; Extinção, revogação, invalidação e convalidação; Cassação e caducidade.....	202
5. Processo administrativo: Lei nº 9.784/1999 e alterações.....	216
6. Controle da Administração Pública: Classificações relativas ao controle da Administração Pública; Controle interno e controle externo; Controle exercido pelo Poder Judiciário, pelo Poder Legislativo e pelos Tribunais de Contas	222
7. Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992 com redação dada pela Lei nº 14.230/2021)	228
8. Licitações e Contratos administrativosLei nº 14.133/2021 e alterações: Licitação: Conceito, natureza jurídica, objeto e finalidade; Princípios básicos e correlatos; Modalidades; Obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidadeProcedimento licitatório; Anulação, revogação e recursos administrativos; Sanções e procedimento sancionatório; Crimes em licitações e contratos administrativos; Contrato administrativo: Conceito, principais características e espécies; Formalização, execução e inexecução; Duração, prorrogação, renovação e extinção; Revisão e rescisão; Reajustamento.....	237
9. Pregão Eletrônico (Decreto nº 10.024/2019).....	311
10. ConvêniosParcerias entre a Administração Pública e o terceiro setorLei nº 13.019/2014 e alterações.....	319
11. Parcerias público-privadasLei nº 11.079/2004 e alterações	334
12. Serviço público: Conceito; Classificação; Princípios; Formas de delegação de serviço público; Regime jurídico da concessão e da permissão de serviço público.....	341
13. Lei nº 8.987/1995 e alterações: Extinção, reversão dos bens.....	353
14. Direitos dos usuários de serviço público.....	360
15. Agentes públicos: Classificação; Cargo, emprego e função pública; Provimento e investidura; Exercício e afastamentos; Direito de GreveRegime e Processo administrativo disciplinar; Lei nº 8.112/1990 e alterações	367

16. Regime constitucional dos servidores públicos na Constituição Federal; Regime de emprego público e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aplicáveis	379
17. Responsabilidade civil, administrativa e penal dos agentes públicos	384
18. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e sua aplicação na Administração Pública	387
19. Lei de acesso à informação Lei nº 12.527/2011 e alterações	390
20. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 e alterações)	397

Noções De Gestão De Pessoas

1. Modelos de Gestão de Pessoas - Evolução dos modelos de gestão de pessoas; Fatores condicionantes de cada modelo	417
2. Possibilidades e limites da gestão de pessoas como diferencial competitivo para o negócio	418
3. Possibilidades e limites da gestão de pessoas no setor público	419
4. Gestão Estratégica de Pessoas	420
5. Comportamento organizacional	422
6. Gestão de clima e cultura organizacional	423
7. Gestão e avaliação de desempenho	424
8. Motivação	425
9. Liderança.....	426
10. Qualidade de vida no trabalho	427
11. Planejamento de Recursos Humanos	428
12. Educação, Treinamento e Desenvolvimento	430
13. Educação corporativa.....	430
14. Educação à distância	431
15. Indicadores de desempenho; Tipos de indicadores; Variáveis componentes dos indicadores.....	433
16. Gestão de processos de mudança organizacional: Conceito de mudança.....	435
17. Mudança e inovação organizacional.....	438
18. Gestão de conflitos	439
19. Avaliação da Gestão Pública - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização	442
20. Critérios de avaliação da gestão pública	444
21. Gestão por competências e gestão do conhecimento	445

Noções De Direito Do Trabalho

1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho; Hierarquia das fontes.....	453
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art 7º da Constituição Federal de 1988)	455
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	462
4. Trabalho intermitente: regramento legal; características; peculiaridades.....	462
5. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização	464
6. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária e subsidiária.....	466
7. Terceirização e flexibilização	469
8. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	470
9. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	471

10. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	473
11. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da dispensa indireta; da dispensa sem justa causa; da dispensa arbitrária; da rescisão por acordo mútuo; da dispensa coletiva; da culpa recíproca; da indenização	476
12. Do aviso prévio: cabimento, duração, valor, peculiaridades	488
13. Da estabilidade e das garantias provisórias de emprego: das formas de estabilidade	492
14. Da duração do trabalho: da jornada de trabalho; turno ininterrupto de revezamento; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário; do sistema de compensação de horas	495
15. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração das férias	512
16. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; adicionais de remuneração; 13º salário	517
17. Da equiparação salarial: hipóteses ensejadoras e forma de aferição	526
18. Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos	529
19. FGTS	533
20. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas	536
21. Da proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90)	541
22. Da proteção ao trabalho da mulher; Da estabilidade da gestante; da licença-maternidade	545
23. Do direito coletivo do trabalho: da organização sindical; entidades sindicais; Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT e art 8º da CF/88); Da negociação coletiva: conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e dos acordos coletivos de trabalho	549
24. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017 e alterações)	556
25. Das comissões de Conciliação Prévia	558
26. Da representação dos empregados	559
27. Da renúncia e transação	561
28. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho	561
29. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho	568
30. Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 e alterações)	568

Noções De Direito Processual Do Trabalho

1. Fontes de Direito Processual do Trabalho	585
2. Da Justiça do Trabalho: Estrutura, organização e competência	585
3. Das Varas do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho: jurisdição e competência ...	588
4. Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho; dos distribuidores; oficiais de justiça avaliadores	590
5. Do Ministério Público do Trabalho: organização e função	592
6. Do processo judiciário do trabalho: princípios gerais do processo trabalhista (aplicação subsidiária e supletiva do CPC)	595
7. Prescrição intercorrente	599
8. Dos atos, termos e prazos processuais	599
9. Das nulidades: hipóteses ensejadoras, extensão, arguição, declaração, efeitos e preclusão	600
10. Das custas e emolumentos	606
11. Gratuidade da justiça; Das partes e procuradores; do jus postulandi; Dos honorários de advogado: sucumbenciais e honorários contratados	607
12. Das audiências: de conciliação, de instrução e de julgamento; do arquivamento do processo; da revelia e confissão	610

13. Das provas; Da distribuição dinâmica do ônus da prova.....	612
14. Honorários periciais	619
15. Dos dissídios individuais: da forma de reclamação e notificação; da reclamação escrita e verbal.....	620
16. Do procedimento ordinário e sumaríssimo	622
17. Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos; Dos recursos no processo do trabalho: pressupostos recursais, recursos em espécie, transcendência	623
18. Da execução: execução provisória e execução definitiva.....	630
19. Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica	631
20. Execução contra a Fazenda Pública; execução contra a massa falida	632
21. Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens.....	632
22. Do mandado e da penhora; dos bens penhoráveis e impenhoráveis; da impenhorabilidade do bem de família (Lei nº 8.009/1990 e alterações)	633
23. Dos embargos à execução; da impugnação à sentença de liquidação; embargos de terceiro	634
24. Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico ..	635
25. Lei nº 13.467/2017 e alterações (Reforma Trabalhista).....	637
26. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	637
27. Instruções Normativas e Atos em Geral do TST em matéria de Direito Processual do Trabalho	646
28. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito Processual do Trabalho.....	658

Conteúdo Digital

Noções Sobre Direitos Das Pessoas Com Deficiência (resolução Csjt Nº 386/2024 - Art6º)

1. Resolução Csjt Nº 386/2024 - Art 6º.....	5
2. Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015; Lei nº 11.126/2005 e Constituição Federal)	7
3. Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000 e Decreto 5.296/2004)	30
4. Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004)	44
5. Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994 e Decreto 3.691/2000)	45
6. Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).....	46
7. Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989 e Decreto 3.298/1999)....	46

Noções De Informática

1. Noções de sistema operacional (Windows 10 ou superior). Conceitos de organização e de gerenciamento de informações, arquivos, pastas e programas	61
2. Email, Edição de textos, planilhas, agenda e apresentações (google workspace), compartilhamento de arquivos (google workspace).....	63
3. Redes de computadores: Conceitos básicos, ferramentas, aplicativos e procedimentos de Internet e Intranet; Programas de navegação (Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome); Sítios de busca e pesquisa na Internet	67
4. Grupos de discussão	74
5. Redes sociais.....	76

6. Segurança da informação: Procedimentos de segurança. Noções de vírus, worms e outras pragas virtuais; Aplicativos para segurança (antivírus, firewall, antispyware etc.).....	78
--	----

Noções De Administração Pública

1. Características básicas das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização	83
2. Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada	85
3. Gestão da Qualidade: excelência nos serviços públicos	86
4. Gestão de pessoas do quadro próprio e terceirizadas.....	88
5. Comunicação na gestão pública e gestão de redes organizacionais	91
6. Gestão de resultados na produção de serviços públicos	93
7. Processo organizacional: planejamento, direção, coordenação, comunicação, controle e avaliação	95
8. Gestão estratégica: planejamento estratégico, tático e operacional	97
9. Negócio, missão, visão de futuro, valores.....	99
10. Diagnóstico organizacional	100
11. Análise dos ambientes interno e externo	102
12. Tipos de decisão e processo decisório.....	104
13. Gestão de risco	107
14. Gestão por Processos.....	109
15. Gestão por Projetos	110
16. Gestão de contrato	112
17. Noções de Orçamento Público: Orçamento na Constituição Federal de 1988	113
18. Princípios Orçamentários.....	119
19. Lei nº 4.320/1964 e alterações	120
20. Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000 e alterações).....	129
21. Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público	146

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

ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO

— 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), enchiqqueirar (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: estégio, 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, gibi, gilete, 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, manjeriçã, 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, quisera, 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, presídio, 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 vejamos algumas situações:

1) Emprega-se o S: nos substantivos derivados de verbos terminados em -andir, -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, nasça / crescer - cresço, cresça / 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, irrequieto, 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, chefiar, 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.

Emprego do H

Esta letra, em início ou fim de palavras, não tem valor fonético. Conservou-se apenas como símbolo, por força da etimologia e da tradição escrita. A palavra hoje, por exemplo, grafa-se desta forma devido a sua origem na forma latina *hodie*. Assim vejamos o seu emprego:

1) Inicial, quando etimológico.

Exemplos: hábito, hesitar, homologar, Horácio.

2) Medial, como integrante dos dígrafos ch, lh, nh.

Exemplos: flecha, telha, companhia.

3) Final e inicial, em certas interjeições.

Exemplos: ah!, ih!, eh!, oh!, hem?, hum!, etc.

4) Em compostos unidos por hífen, no início do segundo elemento, se etimológico.

Exemplos: anti-higiênico, pré-histórico, super-homem, etc.

Observações:

1) No substantivo Bahia, o “h” sobrevive por tradição. Note que nos substantivos derivados como baiano, baianada ou baianinha ele não é utilizado.

2) Os vocábulos erva, Espanha e inverno não iniciam com a letra “h”. No entanto, seus derivados eruditos sempre são grafados com h, como por exemplo: herbívoro, hispânico, hibernal.

ACENTUAÇÃO

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

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

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

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

- **Oxítona**: a última sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: café)
- **Paroxítona**: a penúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: automóvel)
- **Proparoxítona**: a antepenúltima sílaba da palavra é a mais intensa. (Ex: lâmpada)

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

Regras fundamentais

CLASSIFICAÇÃO	REGRAS	EXEMPLOS
OXÍTONAS	– Terminadas em A, E, O, EM, seguidas ou não do plural; – Seguidas de -LO, -LA, -LOS, -LAS	cipó(s), pé(s), armazém respeitá-la, compô-lo, comprometê-los
PAROXÍTONAS	– Terminadas em I, IS, US, UM, UNS, L, N, X, PS, Ã, ÃS, ÃO, ÃOS ditongo oral, crescente ou decrescente, seguido ou não do plural	táxi, lápis, vírus, fórum, cadáver, tórax, bíceps, ímã, órfão, órgãos, água, mágoa, pônei, ideia, geleia, paranoico, heroico
PROPAROXÍTONAS	– Todas são acentuadas	cólica, analítico, jurídico, hipérbole, último, álibi

OBS: Os ditongos “EI” e “OI” perderam o acento com o Novo Acordo Ortográfico

Regras especiais

REGRA	EXEMPLOS
Acentua-se quando “I” e “U” tônicos formarem hiato com a vogal anterior, acompanhados ou não de “S”, desde que não sejam seguidos por “NH”	saída, faísca, baú, país feiu <u>ra</u> , Bocai <u>ú</u> va, Sau <u>i</u> pe
Acentua-se a 3ª pessoa do plural do presente do indicativo dos verbos “TER” e “VIR” e seus compostos	tê <u>m</u> , obtê <u>m</u> , contê <u>m</u> , vê <u>m</u>
Não são acentuados hiatos “OO” e “EE”	le <u>e</u> m, vo <u>o</u> , en <u>jo</u>
Não são acentuadas palavras homógrafas OBS: A forma verbal “PÔDE” é uma exceção	p <u>e</u> lo, p <u>e</u> ra, p <u>a</u> ra

OBS: Não serão mais acentuados “I” e “U” tônicos formando hiato quando vierem depois de ditongo

EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE

Crase é o nome dado à contração de duas letras “A” em uma só:

Preposição “a” + artigo “a” em palavras femininas

Ela é demarcada com o uso do acento grave (à), de modo que crase não é considerada um acento em si, mas sim o fenômeno dessa fusão.

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

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

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

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

RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO

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

A capacidade de estabelecer e interpretar relações lógicas entre diferentes elementos é uma habilidade essencial para o desenvolvimento do pensamento analítico. Essa competência permite ao indivíduo organizar informações, identificar padrões e criar conexões relevantes, mesmo diante de conceitos abstratos ou situações hipotéticas. Ao dominar esse campo, é possível analisar premissas, avaliar sua consistência e extrair conclusões fundamentadas, promovendo uma compreensão mais profunda e decisões mais acertadas. Essa habilidade é indispensável na resolução de problemas complexos e no enfrentamento de desafios que exigem clareza e raciocínio estruturado.

A seguir, exploraremos os principais conteúdos que ajudam a aprimorar essa competência:

LÓGICA PROPOSICIONAL

Um predicado é uma sentença que contém um número limitado de variáveis e se torna uma proposição quando são dados valores às variáveis matemáticas e propriedades quaisquer a outros tipos.

Um predicado, de modo geral, indica uma relação entre objetos de uma afirmação ou contexto.

Considerando o que se conhece da língua portuguesa e, intuitivamente, predicados dão qualidade aos sujeitos, relacionam os sujeitos e relacionam os sujeitos aos objetos.

Paratal, são usados os conectivos lógicos $\neg, \Rightarrow, \rightarrow, \wedge, \vee$, mais objetos, predicados, variáveis e quantificadores.

Os objetos podem ser concretos, abstratos ou fictícios, únicos (atômicos) ou compostos.

Logo, é um tipo que pode ser desde uma peça sólida, um número complexo até uma afirmação criada para justificar um raciocínio e que não tenha existência real!

Os argumentos apresentam da lógica dos predicados dizem respeito, também, àqueles da lógica proposicional, mas adicionando as qualidades ao sujeito.

As palavras que relacionam os objetos são usadas como quantificadores, como um objeto está sobre outro, um é maior que o outro, a cor de um é diferente da cor do outro; e, com o uso dos conectivos, as sentenças ficam mais complexas.

Por exemplo, podemos escrever que um objeto é maior que outro e eles têm cores diferentes.

Somando as variáveis aos objetos com predicados, as variáveis definem e estabelecem fatos relativos aos objetos em um dado contexto.

Vamos examinar as características de argumentos e sentenças lógicas para adentrarmos no uso de quantificadores.

No livro Discurso do Método de René Descartes, encontramos a afirmação: "(1ª parte): "...a diversidade de nossas opiniões não provém do fato de serem uns mais racionais que outros, mas somente de conduzirmos nossos pensamentos por vias diversas e não considerarmos as mesmas coisas. Pois não é suficiente ter o espírito bom, o principal é aplicá-lo bem."

Cabe aqui, uma rápida revisão de conceitos, como o de **argumento**, que é a afirmação de que um grupo de proposições gera uma proposição final, que é consequência das primeiras. São ideias lógicas que se relacionam com o propósito de esclarecer pontos de pensamento, teorias, dúvidas.

Seguindo a ideia do princípio para o fim, a proposição é o início e o argumento o fim de uma explanação ou raciocínio, portanto essencial para um pensamento lógico.

A proposição ou sentença a é uma oração declarativa que poderá ser classificada somente em verdadeira ou falsa, com sentido completo, tem sujeito e predicado.

Por exemplo, e usando informações multidisciplinares, são proposições:

I – A água é uma molécula polar;

II – A membrana plasmática é lipoprotéica.

Observe que os exemplos acima seguem as condições essenciais que uma proposição deve seguir, i.e., dois axiomas fundamentais da lógica, [1] o princípio da não contradição e [2] o princípio do terceiro excluído, como já citado.

O princípio da não contradição afirma que uma proposição não ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

O princípio do terceiro excluído afirma que toda proposição ou é verdadeira ou é falsa, jamais uma terceira opção.

Após essa pequena revisão de conceitos, que representaram os tipos de argumentos chamados válidos, vamos especificar os conceitos para construir argumento inválidos, falaciosos ou sofisma.

Proposições simples e compostas

Para se construir as premissas ou hipóteses em um argumento válido logicamente, as premissas têm extensão maior que a conclusão. A primeira premissa é chamada de maior e a mais abrangente, e a menor, a segunda, possui o sujeito da conclusão para o silogismo; e das conclusões, temos que:

I – De duas premissas negativas, nada se conclui;

II – De duas premissas afirmativas não pode haver conclusão negativa;

- III – A conclusão segue sempre a premissa mais fraca;
- IV – De duas premissas particulares, nada se conclui.

As premissas funcionam como proposições e podem ser do tipo simples ou composta. As compostas são formadas por duas ou mais proposições simples interligadas por um “conectivo”.

Uma proposição/premissa é toda oração declarativa que pode ser classificada em verdadeira ou falsa ou ainda, um conjunto de palavras ou símbolos que exprimem um pensamento de sentido completo.

Características de uma proposição:

- I – Tem sujeito e predicado;
- II – É declarativa (não é exclamativa nem interrogativa);
- III – Tem um, e somente um, dos dois valores lógicos: ou é verdadeira ou é falsa.

É regida por princípios ou axiomas:

I – Princípio da não contradição: uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

II – Princípio do terceiro excluído: toda proposição ou é verdadeira ou é falsa, isto é, verifica-se sempre um destes casos e nunca um terceiro.

Exemplos:

- A água é uma substância polar.
- A membrana plasmática é lipoprotéica.
- As premissas podem ser unidas via conectivos mostrados na tabela abaixo e já mostrado acima. São eles:

Proposição	Forma	Símbolo
Negação	Não	\neg
Disjunção não exclusiva	ou	\vee
Conjunção	e	\wedge
Condicional	Se... então	\rightarrow
Bicondicional	Se e somente se	\leftrightarrow

Tabelas verdade

As tabelas-verdade são ferramentas utilizadas para analisar as possíveis combinações de valores lógicos (verdadeiro ou falso) das proposições. Elas permitem compreender o comportamento lógico de operadores como negação, conjunção e disjunção, facilitando a verificação da validade de proposições compostas. Abaixo, apresentamos as tabelas-verdade para cada operador,

1. Negação

A partir de uma proposição p qualquer, pode-se construir outra, a negação de p , cujo símbolo é $\neg p$.

Exemplos:

A água é uma substância não polar.

A membrana plasmática é não lipoprotéica.

Tabela-verdade para p e $\neg p$.

p	$\neg p$
V	F
F	V

Os símbolos lógicos para construção de proposições compostas são: \wedge (lê-se e) e \vee (lê-se ou).

2. Conectivo \wedge :

Colocando o conectivo \wedge entre duas proposições p e q , obtém-se uma nova proposição $p \wedge q$, denominada conjunção das sentenças.

Exemplos:

p : substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica.

q : o aminoácido fenilalanina é apolar.

$p \wedge q$: substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica e o aminoácido fenilalanina é apolar.

Tabela-verdade para a conjunção

Axioma: a conjunção é verdadeira se, e somente se, ambas as proposições são verdadeiras; se ao menos uma delas for falsa, a conjunção é falsa.

p	q	$p \wedge q$
V	V	V
V	F	F
F	V	F
F	F	F

3. Conectivo \vee :

Colocando o conectivo \vee entre duas proposições p e q , obtém-se uma nova proposição $p \vee q$, denominada disjunção das sentenças.

Exemplos:

p : substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica.

q : substâncias polares usam receptores proteicos para atravessar a bicamada lipídica.

$p \vee q$: substâncias apolares atravessam diretamente a bicamada lipídica ou substâncias polares usam receptores proteicos para atravessar a bicamada lipídica.

Tabela-verdade para a disjunção

Axioma: a disjunção é verdadeira se ao menos das duas proposições for verdadeira; se ambas forem falsas, então a disjunção é falsa.

p	q	$p \vee q$
V	V	V
V	F	V
F	V	V
F	F	F

Símbolos lógicos para sentenças condicionais são: se ...então... (símbolo \rightarrow); ...se, e somente se, ... (símbolo \leftrightarrow).

4. Condicional \rightarrow

O condicional \rightarrow colocado entre p e q , obtém-se uma nova proposição $p \rightarrow q$, que se lê :se p então q , ' p é condição necessária para q ' e ' q é condição suficiente para p '

p é chamada antecedente e q é chamada de consequente.

Exemplos:

p : o colesterol é apolar.

q : o colesterol penetra a bicamada lipídica.

$p \rightarrow q$: se o colesterol é apolar, então o colesterol penetra a bicamada lipídica.

Tabela-verdade para a condicional \rightarrow

Axioma: o condicional $p \rightarrow q$ é falsa somente quando p é verdadeira e q é falsa, caso contrário, $p \rightarrow q$ é verdadeira.

p	q	$p \rightarrow q$
V	V	V
V	F	F
F	V	V
F	F	V

5. Bicondicional \leftrightarrow

O bicondicional \leftrightarrow colocado entre p e q , obtém-se uma nova proposição $p \leftrightarrow q$ que se lê : p se, e somente se, q , ' q é condição necessária e suficiente para p ' e ' p , então q e reciprocamente'

Exemplos:

p : o colesterol é uma substância apolar.

q : o colesterol não é solúvel em água.

$p \leftrightarrow q$: o colesterol é uma substância apolar se, e somente se, o colesterol não é solúvel em água.

Tabela-verdade para a bicondicional \leftrightarrow

Axioma: o bicondicional \leftrightarrow é verdadeiro somente quando p e q são ambas verdadeiras ou ambas são falsas.

p	q	$p \leftrightarrow q$
V	V	V
V	F	F
F	V	F
F	F	V

Tautologia, Contradição e Contingência

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

Tautologia

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

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

Contradição

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

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

Contingência

Uma contingência é uma proposição composta cujo valor lógico final pode ser tanto verdadeiro quanto falso, dependendo dos valores das proposições simples que a compõem. Diferentemente das tautologias e contradições, que são invariavelmente verdadeiras ou falsas, as contingências refletem casos em que o valor lógico não é absoluto e depende das circunstâncias. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

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

Exemplo:

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



P: Cometeu o crime A.

Q: Cometeu o crime B.

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

S: Poderá optar pelo pagamento de fiança.

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

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

() CERTO

() ERRADO

Resolução:

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

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

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

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

$$A \leftrightarrow A$$

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

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

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

Resposta: Certo.

Equivalências

O nome equivalência deriva de igualdade ou coisas que se equivalem, e dentro de coisas, entenda-se também, raciocínio.

Em termos de lógica, se duas proposições possuem o mesmo resultado para suas tabelas-verdade, elas são ditas equivalentes e se escreve $p=q$. O caso mais simples se verifica na negação da negação de uma proposição, i.e., $\sim(\sim p)$. como exemplo veja a tabela-verdade abaixo.

p	q	$p \vee q$	$\sim(p \vee q)$	$\sim p \wedge \sim q$
V	V	V	F	F
V	F	V	F	F
F	V	V	F	F
F	F	F	V	V

Logo, $\sim(p \vee q)$ e $\sim p \wedge \sim q$, são proposições equivalentes.

Temos, dentro do raciocínio lógico as equivalências básicas cujas deduções são lógicas e diretas:

I – $p \wedge p = p$

II – $p \vee p = p$

III – $p \wedge q = q \wedge p$

IV – $p \vee q = q \vee p$

Para mostrar a lógica simples das sentenças acima, pense que, para (I), se algo escrevermos que *estudar matemática é bom* e que *estudar matemática é bom*, logicamente, deduzimos que *estudar matemática é bom!!*

Leis de Morgan

Dentro das equivalências, existem as equivalências ou leis de De Morgan, que se referem às negações das proposições do tipo *negação da conjunção* e sua equivalência com a disjunção, assim como *negação da disjunção* e sua equivalência com a conjunção, como segue:

$$\sim(p \wedge q) = \sim p \vee \sim q$$

$$\sim(p \vee q) = \sim p \wedge \sim q$$

Implicações

Uma proposição $P(p,q,r,\dots)$ implica logicamente ou apenas implica uma proposição $Q(p,q,r,\dots)$ se $Q(p,q,r,\dots)$ é verdadeira (V) todas as vezes que $P(p,q,r,\dots)$ é verdadeira (V), ou seja, a proposição P implica a proposição Q, quando a condicional $P \rightarrow Q$ for uma tautologia.

Representamos a implicação com o símbolo " \Rightarrow ", simbolicamente temos:

$$P(p,q,r,\dots) \Rightarrow Q(p,q,r,\dots).$$

A não ocorrência de VF na tabela verdade de $P \rightarrow Q$, ou ainda que o valor lógico da condicional $P \rightarrow Q$ será sempre V, ou então que $P \rightarrow Q$ é uma tautologia.

Observação: Os símbolos " \rightarrow " e " \Rightarrow " são completamente distintos. O primeiro (" \rightarrow ") representa a condicional, que é um conectivo. O segundo (" \Rightarrow ") representa a relação de implicação lógica que pode ou não existir entre duas proposições.

Exemplo:

A tabela verdade da condicional $(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$ será:

p	q	$p \wedge q$	$p \leftrightarrow q$	$(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$
V	V	V	V	V
V	F	F	F	V
F	V	F	F	V
F	F	F	V	V

Portanto, $(p \wedge q) \rightarrow (p \leftrightarrow q)$ é uma tautologia, por isso $(p \wedge q) \Rightarrow (p \leftrightarrow q)$.

Em particular:

– Toda proposição implica uma Tautologia: $p \Rightarrow p \vee \sim p$

p	$p \vee \sim p$
V	V
F	V



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

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

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

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

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

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

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

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

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

SEÇÃO I DA ABRANGÊNCIA

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO II DOS OBJETIVOS

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

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

II- contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos institucionais;

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

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

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

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

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

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

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

II- a agilidade;

III- a eficiência, a economicidade e a efetividade;

IV- o comprometimento;

V- a inovação;

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

VII- a acessibilidade;

VIII- a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental;

IX- a preservação e a defesa do patrimônio público;

X- a honestidade;

XI- a dignidade, o respeito e o decoro;

XII- a competência e o desenvolvimento profissional;

XIII- a integridade;

XIV- o respeito à diversidade;

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

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

XVII- o sigilo profissional;

XVIII- a segurança da informação;

XIX- a proteção de dados pessoais.

SEÇÃO II DOS DIREITOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO III DOS DEVERES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

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

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), **imediate** (estão aptas a produzir todos os seus efeitos desde o momento em que é promulgada a Constituição) e **integral** (não podem sofrer limitações ou restrições em sua aplicação).

2) Normas constitucionais de eficácia contida ou prospectiva

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

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

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

As normas de eficácia contida possuem as seguintes características:

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

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

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

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

¹ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3A-AnRpJ4j8J:www.estrategiaconcursos.com.br/curso/main/downloadPDF/%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 “imminente 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.

CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE: SISTEMAS DIFUSO E CONCENTRADO; AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE; AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE E ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL

É a atividade de fiscalização da validade e conformidade das leis e atos do Poder Público à vista de uma Constituição rígida, desenvolvida por um ou vários órgãos constitucionalmente designados. É, em síntese, um conjunto de atos tendentes a garantir a supremacia formal da Constituição.

CONTROLE PREVENTIVO: COMISSÕES DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E VETO JURÍDICO

– Momento do Controle de Constitucionalidade

Quanto ao momento, o controle de constitucionalidade pode ser preventivo (*a priori*) ou repressivo (*a posteriori*).

No Controle Preventivo, fiscaliza-se a validade do projeto de lei com o fim de se evitar que seja inserida no ordenamento jurídico uma norma incompatível com a Constituição. Pode ser realizado por todos os Poderes da República.

Controle Repressivo do Poder Legislativo

No caso do Controle Repressivo, fiscaliza-se a validade de uma norma já inserida no ordenamento jurídico.

Procura-se expurgar do Direito Posto norma que contraria formal e/ou materialmente o texto constitucional, seu fundamento de validade.

Pode, também, ser realizado pelos três Poderes da República, bem assim pelo Tribunal de Contas da União.

Controle Repressivo do Poder Judiciário: o Controle Difuso ou Aberto

A **legitimação ativa** no controle difuso é **ampla**, uma vez que qualquer das partes (autor e réu) poderá levantar a questão constitucional, bem assim o membro do Ministério Público que oficie no feito ou, ainda, o próprio magistrado de ofício.

Competência do Controle Difuso

No âmbito do controle difuso, qualquer juiz ou tribunal do País dispõe de competência para declarar a inconstitucionalidade das leis e dos atos normativos.

No entanto, quando o processo chega às instâncias superiores, um órgão fracionário do tribunal não possui esta competência (princípio da reserva de plenário, prescrito no Artigo 97, da CF).

Repercussão Geral

– Efeitos da Decisão

A princípio, pode-se afirmar que os efeitos da decisão em controle difuso de constitucionalidade realizado por juízes monocráticos e tribunais, inclusive o próprio STF, são **inter partes** (alcançando apenas o autor e o réu), e **ex tunc** (não retroativos).

Contudo, em se tratando especificamente de julgamento de recurso extraordinário (RE) pelo STF, deve-se observar qual o regime a que se submete, se anterior ou posterior ao requisito da repercussão geral da matéria constitucional guerreada (Artigo 102, § 3º, da CF).

RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Se o RE é anterior à exigência da repercussão geral, os efeitos da decisão proferida nesta ação seguirão a regra geral, vale dizer, serão *inter parte* e *ex tunc*.

No entanto, ainda haverá a possibilidade da extensão dos efeitos da decisão a terceiros não integrantes da relação jurídico-processual primitiva, por meio da suspensão da execução da lei pelo Senado Federal, nos termos do Artigo 52, X, da CF.

De outra banda, se o julgamento do RE obedece à sistemática trazida pelo regime da repercussão geral, a decisão passa a produzir eficácia *erga omnes* (alcançando todos que se encontram na mesma situação jurídica).

Como a Constituição Federal (Artigo 102, § 3º) passa a exigir do recorrente a demonstração da repercussão geral das questões constitucionais discutidas, vale dizer, que o interesse da demanda transcenda os meros interesses particulares, nada mais razoável que a questão constitucional guerreada, alcance efeitos extra partes.

Nesse contexto, as razões de decidir do STF que levaram à declaração de inconstitucionalidade da lei transcendem às partes envolvidas para assumir uma eficácia generalizada – *erga omnes*, independentemente de Resolução do Senado.

É o que se denomina transcendência dos motivos determinantes da decisão no controle difuso de constitucionalidade.

Súmula Vinculante

As decisões proferidas pelo STF no controle difuso de constitucionalidade não são dotadas de força vinculante em relação ao Poder Judiciário, tampouco perante a Administração Pública.

No intuito de conferir autoridade às decisões relevantes do Pretório Excelso, a Emenda Constitucional nº 45/2004 criou a figura da Súmula Vinculante, nos termos do Artigo 103-A, da CF:

Art. 103-A. *O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.*

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

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

— Administração pública

Conceito

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

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

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

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

Em suma, temos:

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

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

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

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

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

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

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

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

— Observação importante:

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

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

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

— Princípios da administração pública

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

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

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

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

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

— **Observação importante:**

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

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

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

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

Princípios Administrativos

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

Vejamos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

São decorrentes do princípio da eficiência:

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

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

— Regime Jurídico Administrativo

Conceito

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

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

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

— Princípios Expressos da Administração Pública

Princípio da Legalidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

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

Princípio da Impessoalidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37. [...]

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

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

Em resumo, temos:

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

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

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

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

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

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

NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

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

1. Modelo Tradicional (Gestão de Pessoal)

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

-

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

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

2. Modelo de Relações Humanas

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

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

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

3. Modelo de Desenvolvimento Organizacional

- Período: Década de 1960 em diante.

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

- Necessidade de adaptação rápida às mudanças de mercado e tecnologia.

- Teorias da mudança e desenvolvimento organizacional.
- Valorização do capital humano como diferencial competitivo.

4. Modelo de Gestão Estratégica de Pessoas

- Período: Década de 1980 em diante.

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

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

5. Modelo de Gestão por Competências

- Período: Década de 1990 em diante.

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

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

6. Modelo de Gestão de Pessoas 4.0

- Período: Final da década de 2010 em diante.

- Características:

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

- Fatores Condicionantes:

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

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

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

Possibilidades

1. Atração e Retenção de Talentos

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

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

2. Desenvolvimento de Competências

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

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

3. Cultura Organizacional Positiva

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

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

4. Inovação e Criatividade

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

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

5. Engajamento e Produtividade

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

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

6. Adaptabilidade e Resiliência

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

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

Limites

1. Resistência à Mudança

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

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

2. Custo e Recursos

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

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

3. Medida de Impacto

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

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

4. Consistência na Implementação

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

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

5. Mudanças Externas e Incertezas

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

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

6. Diversidade e Inclusão

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

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

Conclusão

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

POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

— Práticas de gestão de pessoas no setor público

As práticas de recrutamento e seleção no setor público têm o foco no cargo e não em competências. A forma ampla em que os cargos são descritos faz com que as competências não sejam aproveitadas. Essa descrição dos cargos para concursos limita a atuação dos funcionários de acordo com suas competências¹.

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

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

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

Nas organizações públicas, a gratificação é utilizada como forma improvisada de compensação à impossibilidade de aumento salarial. Tal fator constitui uma deformação da

verdadeira função da gratificação, que foi criada para contemplar funções desempenhadas que apresentam algum risco ou esforço adicional aos previstos na execução da maior parte das tarefas da organização.

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

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

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

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

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

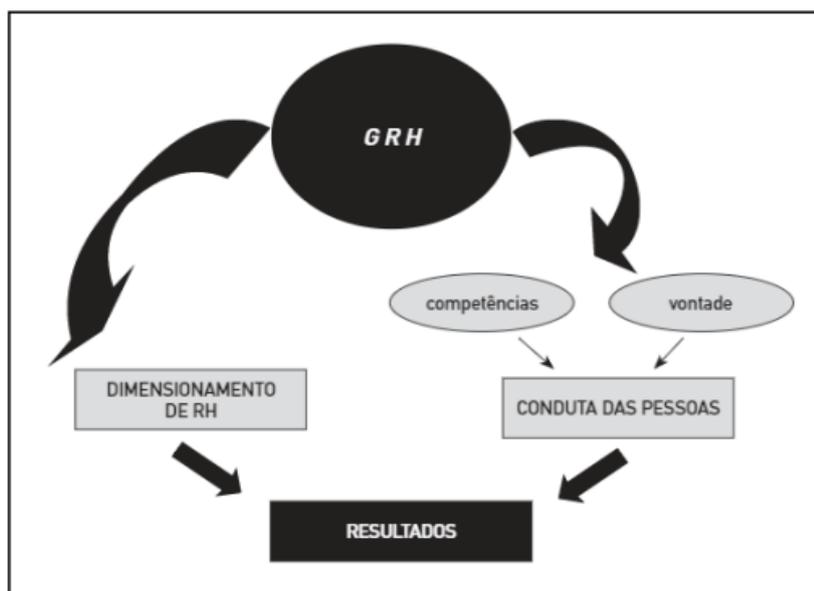
O desempenho de uma organização está condicionado às pessoas que nela atuam, por isso, o planejamento estratégico deve abranger desde o nível macro até o individual. No contexto da administração pública, apresenta-se como instrumentos de gestão estratégica de pessoas o planejamento de recursos humanos,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

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

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

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

Figura 1 – A gestão de recursos humanos (GRH)



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

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

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

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

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

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

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

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Administração Estratégica de Pessoas

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

A administração dos recursos humanos era concebida como uma área operacional, pois atuava principalmente como departamento de pessoal. Conhecida como o departamento da empresa que se restringia apenas na execução de contratações, realização da folha de pagamento e demissões. Trazendo para outras palavras, uma área que apenas executava decisões tomadas por outros departamentos e ainda levava “fama” de departamento burocrático por ter que fazer cumprir muitas leis, normas e regras que envolvem o trabalhador.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

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

PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

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

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

Princípio Da Boa-Fé

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

Princípio Da Proteção

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

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

Ademais, não se pode olvidar que o princípio norteador do Direito do Trabalho, a saber, o princípio da proteção, traz como subprincípio a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador,

ainda que hierarquicamente inferior. Assim, também por esse meio, chega-se à conclusão de que, no caso em tela, entre a Constituição Federal e o Código Civil, é o último que deve ser aplicado, pois traz norma que favorece o empregado, visto que não exige a prova da culpa do empregador. Deste princípio, destacam-se três subprincípios:

▪ In dubio pro operário:

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

▪ Norma mais favorável:

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

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

▪ Condição mais benéfica:

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

Princípio Da Razoabilidade

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

Princípio Da Prevenção

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

“O princípio da prevenção aplica-se a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente para identificação de impactos futuros. Com base no princípio da prevenção, o licenciamento ambiental e, além mesmo, os estudos de impacto ambiental podem ser realizados e são solicitados pelas autoridades públicas. (...) O licenciamento ambiental, na qualidade de principal instrumento apto a prevenir danos ambientais, age de forma a evitar e, especialmente, minimizar

e mitigar os danos que uma determinada atividade causaria ao meio ambiente, caso não fosse submetida ao licenciamento ambiental.”

Princípio Da Precaução

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

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

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

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

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

- No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);
- O critério informador da pirâmide hierárquica trabalhista não é rígido como ocorre no direito comum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fontes Do Direito Do Trabalho

Fontes do direito => origem das normas jurídicas.

Classificação das fontes:

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

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

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

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

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

Fontes formais em espécie:

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

Não são fontes formais:

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

Hierarquia das fontes trabalhistas:

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

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

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

O trabalho é uma das formas mais essenciais de participação do indivíduo na sociedade, pois permite a inserção social, a promoção da autonomia pessoal e o alcance de um nível mínimo de segurança econômica. Para a Constituição brasileira, a dignidade humana – princípio fundante da República, segundo o artigo 1º, inciso III – é um valor inegociável que deve ser

assegurado e protegido nas relações de trabalho. Assim, os direitos sociais garantem aos trabalhadores condições mínimas de vida, assegurando-lhes uma existência digna, livre de abusos e exploração.

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

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

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

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

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

► A Dignidade do Trabalhador no Âmbito das Relações de Trabalho

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



Esses direitos, além de garantir a dignidade do trabalhador, são um reflexo do compromisso do Estado com a justiça social e com a promoção do bem comum. A proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I), por exemplo, busca impedir que o trabalhador seja demitido sem justa causa, garantindo uma estabilidade que é essencial para seu desenvolvimento e para sua segurança familiar. Além disso, o direito ao FGTS proporciona ao trabalhador uma reserva financeira em situações de emergência, como uma dispensa sem justa causa.

► O Trabalho como Instrumento de Inclusão e Dignidade

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

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

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

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

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

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

DIREITOS SOCIAIS E PRINCÍPIO DA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR VULNERÁVEL

A Constituição Federal de 1988, ao adotar o princípio da igualdade como um dos alicerces dos direitos fundamentais, compromete-se com a criação de uma sociedade em que todos os indivíduos sejam tratados com equidade e justiça. No campo dos direitos sociais, especialmente nas relações de trabalho, esse princípio adquire uma dimensão fundamental ao estabelecer que trabalhadores em situação de vulnerabilidade necessitam de proteção específica para que possam usufruir de direitos em condições iguais às dos demais. O artigo 5º da Constituição, em seu caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, mas reconhece que a igualdade real só é alcançada quando o Estado intervém para proteger aqueles que se encontram em posições de desvantagem ou de maior fragilidade.

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

► A Proteção Constitucional e o Combate à Discriminação no Trabalho

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

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

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

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

▪ **Trabalhadoras Gestantes e Mães:** A Constituição prevê a licença-maternidade de 120 dias, garantida no artigo 7º, inciso XVIII, para assegurar que a gestante possa se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido sem prejuízo ao seu emprego e salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estende essa proteção com a estabilidade provisória no emprego, que vai do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além

NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO¹²

As fontes são divididas em:

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

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

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

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

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

Vamos analisar algumas dessas fontes formais:

a) Lei em sentido amplo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA

Organização e Competência

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

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

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

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

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

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

Art. 644 - São órgãos da Justiça do Trabalho

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

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

Desse modo, segundo esse dispositivo legal constitucional, temos:

ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Justiça Federal)	
T S T: Art. 111-A e demais dispositivos, CFB/88	<ul style="list-style-type: none"> – Instância Suprema; – Sede na Capital da República; – Possui jurisdição em todo o território nacional.
T R T: Art. 115, CFB/88 Art. 674 CLT	<ul style="list-style-type: none"> – 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 Art. 644, alínea "c) CLT (Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízos de Direito).	<ul style="list-style-type: none"> – 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:	<ul style="list-style-type: none"> – 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, <i>habeas corpus</i> e <i>habeas data</i>, 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 MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

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

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

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

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

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

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

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

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

— Mas, não confunda:

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

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

DAS VARAS DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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