

**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

# **TRT 15**

Técnico Judiciário - Área Administrativa

**Volume I**

Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições

**MR027-A-2018**

## DADOS DA OBRA

**Título da obra:** Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

**Cargo:** Técnico Judiciário - Área Administrativa

(Baseado no Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições)

### **Volume I**

- Língua Portuguesa
- Regimento Interno do TRT da 15ª região
- Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ nº 230/2016 - Art. 19)
  - Raciocínio Lógico-Matemático
- Noções de Administração Geral e Pública
  - Noções de Orçamento Público

### **Volume II**

- Noções de Direito Constitucional
- Noções de Direito Administrativo
  - Noções de Direito do Trabalho
- Noções de Direito Processual de Trabalho

### **Autores**

Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco  
Camila Cury  
Evelise Leiko Uyeda Akashi  
Silvana Guimarães  
Bruna Pinotti Garcia  
Marcus Gazzola

### **Gestão de Conteúdos**

Emanuela Amaral de Souza

### **Diagramação/ Editoração Eletrônica**

Elaine Cristina  
Igor de Oliveira  
Camila Lopes  
Thais Regis

### **Produção Editorial**

Suelen Domenica Pereira

### **Capa**

Joel Ferreira dos Santos



## SUMÁRIO

### Língua Portuguesa

Interpretação de texto.....	83
Argumentação.....	111
Pressupostos e subentendidos.....	118
Níveis de linguagem.....	120
Articulação do texto: coesão e coerência.....	86
Termos da oração.....	63
Processos de coordenação e subordinação.....	63
Discurso direto e indireto.....	07
Tempos, modos e vozes verbais.....	07
Classes de palavras.....	07
Flexão nominal e verbal.....	124
Concordância nominal e verbal.....	52
Regência nominal e verbal.....	58
Ocorrência de Crase.....	71
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Equivalência e transformação de estruturas.....	04
Redação.....	91
Sintaxe.....	63

### Regimento Interno do TRT da 15ª região

Do tribunal: Disposições Preliminares;.....	01
Organização do Tribunal;.....	01
Tribunal Pleno;.....	02
Órgão Especial;.....	02
Presidência do Tribunal;.....	03
Corregedoria;.....	06
Seções Especializadas;.....	07
Turmas e Câmaras;.....	08
Escola Judicial;.....	08
Serviços Administrativos: Pessoal Administrativo;.....	09
Gabinete dos Desembargadores do Trabalho.....	09

### Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ nº 230/2016 - Art. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015).....	01
Lei nº 11.126/2005.....	20
Constituição Federal.....	20
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000).....	110
Decreto 5.296/2004.....	113
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004).....	124
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994).....	125
Decreto 3.691/2000.....	125
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991).....	125
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989).....	126
Decreto 3.298/1999.....	130



## SUMÁRIO

### Raciocínio Lógico-Matemático

Estrutura lógica de relações arbitrárias entre pessoas, lugares, objetos ou eventos fictícios; deduzir novas informações das relações fornecidas e avaliar as condições usadas para estabelecer a estrutura daquelas relações.....	01
Compreensão e elaboração da lógica das situações por meio de: raciocínio verbal, raciocínio matemático, raciocínio sequencial, orientação espacial e temporal, formação de conceitos, discriminação de elementos.....	71
Compreensão do processo lógico que, a partir de um conjunto de hipóteses, conduz, de forma válida, a conclusões determinadas.....	37
Noções básicas de proporcionalidade e porcentagem: problemas envolvendo regra de três simples , cálculos de porcentagem, acréscimos e descontos.....	85

### Noções de Administração Geral e Pública

A evolução da Administração Pública e a reforma do Estado.....	01
Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada. Excelência nos serviços públicos.....	17
Conceitos e práticas relativas ao servidor público. Planejamento estratégico de gestão de pessoas.....	27
Gestão e avaliação do desempenho.....	34
Comportamento, clima e cultura organizacional.....	40
Gestão por competências e gestão do conhecimento.....	42
Qualidade de vida no trabalho.....	59
Características das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.....	62
Liderança, motivação e satisfação no trabalho.....	70
Recrutamento e seleção de pessoas.....	87
Análise e descrição de cargos.....	92
Educação, Treinamento e Desenvolvimento.....	93
Educação corporativa.....	95
Educação à distância.....	98
Gestão Organizacional. Planejamento Estratégico.....	101
Indicadores de desempenho e de Gestão.....	161
Ferramentas de análise de cenário interno e externo.....	112
Balanced Scorecard.....	118
Modelagem organizacional: conceitos básicos.....	121
Identificação e delimitação de processos de negócio. Técnicas de mapeamento, análise, simulação e modelagem de processos. Grau de maturidade de processos.....	123
Gestão de projetos: planejamento, execução, monitoramento e controle. Escritório de Projetos.....	134
Gestão de risco.....	139
A organização e o processo decisório. O processo racional de solução de problemas. Fatores que afetam a decisão. Tipos de decisões.....	140
Processo de mudança: mudança organizacional, forças internas e externas. O papel do agente e métodos de mudança.....	147
Gestão de conflitos.....	152

### Noções de Orçamento Público

Princípios Orçamentários.....	01
Orçamento na Constituição Federal: arts. 165 a 169.....	18
Lei nº 4.320/1964: exercício financeiro; despesa pública (empenho, liquidação, pagamento); créditos adicionais; restos a pagar; suprimimento de fundos.....	21



## LÍNGUA PORTUGUESA

Letra e Fonema.....	01
Estrutura das Palavras.....	04
Classes de Palavras e suas Flexões.....	07
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Concordância Verbal e Nominal.....	52
Regência Verbal e Nominal.....	58
Frase, oração e período.....	63
Sintaxe da Oração e do Período.....	63
Termos da Oração.....	63
Coordenação e Subordinação.....	63
Crase.....	71
Colocação Pronominal.....	74
Significado das Palavras.....	76
Interpretação Textual.....	83
Tipologia Textual.....	85
Gêneros Textuais.....	86
Coesão e Coerência.....	86
Reescrita de textos/Equivalência de Estruturas.....	88
Estrutura Textual.....	90
Redação Oficial.....	91
Funções do "que" e do "se".....	100
Varição Linguística.....	101
O processo de comunicação e as funções da linguagem.....	103





Na produção de vogais, a boca fica aberta ou entreaberta. As vogais podem ser:

- **Orais:** quando o ar sai apenas pela boca: /a/, /e/, /i/, /o/, /u/.

- **Nasais:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais.

/ã/: *fã, canto, tampa*

/ẽ/: *dente, tempero*

/ĩ/: *lindo, mim*

/õ/: *bonde, tombo*

/ũ/: *nunca, algum*

- **Átonas:** pronunciadas com menor intensidade: *até, bola.*

- **Tônicas:** pronunciadas com maior intensidade: *até, bola.*

**Quanto ao timbre,** as vogais podem ser:

- Abertas: *pé, lata, pó*

- Fechadas: *mês, luta, amor*

- Reduzidas - Aparecem quase sempre no final das palavras: *dedo* ("dedu"), *ave* ("avi"), *gente* ("genti").

## 2) Semivogais

Os fonemas /i/ e /u/, algumas vezes, não são vogais. Aparecem apoiados em uma vogal, formando com ela uma só emissão de voz (uma sílaba). Neste caso, estes fonemas são chamados de *semivogais*. A diferença fundamental entre vogais e semivogais está no fato de que estas não desempenham o papel de núcleo silábico.

Observe a palavra *papai*. Ela é formada de duas sílabas: *pa - pai*. Na última sílaba, o fonema vocálico que se destaca é o "a". Ele é a vogal. O outro fonema vocálico "i" não é tão forte quanto ele. É a semivogal. Outros exemplos: *saudade, história, série*.

## 3) Consoantes

Para a produção das consoantes, a corrente de ar expirada pelos pulmões encontra obstáculos ao passar pela cavidade bucal, fazendo com que as consoantes sejam verdadeiros "ruídos", incapazes de atuar como núcleos silábicos. Seu nome provém justamente desse fato, pois, em português, sempre consoam ("soam com") as vogais. Exemplos: /b/, /t/, /d/, /v/, /l/, /m/, etc.

### Encontros Vocálicos

Os encontros vocálicos são agrupamentos de vogais e semivogais, sem consoantes intermediárias. É importante reconhecê-los para dividir corretamente os vocábulos em sílabas. Existem três tipos de encontros: o *ditongo*, o *tritongo* e o *hiato*.

## 1) Ditongo

É o encontro de uma vogal e uma semivogal (ou vice-versa) numa mesma sílaba. Pode ser:

- **Crescente:** quando a semivogal vem antes da vogal: *sé-rie* (i = semivogal, e = vogal)

- **Decrescente:** quando a vogal vem antes da semivogal: *pai* (a = vogal, i = semivogal)

- **Oral:** quando o ar sai apenas pela boca: *pai*

- **Nasal:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais: *mãe*

## 2) Tritongo

É a sequência formada por uma semivogal, uma vogal e uma semivogal, sempre nesta ordem, numa só sílaba. Pode ser oral ou nasal: *Paraguai* - Tritongo oral, *quão* - Tritongo nasal.

## 3) Hiato

É a sequência de duas vogais numa mesma palavra que pertencem a sílabas diferentes, uma vez que nunca há mais de uma vogal numa mesma sílaba: *saída* (sa-í-da), *poesia* (po-e-si-a).

### Encontros Consonantais

O agrupamento de duas ou mais consoantes, sem vogal intermediária, recebe o nome de *encontro consonantal*. Existem basicamente dois tipos:

1-) os que resultam do contato consoante + "l" ou "r" e ocorrem numa mesma sílaba, como em: *pe-dra, pla-no, a-tle-ta, cri-se*.

2-) os que resultam do contato de duas consoantes pertencentes a sílabas diferentes: *por-ta, rit-mo, lis-ta*.

Há ainda grupos consonantais que surgem no início dos vocábulos; são, por isso, inseparáveis: *pneu, gno-mo, psi-có-lo-go*.

### Dígrafos

De maneira geral, cada fonema é representado, na escrita, por apenas uma letra: *lixo* - Possui quatro fonemas e quatro letras.

Há, no entanto, fonemas que são representados, na escrita, por duas letras: *bicho* - Possui quatro fonemas e cinco letras.

Na palavra acima, para representar o fonema /xe/ foram utilizadas duas letras: o "c" e o "h".

Assim, o *dígrafo* ocorre quando duas letras são usadas para representar um único fonema (di = dois + grafo = letra). Em nossa língua, há um número razoável de dígrafos que convém conhecer. Podemos agrupá-los em dois tipos: consonantais e vocálicos.

## REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 15ª REGIÃO

Do tribunal: Disposições Preliminares; .....	.01
Organização do Tribunal;.....	.01
Tribunal Pleno; .....	.02
Órgão Especial; .....	.02
Presidência do Tribunal; .....	.03
Corregedoria; .....	.06
Seções Especializadas; .....	.07
Turmas e Câmaras; .....	.08
Escola Judicial; .....	.08
Serviços Administrativos: Pessoal Administrativo; .....	.09
Gabinete dos Desembargadores do Trabalho.....	.09



**DO TRIBUNAL: DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

O Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região tem por objetivo estabelecer a forma como se organiza o Tribunal, as funções atribuídas a cada cargo, bem como regras procedimentais relativas aos processos de competência da Corte.

O art. 1º define quais são os órgãos do Tribunal:

Art. 1º São órgãos da Justiça do Trabalho da 15ª Região:

I - o Tribunal Regional do Trabalho;

II - os Juízes do Trabalho.

Art. 2º O Tribunal Regional do Trabalho, com sede em Campinas, Estado de São Paulo, tem sua jurisdição fixada no art. 1º, § 2º, da Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986.

Art. 3º As Varas do Trabalho têm sede e jurisdição fixadas em lei e estão administrativamente subordinadas ao Tribunal.

*Parágrafo único.* Após instalada a Vara, o Tribunal poderá alterar e estabelecer nova jurisdição, bem como transferir a sede de um Município para outro, de acordo com a necessidade de agilização da prestação jurisdicional, conforme previsto no art. 28 da Lei nº 10.770/2003.

O art. 2º define que a sede do TRT está situada no município de Campinas. Já no art. 3º consta que as Varas do Trabalho terão suas respectivas sedes e jurisdição fixadas pela lei. Isto significa que uma lei, diversa deste Regimento, deverá determinar o local em que serão situadas cada uma das Varas do Trabalho e sua jurisdição, ou seja, a definição de sua competência para julgamento de demandas de determinadas regiões.

Inclusive, destaque para o parágrafo único do art. 3º que preceitua que o Tribunal poderá alterar ou definir nova jurisdição ou transferir a sede de um município para outro de acordo com a necessidade de agilidade da prestação jurisdicional. Ou seja, se houver necessidade de que se agilize o julgamento de processos em dada região, o Tribunal tem competência para transferir o trabalho para uma outra vara para celeridade nos julgamentos.

#FicaDica:

Órgãos da Justiça do Trabalho: TRT e os Juízes do Trabalho.

**FIQUE ATENTO!**

Se houver necessidade para agilização dos trabalhos, o TRT poderá alterar, estabelecer uma nova jurisdição ou transferir a sede de um Município para outro.

**DA ORGANIZAÇÃO DO TRIBUNAL**

Os arts. 4º a 21 trazem a forma como se organiza o Tribunal.

Art. 4º O Tribunal é composto por 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores do Trabalho, nomeados pelo Presidente da República, com atribuições e competência definidas na Constituição Federal, nas leis da República e neste Regimento.

Art. 5º São órgãos do Tribunal:

I - o Tribunal Pleno;

II - o Órgão Especial;

III - a Presidência;

IV - a Corregedoria;

V - as Seções Especializadas;

VI - as Turmas e respectivas Câmaras;

VII - a Escola Judicial.

VIII - a Ouvidoria.

Art. 6º Constituem cargos de direção do Tribunal os de Presidente, Vice-Presidente Administrativo, Vice-Presidente Judicial, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional.

Assim, é necessário lembrar que o TRT da 15ª Região é composto de 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores. O provimento destes cargos decorre de nomeação pelo Presidente da República e suas atribuições estão definidas pela CF, pelas leis e por este Regimento.

Os órgãos do Tribunal são: Tribunal Pleno, Órgão Especial; Presidência, Corregedoria, Seções Especializadas, Turmas e respectivas Câmaras, Escola Judicial e Ouvidoria.

O art. 11 preceitua que não poderão atuar em uma mesma Seção Especializada ou Turma do Tribunal: cônjuge, companheiro, parentes consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral até o terceiro grau. Veja a redação do dispositivo:

Art. 11. Não poderão ter assento na mesma Seção Especializada ou Turma do Tribunal, cônjuge, companheiro, parentes consanguíneos ou afins em linha reta, bem como em linha colateral, até o terceiro grau.

#FicaDica

O TRT da 15ª Região é composto de 55 (cinquenta e cinco) Desembargadores.

## DO TRIBUNAL PLENO

Art. 17. O Tribunal Pleno é constituído pela totalidade dos Desembargadores do Tribunal. Suas sessões serão dirigidas pelo Presidente e, nos casos de impedimento, sucessivamente, pelo Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional ou pelo Desembargador mais antigo e elegível, em exercício.

Art. 18. Para as deliberações do Tribunal Pleno, exigir-se-á quorum de metade mais um de seus membros, deduzidos os afastamentos legais e regimentais.

§ 1º Ocorrendo ausência de Desembargador do Trabalho por três vezes consecutivas, é do Pleno a competência para apreciar a falta.

§ 2º A Secretaria do Tribunal Pleno certificará na ata da sessão, o motivo da ausência informado pelo Desembargador, assim como as ocorridas por férias, licença-saúde ou a serviço do Tribunal.

Art. 19. As decisões do Tribunal Pleno serão tomadas pelo voto da maioria dos Desembargadores presentes.

O Tribunal Pleno é o órgão máximo do TRT da 15ª Região. Conforme preceitua o art. 17, é composto pela totalidade dos Desembargadores. Suas sessões são dirigidas pelo Presidente. Em caso de impedimento, sucessivamente serão exercidas pelo: Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional ou pelo Desembargador mais antigo e elegível, em exercício.

É necessário saber que as decisões do Pleno serão tomadas sempre pela maioria dos votos dos Desembargadores presentes.

As competências do Tribunal Pleno estão delimitadas no art. 20. Dividem-se em matéria judiciária e administrativa.

Caberá, dentre suas competências judiciárias, o julgamento das ações de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público; as ações rescisórias dos seus próprios acórdãos, os remédios constitucionais *habeas corpus* e mandados de segurança propostos contra seus próprios atos.

Já em relação à matéria administrativa, caberá ao Pleno a decisão sobre questões relativas a seu funcionamento, tais quais: aprovação e alteração do Regimento Interno; a eleição e posse dos membros de direção do Tribunal; eleição e posse dos membros do Órgão Especial, dentre outras.

#FicaDica

O Tribunal Pleno é composto por todos os desembargadores que fazem parte do TRT da 15ª Região.

**FIQUE ATENTO!**

As decisões tomadas pelo Pleno serão tomadas sempre pela maioria dos votos dos Desembargadores que estiverem presentes na sessão.

## DO ÓRGÃO ESPECIAL

Art. 21-A. O Órgão Especial é composto pelo Presidente do Tribunal, além de 12 (doze) Desembargadores mais antigos e de 12 (doze) Desembargadores eleitos na forma do art. 21-B, facultada a renúncia até o momento da eleição.

Parágrafo único. Caso seja eleito para um dos cargos de direção do Tribunal Desembargador que não esteja dentre os 12 (doze) mais antigos considerados aptos a integrar o Órgão Especial, nos termos do caput, será ele desde logo considerado eleito para integrá-lo, promovendo-se a eleição por escrutínio secreto prevista no artigo 21-B apenas para os cargos remanescentes.

Art. 21-B. A eleição dos 12 (doze) membros do Órgão Especial ocorrerá mediante escrutínio secreto, em sessão ordinária do Tribunal Pleno, a ser realizada na primeira quinta-feira útil do mês de novembro dos anos pares, tomando posse os eleitos e prestando compromisso perante os demais Desembargadores integrantes da Corte, em sessão plenária reunida extraordinariamente, no dia 9 de dezembro dos anos pares, ou no primeiro dia útil seguinte, se for o caso.

(...)

Art. 21-C. Os mandatos dos cargos previstos no artigo 21-A serão de dois anos.

Art. 21-D. Para as deliberações do Órgão Especial, exigir-se-á quorum de 14 (quatorze) Desembargadores, deduzidos os afastamentos legais e regimentais.

(...)

Art. 21-E. O Órgão Especial será presidido pelo Presidente do Tribunal e, nos casos de impedimento ou ausência, sucessivamente pelo Vice-Presidente Administrativo, pelo Vice-Presidente Judicial, pelo Corregedor Regional, pelo Vice-Corregedor Regional e pelo Desembargador mais antigo e elegível que o componha, em exercício.

O Órgão Especial é composto pelo Presidente do Tribunal, pelos doze Desembargadores mais antigos e pelos Desembargadores eleitos em sessão ordinária no Tribunal Pleno.

Os membros do Órgão Especial terão mandatos de dois anos e para as tomadas de decisões é necessário o quorum de quatorze desembargadores.

#FicaDica

Os membros do Órgão Especial exercem mandatos por dois anos.

## NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

Inclusão, direitos e garantias legais e constitucionais das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146/2015) .....	01
Lei nº 11.126/2005 .....	20
Constituição Federal.....	20
Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (Lei nº 10.098/2000).....	110
Decreto 5.296/2004. ....	113
Prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência (Lei nº 10.048/2000 e Decreto 5.296/2004). ....	124
Direitos no sistema de transporte coletivo (Lei nº 8.899/1994).....	125
Decreto 3.691/2000. ....	125
Símbolo de identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva (Lei nº 8.160/1991). ....	125
Normas de apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social (Lei nº 7.853/1989) .....	126
Decreto 3.298/1999 .....	130



## NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

### **INCLUSÃO, DIREITOS E GARANTIAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146/2015)**

Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

#### **LIVRO I PARTE GERAL TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1o É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3o do art. 5o da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2o Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1o A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência)

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2o O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Art. 3o Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

## NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (RESOLUÇÃO CNJ Nº 230/2016 - ART. 19)

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas, que possam contar com apoio psicossocial para o atendimento das necessidades da pessoa acolhida, destinadas a jovens e adultos com deficiência, em situação de dependência, que não dispõem de condições de autossustentabilidade e com vínculos familiares fragilizados ou rompidos;

XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal.

### CAPÍTULO II DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Art. 4o Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1o Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2o A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5o A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no caput deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6o A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7o É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Art. 8o É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

## RACIOCÍNIO LÓGICO

1 Conceitos básicos de raciocínio lógico: proposições; valores lógicos das proposições; sentenças abertas; número de linhas da tabela verdade; conectivos; proposições simples; proposições compostas. 2 Tautologia.....	01
Lógica de argumentação.....	09
Diagramas lógicos e lógica de primeira ordem.....	13
Equivalências.....	19
Leis de demorgan.....	23
Sequência lógica.....	26
Princípios de contagem e probabilidade.....	30
Operações com conjunto.....	37
Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais.....	42
Porcentagem.....	63



# RACIOCÍNIO LÓGICO

## PROF. EVELISE LEIKO UYEDA AKASHI

Especialista em Lean Manufacturing pela Pontifícia Universidade Católica- PUC Engenheira de Alimentos pela Universidade Estadual de Maringá – UEM. Graduanda em Matemática pelo Claretiano.

**1 CONCEITOS BÁSICOS DE RACIOCÍNIO LÓGICO: PROPOSIÇÕES; VALORES LÓGICOS DAS PROPOSIÇÕES; SENTENÇAS ABERTAS; NÚMERO DE LINHAS DA TABELA VERDADE; CONECTIVOS; PROPOSIÇÕES SIMPLES; PROPOSIÇÕES COMPOSTAS. 2 TAUTOLOGIA.**

### Proposição

Definição: Todo o conjunto de palavras ou símbolos que exprimem um pensamento de sentido completo.

Nossa professora, bela definição!  
Não entendi nada!

Vamos pensar que para ser proposição a frase tem que fazer sentido, mas não só sentido no nosso dia a dia, mas também no sentido lógico.

Para uma melhor definição dentro da lógica, para ser proposição, temos que conseguir julgar se a frase é verdadeira ou falsa.

Exemplos:

(A) A Terra é azul.

Conseguimos falar se é verdadeiro ou falso? Então é uma proposição.

(B)  $\sqrt{2} > 2$

Como  $\sqrt{2} \approx 1,41$ , então a proposição tem valor lógico falso.

Todas elas exprimem um fato.

Agora, vamos pensar em uma outra frase:

O dobro de 1 é 2?

Sim, correto?

Correto. Mas é uma proposição?

Não! Porque sentenças interrogativas, não podemos declarar se é falso ou verdadeiro.

Bruno, vá estudar.

É uma declaração imperativa, e da mesma forma, não conseguimos definir se é verdadeiro ou falso, portanto, não é proposição.

Passei!

Ahh isso é muito bom, mas infelizmente, não podemos de qualquer forma definir se é verdadeiro ou falso, porque é uma sentença exclamativa.

Vamos ver alguns princípios da lógica:

- 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 desses casos e nunca um terceiro caso.

### Valor Lógico das Proposições

Definição: Chama-se valor lógico de uma proposição a verdade, se a proposição é verdadeira (V), e a falsidade, se a proposição é falsa (F).

Exemplo

p: Thiago é nutricionista.

$V(p) = V$  essa é a simbologia para indicar que o valor lógico de p é verdadeira, ou

$V(p) = F$

Basicamente, ao invés de falarmos, é verdadeiro ou falso, devemos falar tem o valor lógico verdadeiro, tem valor lógico falso.

### Classificação

Proposição simples: não contém nenhuma outra proposição como parte integrante de si mesma. São geralmente designadas pelas letras latinas minúsculas p,q,r,s...

E depois da letra colocamos ":"

Exemplo:

p: Marcelo é engenheiro

q: Ricardo é estudante

Proposição composta: combinação de duas ou mais proposições. Geralmente designadas pelas letras maiúsculas P, Q, R, S,...

Exemplo:

P: Marcelo é engenheiro e Ricardo é estudante.

Q: Marcelo é engenheiro ou Ricardo é estudante.

Se quisermos indicar quais proposições simples fazem parte da proposição composta:

$P(p,q)$

Se pensarmos em gramática, teremos uma proposição composta quando tiver mais de um verbo e proposição simples, quando tiver apenas 1. Mas, lembrando que para ser proposição, temos que conseguir definir o valor lógico.

### Conectivos

Agora vamos entrar no assunto mais interessante: o que liga as proposições.

Antes, estávamos vendo mais a teoria, a partir dos conectivos vem a parte prática.

## RACIOCÍNIO LÓGICO

### Definição

Palavras que se usam para formar novas proposições, a partir de outras.

Vamos pensar assim: conectivos? Conectam alguma coisa?

Sim, vão conectar as proposições, mas cada conetivo terá um nome, vamos ver?

### -Negação

**extensa:** não, é falso que, não é verdade que, é mentira que  
**símbolo:**  $\sim$ ,  $\neg$

Exemplo

p: Lívia é estudante.

$\sim$ p: Lívia não é estudante.

q: Pedro é loiro.

$\neg$ q: É falso que Pedro é loiro.

r: Érica lê muitos livros.

$\sim$ r: Não é verdade que Érica lê muitos livros.

s: Cecília é dentista.

$\neg$ s: É mentira que Cecília é dentista.

### -Conjunção

**extensa:** "e", "nem", "mas também", "como também", "além de (disso, disto, daquilo)", "quanto" (depois de tanto), "bem como", "mas", "porém", "todavia", "entretanto", "no entanto", "senão", "não obstante", "contudo" etc.  
**Símbolo:**  $\wedge$

Nossa, são muitas formas de se escrever com a conjunção.

Não precisa decorar todos, alguns são mais usuais: "e", "mas", "porém"

Exemplos

p: Vinícius é professor.

q: Camila é médica.

$p \wedge q$ : Vinícius é professor e Camila é médica.

$p \wedge q$ : Vinícius é professor, mas Camila é médica.

$p \wedge q$ : Vinícius é professor, porém Camila é médica.

### - Disjunção

**extensa:** ..ou...  
**símbolo:**  $\vee$

p: Vitor gosta de estudar.

q: Vitor gosta de trabalhar

$p \vee q$ : Vitor gosta de estudar ou Vitor gosta de trabalhar.

### - Disjunção Exclusiva

Extensa: Ou...ou...

Símbolo:  $\vee$

p: Vitor gosta de estudar.

q: Vitor gosta de trabalhar

$p \vee q$ : Ou Vitor gosta de estudar ou Vitor gosta de trabalhar.

### -Condicional

Extensa: Se...,então..., É necessário que, Condição necessária

Símbolo:  $\rightarrow$

Exemplos

$p \rightarrow q$ : Se chove, então faz frio.

$p \rightarrow q$ : É suficiente que chova para que faça frio.

$p \rightarrow q$ : Chover é condição suficiente para fazer frio.

$p \rightarrow q$ : É necessário que faça frio para que chova.

$p \rightarrow q$ : Fazer frio é condição necessária para chover.

### -Bicondicional

Extensa: se, e somente se, ...

Símbolo:  $\leftrightarrow$

p: Lucas vai ao cinema

q: Danilo vai ao cinema.

$p \leftrightarrow q$ : Lucas vai ao cinema se, e somente se, Danilo vai ao cinema.

### Referências

ALENCAR FILHO, Edgar de – Iniciação a lógica matemática – São Paulo: Nobel – 2002.

### Questões

**01. (IFBAIANO – Assistente em Administração – FCM/2017)** Considere que os valores lógicos de p e q são V e F, respectivamente, e avalie as proposições abaixo.

I-  $p \rightarrow \sim(p \vee \sim q)$  é verdadeiro

II-  $\sim p \rightarrow \sim p \wedge q$  é verdadeiro

III-  $p \rightarrow q$  é falso

IV-  $\sim(\sim p \vee q) \rightarrow p \wedge \sim q$  é falso

Está correto apenas o que se afirma em:

(A) I e III.

(B) I, II e III.

(C) I e IV.

(D) II e III.

(E) III e IV.

## NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E PÚBLICA

A evolução da Administração Pública e a reforma do Estado.....	01
Convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada. Excelência nos serviços públicos.....	17
Conceitos e práticas relativas ao servidor público. Planejamento estratégico de gestão de pessoas.....	27
Gestão e avaliação do desempenho.....	34
Comportamento, clima e cultura organizacional.....	40
Gestão por competências e gestão do conhecimento.....	42
Qualidade de vida no trabalho.....	59
Características das organizações formais modernas: tipos de estrutura organizacional, natureza, finalidades e critérios de departamentalização.....	62
Liderança, motivação e satisfação no trabalho.....	70
Recrutamento e seleção de pessoas.....	87
Análise e descrição de cargos.....	92
Educação, Treinamento e Desenvolvimento.....	93
Educação corporativa.....	95
Educação à distância.....	98
Gestão Organizacional. Planejamento Estratégico.....	101
Indicadores de desempenho e de Gestão.....	161
Ferramentas de análise de cenário interno e externo.....	112
Balanced Scorecard.....	118
Modelagem organizacional: conceitos básicos.....	121
Identificação e delimitação de processos de negócio. Técnicas de mapeamento, análise, simulação e modelagem de processos. Grau de maturidade de processos.....	123
Gestão de projetos: planejamento, execução, monitoramento e controle. Escritório de Projetos.....	134
Gestão de risco.....	139
A organização e o processo decisório. O processo racional de solução de problemas. Fatores que afetam a decisão. Tipos de decisões.....	140
Processo de mudança: mudança organizacional, forças internas e externas. O papel do agente e métodos de mudança.....	147
Gestão de conflitos.....	152



**Prof<sup>a</sup>. Silvana Guimarães**

Graduada em Direito. Especialização em Gestão Empresarial.

Consultora em Gestão de Projetos e Desenvolvimento Comportamental

### A EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A REFORMA DO ESTADO.

O estabelecimento de um novo padrão de administração pública no Brasil altera, sensivelmente, a relação do Estado com a sociedade, definindo novas formas de atuação do ponto de vista econômico e de execução das políticas públicas. O momento atual é de expectativa sobre a implementação dos princípios e diretrizes do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado - PDRAE1 de 1995. O objetivo deste estudo é o de avaliar alguns aspectos do plano de reforma para criar um pensamento crítico a respeito das mudanças propostas, verificando como ficam os mecanismos de controle da administração. Além disso, pretende-se conhecer um pouco mais sobre as mudanças na administração pública estabelecidas no PDRAE, propiciando um melhor entendimento dos conceitos no estudo do novo modelo que está sendo adotado.

A importância da reforma administrativa reside nas implicações desta reestruturação para a nação, tais como a redução da presença do Estado na economia, redução de déficit público e a melhoria na qualidade e eficiência dos serviços públicos. As modificações introduzidas por uma ampla reforma administrativa irão marcar profundamente a realidade das relações da sociedade com o governo, interferindo nos mecanismos de democracia e cidadania e alterando as relações de poder no Estado. Com tantos pontos importantes em jogo, é preciso avaliar qual será o resultado final desta reforma e quais serão as formas de controle da aplicação dos recursos públicos no novo modelo.

O controle da administração é um instrumento fundamental para o sucesso da reforma. Este fato foi reconhecido no próprio plano de reforma que coloca a Secretaria Federal de Controle como de importância estratégica na reforma e que muito contribuirá para a implementação de uma filosofia de controle por resultados. O Ministério da Fazenda, como órgão responsável, também é destacado pelo controle efetivo das despesas e pelo controle interno.

A reforma, como está concebida no plano, vai alterar consideravelmente a distribuição de poder dentro do Estado e a relação deste com a sociedade civil. Por isso, é fundamental uma análise criteriosa, considerando não só os aspectos da administração, mas, principalmente, os aspectos políticos envolvidos.

Diante destes fatos, o problema que se coloca é: como ficam os mecanismos de controle da administração pública federal com a implantação do modelo gerencial (pós-burocrático)?

Para responder a essa questão, serão analisados os mecanismos de descentralização, o controle formal e a participação da sociedade no controle da administração pública, buscando-se verificar como ficarão após a introdução do modelo.

O público alvo, deste trabalho, são os acadêmicos das áreas de administração e de ciências sociais e políticas, políticos e público em geral, interessados em entender melhor os fatos relacionados ao processo de reforma administrativa em curso no Brasil.

A análise será realizada por meio de alguns aspectos administrativos, políticos e históricos no processo de reforma proposto. Serão utilizados dados de artigos e textos de diversos atores como fonte de dados secundários para estabelecimento do marco teórico dos principais conceitos envolvidos. O PDRAE, as primeiras medidas adotadas pelo Governo para implementação da reforma, a Constituição Federal e a legislação infra-constitucional serão utilizados como fontes de dados primários.

Quando se fala em controle da administração pública não podemos separar o lado político do lado administrativo. O controle da administração pública, seja ele interno ou externo, está intimamente ligado aos processos políticos envolvidos. As reformas administrativas ocorridas no Brasil têm sempre se caracterizado pela dicotomia entre política

e administração. Isto é o que demonstra Martins (1997) mediante a análise dos mecanismos de regulação política e inserção social na administração pública sob várias situações.

O autor mostra que a dosagem dos mecanismos de inserção social e regulação são fundamentais no processo de redefinição institucional trazido pela reforma. Para Martins, se, por um lado, os atributos intrínsecos e as técnicas de modelos e estratégias de inovação gerencial são exaltados, por outro, algumas questões permanecem sem resposta. O autor coloca a seguinte questão: *"em que extensão a busca da excelência burocrática ou pós-burocrática ..... pode figurar-se dicotomizante?"*.

Apesar da verificação do problema, equacionar os mecanismos de regulação e inserção social é algo complexo e requer considerações em casos específicos. Os extremos da dicotomia são: primeiro, decorrente da excessiva regulação política e pouca autonomia burocrática o que caracterizaria a *captura*; segundo, devido a uma situação de excessiva autonomia burocrática e baixa regulação política o que caracterizaria o *insulamento* (Martins, 1997). Os dois extremos devem ser evitados. O controle social da administração é necessário para garantir uma situação caracterizada como inserida e regulada.

A revolução gerencial traz uma série de ensinamentos. Certamente que sua qualidade mais ou menos dicotômica varia de acordo com o contexto social e o segmento da ação pública. No caso brasileiro, a modernização gerencial e a inserção social são certamente requisitos de excelência para as organizações públicas, tendencialmente ortodoxas e insuladas. Porém, a tendência de inserção social está perfeitamente correspondente com a tendência de consolidação de um padrão de representação de interesses sociais em bases neocorporativas (Martins, 1997).

Os riscos decorrentes da regulação política são inserções auto-orientadas o que, na hipótese pessimista, levaria a neo-insulamento burocrático ou insulamento pós-burocrático. A construção da regulação política em bases racionais é uma tarefa complexa e esbarra nos imperativos fisiológicos da governabilidade e no bloqueio à burocratização política. Nos processos de reforma administrativa no Brasil parece haver um hiato entre política e administração (Martins, 1997).

A reforma administrativa gerencial, traz justamente em seu bojo, o ímpeto descentralizante que busca dar mais autonomia burocrática. Com a autonomia dada pela redução de controles formais e devido à falta de estrutura de controle social para suprir a regulação política necessária, corre-se o risco de um processo de insulamento pós-burocrático.

### *O Patrimonialismo e o Neopatrimonialismo*

A modificação dos mecanismos de controle na reforma administrativa em curso tem como pressuposto a redução da rigidez burocrática, o que implica a redução do componente formal da burocracia. Para entendermos o que significa a redução do componente formal da burocracia, analisaremos o conceito de neopatrimonialismo.

Em primeiro lugar é necessário lembrar o conceito de patrimonialismo. Segundo Schwartzman (1988), na concepção de Weber o patrimonialismo é forma de dominação onde não existe uma diferenciação clara entre a esfera pública e a privada. O conceito de patrimonialismo quando aplicado a sociedades contemporâneas leva aos conceitos de sociedades "tradicionais" em contrapartida às sociedades "modernas", ou sem traços patrimonialistas. Ainda, segundo Schwartzman (1988), Marx também enxergava uma espécie de patrimonialismo no "modo de produção asiático". Este existia em sociedades pré-capitalistas e se caracterizava pela inexistência parcial ou total de propriedade privada ou, pelo menos, pela existência de um setor público na economia.

A dominação política racional-legal decorreu do casamento entre o patrimonialismo dos regimes absolutistas e a burguesia emergente na Europa. Ou seja, o surgimento da burocracia racional-legal em países com burguesia emergente decorreu de demandas por igualdade ante a lei (democracia de massas) combinadas à necessidade de refrear as pretensões dos vassalos e funcionários, que é uma espécie de aliança entre patrimonialismo e burguesia emergente (interesses capitalistas). Mas o que *ocorreria nos países onde não havia uma burguesia ascendente com a mesma força e importância que na Europa? Continuariam "tradicionais"*? Este é justamente o caso do Brasil que mantém traços do patrimonialismo no Estado Burocrático. O neopatrimonialismo não é simplesmente uma sobrevivência das estruturas tradicionais em sociedades contemporâneas, mas uma forma bastante atual de dominação política por um "estrato social sem propriedades e que não tem honra social por mérito próprio", ou seja pela burocracia e a chamada classe política (Schwartzman, 1988)

Entendidos os motivos da existência de traços patrimonialistas no Brasil, vamos entender o que significa o componente formal ou racionalidade formal da burocracia.

Reduzir controles formais pode significar reduzir a racionalidade formal da burocracia ou deixar a racionalidade substancial se sobrepor.

Para Schwartzman (1988), baseando-se em Weber, a racionalidade formal é o mesmo que racionalidade legal, ou seja, uma série de normas explícitas de comportamento, ou "leis" que definem o que deve ou não ser feito pelo administrador em todas as circunstâncias. Já a racionalidade substancial tende a maximizar um conjunto de objetivos independentemente de regras e regulamentos formais. O surgimento da racionalidade substancial dentro do processo de dominação pode estar associado a dois fatores. O primeiro fator é a emergência da opinião pública e seus instrumentos e, de maneira mais específica, a democracia do tipo plebiscitária, que colocaria em risco os sistemas políticos baseados em normas estritas e consensuais. O segundo são as próprias "razões de Estado", tal como são defendidas pelos detentores do poder. As "razões de Estado" em combinação com as massas passivas, destituídas e mobilizáveis são a receita para os regimes patrimonialistas modernos (neopatrimonialismo).

No caso da burocracia sem o componente legal ou com este reduzido, vai predominar uma racionalidade exclusivamente técnica, onde o papel do contrato social e da legalidade jurídica seja mínimo ou inexistente. Neste ponto fica caracterizada uma racionalidade apenas substancial, que é justamente a base do neopatrimonialismo (Schwartzman, 1988).

A formação patrimonialista da administração pública no Brasil é fundamentada com base na formação histórica de nosso Estado e sociedade civil (Pinho, 1998). Talvez o clima dos processos de patrimonialismo e corrupção se deu no Governo de Fernando Collor e culminou no *impeachment* do mesmo.

Em 06 dezembro de 1993, após o *impeachment*, foi criada uma Comissão Especial pela Presidência da República que tinha como essência a averiguação dos processos de corrupção que se alastravam na administração pública brasileira. No relatório "A Comissão Especial e a corrupção na administração pública federal", de dezembro de 1994, está o resultado dos trabalhos de investigação dos meandros da corrupção dentro da administração. O relatório é claro e confirma que as práticas patrimonialistas estavam profundamente enraizadas na cultura do Estado brasileiro. São identificados problemas em praticamente todos os setores da administração federal. Os sistemas de controle são vistos como ausentes ou ineficazes.

Este problema cultural de patrimonialismo no Estado brasileiro não pode de maneira nenhuma ser encarado de forma simplista e considerado superado no embasamento do plano de reforma. Aliás, deve ser tratado com a importância suficiente para que se possa pensar em mecanismos de controles adequados. Reduzir o componente formal da burocracia pode justamente implicar em adoção de uma racionalidade apenas substancial, justificada somente pelas "razões de Estado", tornando o controle da administração ineficaz ou inexistente.

A flexibilização da administração, nesta reforma, será resultado da descentralização e da introdução de uma maior autonomia para os gestores públicos. A descentra-

## NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO

Princípios Orçamentários. ....	01
Orçamento na Constituição Federal: arts. 165 a 169.....	18
Lei nº 4.320/1964: exercício financeiro; despesa pública (empenho, liquidação, pagamento); créditos adicionais; restos a pagar; suprimimento de fundos. ....	21



### PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS.

Os **princípios orçamentários** são utilizados pelos entes públicos como referência, orientando assim o *gestor público* nos processos de elaboração, execução e controle dos orçamentos.

Alguns autores citam 7, 9, 11, 14 ou 15 princípios, a partir de um estudo aprofundado iremos discorrer sobre **18 princípios identificados**. Mesmo sendo citado na constituição de forma direta.

Princípios orçamentários são premissas, linhas norteadoras a serem observadas na concepção e execução da lei orçamentária.

É “um conjunto de proposições orientadoras que balizam os processos e as práticas orçamentárias, com vistas a dar-lhe estabilidade e consistência, sobretudo ao que se refere a sua transparência e ao seu controle pelo Poder Legislativo e demais instituições da sociedade...”. Ou seja, são chamados de “diretrizes orçamentárias” que para facilitar o processo orçamentário.

São contribuições doutrinárias, resultantes da experiência internacional acumulada no âmbito do Direito Financeiro, no qual se inserem as matérias relativas às Finanças Públicas. Não tendo caráter absoluto ou dogmático, tendo divergências sobre estrutura e conceitos. Entretanto, abordaremos, a seguir, aqueles aceitos pela maioria dos doutrinadores.

As duas primeiras Constituições, a de 1824 e a de 1891 não trazem, no seu texto, qualquer referência a princípios orçamentários, o que somente é observado a partir da Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926.

Complementarmente, foram analisadas as leis orçamentárias do ano seguinte à promulgação de cada Constituição, procurando identificar os princípios orçamentários nos textos dessas leis.

Por sua importância, incluiu-se na análise o Código de Contabilidade da União, de 1922 e a Lei nº 4.320/64 que, já a partir do seu art. 2º, consagrou três princípios orçamentários: os da *unidade, universalidade e anualidade*, além de outros como especificação, *orçamento bruto, equilíbrio, exclusividade e programação*.

Dos quatorze princípios enumerados por Sanches, onze, ou quase 80%, estão incluídos no texto constitucional, o que dá uma ideia da importância dessas normas para o legislador constituinte. Essa maciça inclusão de princípios orçamentários na Carta Magna representou também um grande avanço em relação às duas primeiras Constituições brasileiras, em cujos textos inexistem registros que correspondam a princípios orçamentários, que na realidade só apareceram no âmbito jurídico nacional a partir da Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926, com a inclusão dos princípios orçamentários da Exclusividade e do Equilíbrio.

Depois disso, todas as Constituições brasileiras consagraram a maioria dos princípios orçamentários: seis na de 1934, quatro na de 1937, três na de 1946, cinco na de 1967 e onze na de 1988, conforme o quadro a seguir.

No entanto, no caso brasileiro, a própria legislação citada anteriormente tornou obrigatória a observância de alguns desses princípios somados a outros identificados a partir de análises de teses, artigos, monografias, periódicos, dentre outros, vejamos:

**Princípio de Anualidade/Periodicidade**, alguns autores discriminam de forma separada outros não.

Princípio orçamentário clássico, de origem inglesa, também denominado Princípio da Periodicidade, segundo o qual o orçamento público (estimativas da receita e fixação da despesa) deve ser elaborado por um período determinado de tempo (geralmente um ano), podendo este coincidir ou não com o ano civil. Complementando, afirma que “a origem mais remota desse princípio está na regra da anualidade do imposto, que vigorou na Inglaterra antes mesmo do surgimento do orçamento”.

O Legislativo deve exercer o controle político sobre o Executivo pela renovação anual da permissão para a cobrança dos tributos e a realização dos gastos, sendo inaceitável a perpetuidade ou a permanência da autorização para a gestão financeira.

O princípio da Anualidade, como o próprio nome indica, supõe o período de tempo de um ano, mas não quer dizer que este coincida com o ano civil.

O orçamento deve ter vigência limitada a um exercício financeiro. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art. 165, inciso III) e Lei nº 4.320/64 (arts. 2º e 34).

De acordo com esse princípio, o orçamento deve ser elaborado e autorizado para um período de um ano. É o que dispõe a CF/88: Art. 165. Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão:

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

Segundo a Lei 4320/64, o orçamento deve ter vigência limitada a um exercício financeiro, que coincide com o ano civil.

Parte da doutrina especializada entende que a há exceções ao princípio da anualidade. Como exemplo cita-se os créditos adicionais especiais e extraordinários autorizados nos últimos quatro meses do exercício que podem ser reabertos no exercício seguinte pelos seus saldos, se necessário, e, neste caso, vigor até o término deste exercício financeiro.

**Princípio de Unidade/totalidade**, alguns autores discriminam de forma separada outros não.

O orçamento deve ser uno, ou seja, deve haver somente um orçamento para um exercício financeiro, com todas as receitas e despesas. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art. 165, §5º) e Lei nº 4.320/64 (art. 2º).

**O princípio da totalidade** nasceu da necessidade de se possibilitar a coexistência de diversos orçamentos, que, entretanto, devem ser consolidados.

Surgiu após uma remodelação pela doutrina do princípio da unidade, de forma que abrangesse as novas situações. A CF/88 determinou um modelo que segue o princípio da totalidade, já que a composição do orçamento anual deve ser: orçamento fiscal, orçamento da seguridade social e orçamento de investimentos das estatais.

**O princípio da unidade** orçamentária, na concepção de orçamento-programa, não se preocupa com a unidade documental; ao contrário, desdenhando-a, postula que tais documentos se subordinem a uma unidade de orientação política, numa hierarquização dos objetivos a serem atingidos e na uniformidade de estrutura do sistema integrado.

De acordo com o princípio da unidade, o orçamento deve ser uno, ou seja, somente deve existir um único orçamento para cada ente da Federação em cada exercício financeiro.

Segundo a doutrina especializada, o objetivo principal desse princípio é evitar a existência de orçamentos paralelos e está amparado pelo disposto na Lei 4320/64:

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

### **Princípio da Universalidade**

É um “princípio orçamentário clássico, de origem francesa, segundo o qual todas as receitas e todas as despesas devem ser incluídas na lei orçamentária”.

No ordenamento jurídico brasileiro o princípio se acha consagrado pelos arts. 2º e 6º da Lei nº 4.320/64:

Art. 2º. A Lei de Orçamento conterà a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar obedecidos os princípios da unidade, universalidade e anualidade e Art. 6º. Todas as receitas e despesas constarão da Lei de Orçamento pelos seus totais, vedadas quaisquer deduções.

O princípio da Universalidade está evidenciado igualmente nos arts. 3º e 4º da referida Lei, adiante transcritos:

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

Parágrafo Único. Não se consideram para os fins deste artigo as operações de crédito por antecipação da receita, as emissões de papel-moeda e outras entradas compensatórias no ativo e passivo financeiros.

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

Com o orçamento da seguridade, desaparecem as dúvidas quanto à subsunção de tais despesas ao princípio da universalidade, coisa que ainda persiste em alguns países.

Igualmente correta é a exigência da inclusão no orçamento anual dos orçamentos das entidades previdenciárias. Na sistemática anterior, em função da autossuficiência das finanças do setor, em sua quase totalidade baseadas nas contribuições de empregadores e empregados, o orçamento previdenciário era aprovado no âmbito exclusivo do Poder Executivo. As contribuições previdenciárias, se não chegam a constituir-se em tributos nos termos da caracterização jurídica consagrada, não deixam de ser receitas públicas e, como tal, devem estar sujeitas ao controle parlamentar.

O princípio da universalidade foi sempre considerado essencial a uma boa administração orçamentária. Sua formulação, como quase todos os princípios orçamentários, efetivou-se em nome do controle político das atividades financeiras.

O princípio da universalidade é habitualmente complementado pela regra do orçamento bruto (que veda quaisquer deduções), estabelecida pelo art. 6º da Lei nº 4.320/64, acima citado.

Estas duas regras (Orçamento Bruto e Universalidade), são consideradas, a justo título, como a condição essencial do controle financeiro pelas Assembleias. No momento em que o Parlamento é chamado a votar o imposto e a fixar as despesas que são o seu fundamento e a sua medida, é necessário que o orçamento lhe apresente a lista de todas as despesas e de todas as receitas.

O orçamento, para ser universal, deve, efetivamente, envolver todas as receitas e todas as despesas. Sem que seja assim, o Poder Legislativo não exerceria eficazmente sua função de controle.

Esclarece que o princípio da universalidade possibilita ao Legislativo:

a) conhecer a priori todas as receitas e despesas do governo e dar prévia autorização para a respectiva arrecadação e realização;

b) impedir ao Executivo a realização de qualquer operação de receita e despesa sem prévia autorização parlamentar;

c) conhecer o exato volume global das despesas projetadas pelo governo, a fim de autorizar a cobrança dos tributos estritamente necessários para atendê-las.

O orçamento deve conter todas as receitas e despesas referentes aos poderes da União, seus fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta. Esse princípio está consagrado na legislação brasileira por meio da Constituição Federal (art.65, §5º) e Lei nº 4.320/64 (art. 2º).

Segundo esse princípio, o orçamento deverá conter todas as receitas e despesas referentes aos Poderes da União, seus fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta.

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

**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

# **TRT 15**

Técnico Judiciário - Área Administrativa

**Volume II**

Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições

**MR027-B-2018**

## DADOS DA OBRA

**Título da obra:** Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

**Cargo:** Técnico Judiciário - Área Administrativa

(Baseado no Edital Nº 01/2018 de Abertura de Inscrições)

### **Volume I**

- Língua Portuguesa
- Regimento Interno do TRT da 15ª região
- Noções Sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução CNJ nº 230/2016 - Art. 19)
  - Raciocínio Lógico-Matemático
- Noções de Administração Geral e Pública
  - Noções de Orçamento Público

### **Volume II**

- Noções de Direito Constitucional
- Noções de Direito Administrativo
  - Noções de Direito do Trabalho
- Noções de Direito Processual de Trabalho

### **Autores**

Zenaide Auxiliadora Pachegas Branco  
Camila Cury  
Evelise Leiko Uyeda Akashi  
Silvana Guimarães  
Bruna Pinotti Garcia  
Marcus Gazzola

### **Gestão de Conteúdos**

Emanuela Amaral de Souza

### **Diagramação/ Editoração Eletrônica**

Elaine Cristina  
Igor de Oliveira  
Camila Lopes  
Thais Regis

### **Produção Editorial**

Suelen Domenica Pereira

### **Capa**

Joel Ferreira dos Santos



## SUMÁRIO

### Noções de Direito Constitucional

Constituição: dos princípios fundamentais.....	01
Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; da nacionalidade; dos direitos políticos.....	11
Da organização político-administrativa: disposições gerais; dos bens e competências da União, Estados e Municípios. ....	47
Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos. ....	56
Do Poder Executivo: das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	70
Do Poder Legislativo: órgãos e atribuições; do processo legislativo; da fiscalização contábil, financeira e orçamentária. ....	73
Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; dos Tribunais Regionais Federais e dos Juizes Federais; dos Tribunais e Juizes do Trabalho; dos Tribunais e Juizes dos Estados; .....	84
Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública. ....	96
Da Ordem Econômica e Financeira: dos princípios gerais da atividade econômica.....	101
Das finanças públicas: normas gerais; dos orçamentos. ....	103
Da Ordem social: disposição geral; da seguridade social.....	110

### Noções de Direito Administrativo

Princípios básicos da Administração Pública.....	01
Organização administrativa: administração direta e indireta; centralizada e descentralizada; autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista. ....	04
Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia, uso e abuso do poder.....	11
Servidores públicos: cargo, emprego e função públicos. ....	16
Ato administrativo: conceito, requisitos e atributos; anulação, revogação e convalidação; discricionariedade e vinculação. ....	17
Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e alterações): disposições preliminares; provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; direitos e vantagens: vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, direito de petição; regime disciplinar: deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades; processo administrativo disciplinar. ....	22
Licitações (Lei nº 8.666/1993 e alterações posteriores): das disposições gerais; da licitação; dos contratos; das disposições gerais das sanções administrativas, das sanções administrativas. ....	48
Pregão (Lei nº 10.520/02).....	84
Responsabilidade extracontratual do Estado .....	86
Processo administrativo (Lei nº 9.784/99). ....	89
Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/92).....	98

### Noções de Direito do Trabalho

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes.....	01
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88). ....	06
Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação.....	32
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização. ....	40
Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. Terceirização e flexibilização. ....	45
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. ....	51
Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi. ....	53



## SUMÁRIO

Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho. ....	59
Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho. ....	65
Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno; do trabalho extraordinário, compensação de jornada e banco de horas. ....	67
Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias. ....	77
Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário. ....	82
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos. ....	89
FGTS. ....	92
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres. ....	93
Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente. ....	106
Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade. ....	148
Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho. ....	154
Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados. ....	165
Da renúncia e transação.....	167

### Noções de Direito Processual de Trabalho

Fontes de Direito Processual do Trabalho.....	01
Da Justiça do Trabalho: organização e competência (EC 45/2004).....	01
Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência. Do Tribunal Superior do Trabalho: competência e composição.....	07
Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores.....	12
Do processo judiciário do trabalho: princípios específicos do processo do trabalho. Aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo do trabalho. ....	16
Audiência trabalhista: da instrução e julgamento;.....	24
Provas testemunhais, documentais e periciais.....	27
Do procedimento ordinário e do procedimento sumaríssimo. ....	34
Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos. ....	38
Execução: iniciativa da execução; execução provisória; execução contra a fazenda pública; execução contra a massa falida. ....	55
Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens; mandado e penhora; bens penhoráveis e impenhoráveis. ....	70
Embargos à execução; impugnação à sentença; embargos de terceiro.....	74
Praça e leilão; arrematação; remição; custas na execução. ....	81
Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico.....	84
Súmulas da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito Processual do Trabalho.....	105



## NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL

Constituição: dos princípios fundamentais. ....	01
Dos direitos e garantias fundamentais: dos direitos e deveres individuais e coletivos; dos direitos sociais; da nacionalidade; dos direitos políticos.....	11
Da organização político-administrativa: disposições gerais; dos bens e competências da União, Estados e Municípios. ....	47
Da Administração Pública: disposições gerais; dos servidores públicos. ....	56
Do Poder Executivo: das atribuições e responsabilidades do Presidente da República.....	70
Do Poder Legislativo: órgãos e atribuições; do processo legislativo; da fiscalização contábil, financeira e orçamentária. ....	73
Do Poder Judiciário: disposições gerais; do Supremo Tribunal Federal; do Conselho Nacional de Justiça; do Superior Tribunal de Justiça; dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais; dos Tribunais e Juízes do Trabalho; dos Tribunais e Juízes dos Estados; .....	84
Das funções essenciais à Justiça: do Ministério Público; da Advocacia Pública; da Advocacia e da Defensoria Pública. ....	96
Da Ordem Econômica e Financeira: dos princípios gerais da atividade econômica.....	101
Das finanças públicas: normas gerais; dos orçamentos. ....	103
Da Ordem social: disposição geral; da seguridade social.....	110



### Prof. Ma. Bruna Pinotti Garcia Oliveira

Advogada e pesquisadora. Doutoranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UNB. Mestre em Teoria do Direito e do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM (bolsista CAPES). Professora de curso preparatório para concursos e universitária da Universidade Federal de Goiás – UFG. Autora de diversos trabalhos científicos publicados em revistas qualificadas, anais de eventos e livros, notadamente na área do direito eletrônico, dos direitos humanos e do direito constitucional.

O Direito Constitucional é ramo complexo e essencial ao jurista no exercício de suas funções, afinal, a partir dele que se delinea toda a estrutura do ordenamento jurídico nacional.

Embora, para o operador do Direito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 seja o aspecto fundamental do estudo do Direito Constitucional, impossível compreendê-la sem antes situar a referida Carta Magna na teoria do constitucionalismo.

A origem do direito constitucional está num movimento denominado constitucionalismo.

Constitucionalismo é o movimento político-social pelo qual se delinea a noção de que o Poder Estatal deve ser limitado, que evoluiu para um movimento jurídico defensor da imposição de normas escritas de caráter hierárquico superior que deveriam regular esta limitação de poder.

A ideologia de que o Poder Estatal não pode ser arbitrário fundamenta a noção de norma no ápice do ordenamento jurídico, regulamentando a atuação do Estado em todas suas esferas. Sendo assim, inaceitável a ideia de que um homem, o governante, pode ser maior que o Estado.

O objeto do direito constitucional é a Constituição, notadamente, a estruturação do Estado, o estabelecimento dos limites de sua atuação, como os direitos fundamentais, e a previsão de normas relacionadas à ideologia da ordem econômica e social. Este objeto se relaciona ao conceito material de Constituição. No entanto, há uma tendência pela ampliação do objeto de estudo do Direito Constitucional, notadamente em países que adotam uma Constituição analítica como o Brasil.

#### Conceito de Constituição

É delicado definir o que é uma Constituição, pois de forma pacífica a doutrina compreende que este conceito pode ser visto sob diversas perspectivas. Sendo assim, Constituição é muito mais do que um documento escrito que fica no ápice do ordenamento jurídico nacional estabelecendo normas de limitação e organização do Estado, mas tem um significado intrínseco sociológico, político, cultural e econômico.

#### Constituição no sentido sociológico

O sentido sociológico de Constituição foi definido por Ferdinand Lassale, segundo o qual toda Constituição que é elaborada tem como perspectiva os fatores reais de poder

na sociedade. Neste sentido, aponta Lassale<sup>1</sup>: “Colhem-se estes fatores reais de poder, registram-se em uma folha de papel, [...] e, a partir desse momento, incorporados a um papel, já não são simples fatores reais do poder, mas que se erigiram em direito, em instituições jurídicas, e quem atentar contra eles atentar contra a lei e será castigado”. Logo, a Constituição, antes de ser norma positivada, tem seu conteúdo delimitado por aqueles que possuem uma parcela real de poder na sociedade. Claro que o texto constitucional não explicitamente trará estes fatores reais de poder, mas eles podem ser depreendidos ao se observar favorecimentos implícitos no texto constitucional.

#### Constituição no sentido político

Carl Schmitt<sup>2</sup> propõe que o conceito de Constituição não está na Constituição em si, mas nas decisões políticas tomadas antes de sua elaboração. Sendo assim, o conceito de Constituição será estruturado por fatores como o regime de governo e a forma de Estado vigentes no momento de elaboração da lei maior. A Constituição é o produto de uma decisão política e variará conforme o modelo político à época de sua elaboração.

#### Constituição no sentido material

Pelo conceito material de Constituição, o que define se uma norma será ou não constitucional é o seu conteúdo e não a sua mera presença no texto da Carta Magna. Em outras palavras, determinadas normas, por sua natureza, possuem caráter constitucional. Afinal, classicamente a Constituição serve para limitar e definir questões estruturais relativas ao Estado e aos seus governantes.

Pelo conceito material de Constituição, não importa a maneira como a norma foi inserida no ordenamento jurídico, mas sim o seu conteúdo. Por exemplo, a lei da ficha limpa – Lei Complementar nº 135/2010 – foi inserida no ordenamento na forma de lei complementar, não de emenda constitucional, mas tem por finalidade regular questões de inelegibilidade, decorrendo do §9º do artigo 14 da Constituição Federal. A inelegibilidade de uma pessoa influencia no fator sufrágio universal, que é um direito político, logo, um direito fundamental. A Lei da Ficha Limpa, embora prevista como lei complementar, na verdade regula o que na Constituição seria chamado de elemento limitativo. Para o conceito material de Constituição, trata-se de norma constitucional.

Pelo conceito material de Constituição, não importa a maneira como a norma foi inserida no ordenamento jurídico, mas sim o seu conteúdo. Por exemplo, a lei da ficha limpa – Lei Complementar nº 135/2010 – foi inserida no ordenamento na forma de lei complementar, não de emenda constitucional, mas tem por finalidade regular questões de inelegibilidade, decorrendo do §9º do artigo 14 da Constituição Federal. A inelegibilidade de uma pessoa influen-

1 LASSALLE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

2 SCHMITT, Carl. **Teoría de La Constitución**. Presentación de Francisco Ayala. 1. ed. Madrid: Alianza Universidad Textos, 2003.

cia no fator sufrágio universal, que é um direito político, logo, um direito fundamental. A Lei da Ficha Limpa, embora prevista como lei complementar, na verdade regula o que na Constituição seria chamado de elemento limitativo. Para o conceito material de Constituição, trata-se de norma constitucional.

### Constituição no sentido formal

Como visto, o conceito de Constituição material pode abranger normas que estejam fora do texto constitucional devido ao conteúdo delas. Por outro lado, Constituição no sentido formal é definida exclusivamente pelo modo como a norma é inserida no ordenamento jurídico, isto é, tudo o que constar na Constituição Federal em sua redação originária ou for inserido posteriormente por emenda constitucional é norma constitucional, independentemente do conteúdo.

Neste sentido, é possível que uma norma sem caráter materialmente constitucional, seja formalmente constitucional, apenas por estar inserida no texto da Constituição Federal. Por exemplo, o artigo 242, §2º da CF prevê que "o Colégio Pedro II, localizado na cidade do Rio de Janeiro, será mantido na órbita federal". Ora, evidente que uma norma que trata de um colégio não se insere nem em elementos organizacionais, nem limitativos e nem socioideológicos. Trata-se de norma constitucional no sentido formal, mas não no sentido material.

Considerados os exemplos da Lei da Ficha Limpa e do Colégio Pedro II, pode-se afirmar que na Constituição Federal de 1988 e no sistema jurídico brasileiro como um todo não há perfeita correspondência entre regras materialmente constitucionais e formalmente constitucionais.

### Constituição no sentido jurídico

Hans Kelsen representa o sentido conceitual jurídico de Constituição alocando-a no mundo do dever ser.

Ao tratar do dever ser, Kelsen<sup>3</sup> argumentou que somente existe quando uma conduta é considerada objetivamente obrigatória e, caso este agir do dever ser se torne subjetivamente obrigatório, surge o costume, que pode gerar a produção de normas morais ou jurídicas; contudo, somente é possível impor objetivamente uma conduta por meio do Direito, isto é, a lei que estabelece o dever ser.

Sobre a validade objetiva desta norma de dever ser, Kelsen<sup>4</sup> entendeu que é preciso uma correspondência mínima entre a conduta humana e a norma jurídica imposta, logo, para ser vigente é preciso ser eficaz numa certa medida, considerando eficaz a norma que é aceita pelos indivíduos de tal forma que seja pouco violada. Trata-se de noção relacionada à de norma fundamental hipotética, presente no plano lógico-jurídico, fundamento lógico-transcendental da validade da Constituição jurídico-positiva.

3 KELSEN, Hans. **Teoria pura do Direito**. 6. ed. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 08-10.

4 Ibid., p. 12.

No entanto, o que realmente confere validade é o posicionamento desta norma de dever ser na ordem jurídica e a qualidade desta de, por sua posição hierarquicamente superior, estruturar todo o sistema jurídico, no qual não se aceitam lacunas.

Kelsen<sup>5</sup> definiu o Direito como ordem, ou seja, como um sistema de normas com o mesmo fundamento de validade – a existência de uma norma fundamental. Não importa qual seja o conteúdo desta norma fundamental, ainda assim ela conferirá validade à norma inferior com ela compatível. Esta norma fundamental que confere fundamento de validade a uma ordem jurídica é a Constituição.

Pelo conceito jurídico de Constituição, denota-se a presença de um escalonamento de normas no ordenamento jurídico, sendo que a Constituição fica no ápice desta pirâmide.

### Elementos da Constituição

Outra noção relevante é a dos elementos da Constituição. Basicamente, qualquer norma que se enquadre em um dos seguintes elementos é constitucional:

#### Elementos Orgânicos

Referem-se ao cerne organizacional do Estado, notadamente no que tange a:

a) Forma de governo – Como se dá a relação de poder entre governantes e governados. Se há eletividade e temporariedade de mandato, tem-se a forma da República, se há vitaliciedade e hereditariedade, tem-se Monarquia.

b) Forma de Estado – delimita se o poder será exercido de forma centralizada numa unidade (União), o chamado Estado Unitário, ou descentralizada entre demais entes federativos (União e Estados, classicamente), no denominado Estado Federal. O Brasil adota a forma Federal de Estado.

c) Sistema de governo – delimita como se dá a relação entre Poder Executivo e Poder Legislativo no exercício das funções do Estado, como maior ou menor independência e colaboração entre eles. Pode ser Parlamentarismo ou Presidencialismo, sendo que o Brasil adota o Presidencialismo.

d) Regime político – delimita como se dá a aquisição de poder, como o governante se ascende ao Poder. Se houver legitimação popular, há Democracia, se houver imposição em detrimento do povo, há Autocracia.

#### Elementos Limitativos

A função primordial da Constituição não é apenas definir e estruturar o Estado e o governo, mas também estabelecer limites à atuação do Estado. Neste sentido, não poderá fazer tudo o que bem entender, se sujeitando a determinados limites.

As normas de direitos fundamentais – categoria que abrange direitos individuais, direitos políticos, direitos sociais e direitos coletivos – formam o principal fator limitador do Poder do Estado, afinal, estabelecem até onde e em que medida o Estado poderá interferir na vida do indivíduo.

5 Ibid., p. 33.

## NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Princípios básicos da Administração Pública.....	01
Organização administrativa: administração direta e indireta; centralizada e descentralizada; autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista. ....	04
Poderes administrativos: poder hierárquico, poder disciplinar, poder regulamentar, poder de polícia, uso e abuso do poder.....	11
Servidores públicos: cargo, emprego e função públicos. ....	16
Ato administrativo: conceito, requisitos e atributos; anulação, revogação e convalidação; discricionariedade e vinculação. ....	17
Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e alterações): disposições preliminares; provimento, vacância, remoção, redistribuição e substituição; direitos e vantagens: vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, direito de petição; regime disciplinar: deveres e proibições, acumulação, responsabilidades, penalidades; processo administrativo disciplinar. ....	22
Licitações (Lei nº 8.666/1993 e alterações posteriores): das disposições gerais; da licitação; dos contratos; das disposições gerais das sanções administrativas, das sanções administrativas. ....	48
Pregão (Lei nº 10.520/02).....	84
Responsabilidade extracontratual do Estado .....	86
Processo administrativo (Lei nº 9.784/99). ....	89
Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/92).....	98



**PROF. MA. BRUNA PINOTTI GARCIA OLIVEIRA**

Advogada e pesquisadora. Doutoranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UNB. Mestre em Teoria do Direito e do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM) – bolsista CAPES. Professora de curso preparatório para concursos e universitária da Universidade Federal de Goiás – UFG. Autora de diversos trabalhos científicos publicados em revistas qualificadas, anais de eventos e livros, notadamente na área do direito eletrônico, dos direitos humanos e do direito constitucional.

**PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.****Princípios constitucionais expressos**

*Art. 37, Constituição Federal. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte: [...]*

São princípios da administração pública, nesta ordem:

**Legalidade**

**Impessoalidade**

**Moralidade**

**Publicidade**

**Eficiência**

Para memorizar: veja que as iniciais das palavras formam o vocábulo LIMPE, que remete à limpeza esperada da Administração Pública. É de fundamental importância um olhar atento ao significado de cada um destes princípios, posto que eles estruturam todas as regras éticas prescritas no Código de Ética e na Lei de Improbidade Administrativa, tomando como base os ensinamentos de Carvalho Filho<sup>1</sup> e Spitzcovsky<sup>2</sup>:

**a) Princípio da legalidade:** Para o particular, legalidade significa a permissão de fazer tudo o que a lei não proíbe. Contudo, como a administração pública representa os interesses da coletividade, ela se sujeita a uma relação de subordinação, pela qual só poderá fazer o que a lei expressamente determina (assim, na esfera estatal, é preciso lei anterior editando a matéria para que seja preservado o princípio da legalidade). A origem deste princípio está na criação do Estado de Direito, no sentido de que o próprio Estado deve respeitar as leis que dita.

**b) Princípio da impessoalidade:** Por força dos interesses que representa, a administração pública está proibida de promover discriminações gratuitas. Discriminar é tratar alguém de forma diferente dos demais, privilegiando ou

prejudicando. Segundo este princípio, a administração pública deve tratar igualmente todos aqueles que se encontrem na mesma situação jurídica (princípio da isonomia ou igualdade). Por exemplo, a licitação reflete a impessoalidade no que tange à contratação de serviços. O princípio da impessoalidade correlaciona-se ao princípio da finalidade, pelo qual o alvo a ser alcançado pela administração pública é somente o interesse público. Com efeito, o interesse particular não pode influenciar no tratamento das pessoas, já que deve-se buscar somente a preservação do interesse coletivo.

**c) Princípio da moralidade:** A posição deste princípio no artigo 37 da CF representa o reconhecimento de uma espécie de moralidade administrativa, intimamente relacionada ao poder público. A administração pública não atua como um particular, de modo que enquanto o descumprimento dos preceitos morais por parte deste particular não é punido pelo Direito (*a priori*), o ordenamento jurídico adota tratamento rigoroso do comportamento imoral por parte dos representantes do Estado. O princípio da moralidade deve se fazer presente não só para com os administrados, mas também no âmbito interno. Está indissociavelmente ligado à noção de bom administrador, que não somente deve ser conhecedor da lei, mas também dos princípios éticos regentes da função administrativa. **TODO ATO IMORAL SERÁ DIRETAMENTE ILEGAL OU AO MENOS IMPESSOAL**, daí a intrínseca ligação com os dois princípios anteriores.

**d) Princípio da publicidade:** A administração pública é obrigada a manter transparência em relação a todos seus atos e a todas informações armazenadas nos seus bancos de dados. Daí a publicação em órgãos da imprensa e a afixação de portarias. Por exemplo, a própria expressão concurso *público* (art. 37, II, CF) remonta ao ideário de que todos devem tomar conhecimento do processo seletivo de servidores do Estado. Diante disso, como será visto, se negar indevidamente a fornecer informações ao administrado caracteriza ato de improbidade administrativa.

No mais, prevê o §1º do artigo 37, CF, evitando que o princípio da publicidade seja deturpado em propaganda político-eleitoral:

*Artigo 37, §1º, CF. 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.*

Somente pela publicidade os indivíduos controlarão a legalidade e a eficiência dos atos administrativos. Os instrumentos para proteção são o direito de petição e as certidões (art. 5º, XXXIV, CF), além do *habeas data* e - residualmente - do mandado de segurança. Neste viés, ainda, prevê o artigo 37, CF em seu **§3º**:

*Artigo 37, §3º, CF. A lei disciplinará as formas de **participação do usuário na administração pública direta e indireta**, regulando especialmente:*

<sup>1</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2010.

<sup>2</sup> SPITZCOVSKY, Celso. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Método, 2011.

*I - as reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;*

*II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;*

*III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.*

**e) Princípio da eficiência:** A administração pública deve manter o ampliar a qualidade de seus serviços com controle de gastos. Isso envolve eficiência ao contratar pessoas (o concurso público seleciona os mais qualificados ao exercício do cargo), ao manter tais pessoas em seus cargos (pois é possível exonerar um servidor público por ineficiência) e ao controlar gastos (limitando o teto de remuneração), por exemplo. O núcleo deste princípio é a procura por produtividade e economicidade. Alcança os serviços públicos e os serviços administrativos internos, se referindo diretamente à conduta dos agentes.

#### **Outros princípios administrativos**

Além destes cinco princípios administrativo-constitucionais diretamente selecionados pelo constituinte, podem ser apontados outros princípios que regem a função pública, esparsos na legislação infraconstitucional:

**a) Princípio da legitimidade:** todo ato administrativo praticado pela Administração Pública é presumido legítimo. Maria Sylvania Zanella Di Pietro entende que, "há cinco fundamentos para justificar a presunção de legitimidade: a) o procedimento e as formalidades que antecedem sua edição, constituindo garantia de observância da lei; b) o fato de expressar a soberania do poder estatal, de modo que a autoridade que expede o ato; c) a necessidade de assegurar celeridade no cumprimento das decisões administrativas; d) os mecanismos de controle sobre a legalidade do ato; e) a sujeição da Administração ao princípio da legalidade, presumindo-se que seus atos foram praticados em conformidade com a lei".

**b) Princípio da participação:** Quem deve participar é quem vive na sociedade, é o cidadão, aquele que pode ter direitos. Participar é ao mesmo tempo um direito e um dever. O cidadão deve participar, esta é uma obrigação de todo aquele que vive em sociedade. E o cidadão deve ter espaço para participar. Com a ampliação do conceito de soberania e cidadania e, conseqüentemente, da responsabilidade do cidadão, se torna ainda mais evidente esta necessidade de participar. A democracia brasileira adota a modalidade semidireta, porque possibilita a participação popular direta no poder por intermédio de processos como o plebiscito, o referendo e a iniciativa popular (art. 14, CF). No entanto, reconhece-se que as hipóteses de participação constitucionalmente expressas não esgotam o rol de possibilidades de exercício da participação pelo povo. Por exemplo, o próprio exercício de liberdade de manifestação se encaixa como participação, tal como a participação em audiências públicas, etc.

#### **c) Princípios da razoabilidade e proporcionalidade:**

Razoabilidade e proporcionalidade são fundamentos de caráter instrumental na solução de conflitos que se estabelecem entre direitos, notadamente quando não há legislação infraconstitucional específica abordando a temática objeto de conflito. Neste sentido, quando o poder público toma determinada decisão administrativa deve se utilizar destes vetores para determinar se o ato é correto ou não, se está atingindo indevidamente uma esfera de direitos ou se é regular. Tanto a razoabilidade quanto a proporcionalidade servem para evitar interpretações esdrúxulas manifestamente contrárias às finalidades do texto declaratório.

Razoabilidade e proporcionalidade guardam, assim, a mesma finalidade, mas se distinguem em alguns pontos. Historicamente, a razoabilidade se desenvolveu no direito anglo-saxônico, ao passo que a proporcionalidade se origina do direito germânico (muito mais metódico, objetivo e organizado), muito embora uma tenha buscado inspiração na outra certas vezes. Por conta de sua origem, a proporcionalidade tem parâmetros mais claros nos quais pode ser trabalhada, enquanto a razoabilidade permite um processo interpretativo mais livre. Evidencia-se o maior sentido jurídico e o evidente caráter delimitado da proporcionalidade pela adoção em doutrina de sua divisão clássica em 3 sentidos:

- adequação, pertinência ou idoneidade: significa que o meio escolhido é de fato capaz de atingir o objetivo pretendido;

- necessidade ou exigibilidade: a adoção da medida restritiva de um direito humano ou fundamental somente é legítima se indispensável na situação em concreto e se não for possível outra solução menos gravosa;

- proporcionalidade em sentido estrito: tem o sentido de máxima efetividade e mínima restrição a ser guardado com relação a cada ato jurídico que recaia sobre um direito humano ou fundamental, notadamente verificando se há uma proporção adequada entre os meios utilizados e os fins desejados.

**d) Princípio da economicidade:** Deve ser buscado sempre o menor custo para atingir ao fim pretendido pela Administração. Afinal, o dinheiro que é gasto pelo governo pertence ao povo, que contribui por meio de impostos, e deve ser adequadamente gerido para ampliar o bem-estar social.

**e) Princípio da motivação:** É a obrigação conferida ao administrador de motivar todos os atos que edita, gerais ou de efeitos concretos. É considerado, entre os demais princípios, um dos mais importantes, uma vez que sem a motivação não há o devido processo legal, uma vez que a fundamentação surge como meio interpretativo da decisão que levou à prática do ato impugnado, sendo verdadeiro meio de viabilização do controle da legalidade dos atos da Administração.

Motivar significa mencionar o dispositivo legal aplicável ao caso concreto e relacionar os fatos que concretamente levaram à aplicação daquele dispositivo legal. Todos os atos administrativos devem ser motivados para que o Judiciário possa controlar o mérito do ato administrativo quanto à sua legalidade. Para efetuar esse controle, devem ser observados os motivos dos atos administrativos.

## NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes.....	01
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88). .....	06
Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação. ....	32
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização. ....	40
Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. Terceirização e flexibilização. ....	45
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. ....	51
Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi. ....	53
Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho. ....	59
Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho. ....	65
Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno; do trabalho extraordinário, compensação de jornada e banco de horas. ....	67
Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias. ....	77
Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário. ....	82
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos. ....	89
FGTS. ....	92
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres. ....	93
Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente. ....	106
Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade. ....	148
Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho. ....	154
Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados. ....	165
Da renúncia e transação.....	167



### DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. HIERARQUIA DAS FONTES.

#### Das fontes

##### Conceito:

Quanto às fontes do direito do trabalho, em linhas gerais o verbete "fonte", entre outras definições, pode ser entendido como *procedência, proveniência, origem*, daí por que, ao tratar das fontes do Direito do Trabalho, estamos falando da origem das normas trabalhistas.

Fontes do Direito são "os meios pelos quais se formam ou se estabelecem as normas jurídicas. É tudo o que dá origem, que produz o direito". As fontes materiais são os fatos sociais, políticos e econômicos que fazem nascer a regra jurídica. Ou seja, fonte material é o acontecimento que inspira o legislador a editar a lei. São todas as influências externas, em determinado momento, que levam à formação das normas jurídicas.

##### Classificação e hierarquia:

Temos como exemplos: movimentos sociais, ecológicos, princípios ideológicos, necessidades locais, regionais, nacionais, forma de governo, riqueza econômica, crises econômicas, etc. As fontes formais são justamente aquelas que têm a forma do Direito; que vestem a regra jurídica, conferindo-lhe o aspecto de Direito Positivo. As fontes materiais sintetizam o conhecimento, a criação da norma jurídica. Por outro lado, as fontes formais são retratadas nas normas jurídicas.

Assim, fontes formais são as formas de exteriorização do Direito (leis, costumes, etc.) e fontes materiais são o complexo de fatores que ocasiona o surgimento de normas, envolvendo fatos e valores. As fontes do Direito podem ser heterônomas ou autônomas. Heterônomas são as impostas por agentes externos (Constituição, leis, etc.). Autônomas são as elaboradas pelos próprios interessados (costume, convenção e acordos coletivos, etc.).

Quanto à origem as fontes podem ser: estatais (leis, sentença normativa, etc.); extraestatais, quando emanada dos grupos e não do estado (regulamento de empresa, contrato de trabalho, etc.); profissionais, são estabelecidas pelos trabalhadores e empregadores interessados (convenção e acordo coletivo de trabalho). Quanto à vontade das pessoas as fontes podem ser: voluntárias (contrato de trabalho, convenção e acordo, etc.) e imperativas, (Constituição, leis, etc.).

As fontes dividem-se em diretas ou imediatas e indiretas ou mediatas. São fontes formais diretas do Direito do Trabalho a Constituição, as leis em geral (incluindo decretos, portarias, regulamentos, instruções, etc.), os costumes, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas, os regulamentos de empresa e os contratos de trabalho.

A lei é fonte formal por excelência. O termo deriva do verbo latino ligare, sintetizando aquilo que liga, aquilo que vincula, aquilo que obriga. O Direito tem como fonte básica a lei, ela é a norma geral e abstrata emanada do poder competente e provida de força obrigatória.

A lei é um elemento vital para a própria manutenção da ordem social, constituindo-se em fonte primordial do Direito. Por intermédio deste preceito o Direito atua como fonte reguladora dos comportamentos em sociedade, impondo regras e sanções. No Brasil, a lei trabalhista revela-se na Constituição, na Consolidação das Leis do trabalho e na legislação esparsa.

Essas fontes do Direito do Trabalho, ou seja, sua procedência, sua origem, podem ser divididas em:

**a) Fontes Materiais** – Para Mozart Victor Russomano, "são as que ditam a substância do próprio direito. São os princípios ideológicos que se refletem na lei".

Trocando em miúdos, podemos dizer que são os fatores que emanam, surgem da sociedade, como os econômicos, sociológicos, políticos e filosóficos, entre outros, que acabam por determinar o surgimento, o conteúdo, a orientação e o movimento das normas jurídicas.

Como exemplo, podemos citar o caso das greves por melhorias das condições de trabalho. Essas reivindicações organizadas dos trabalhadores acabam gerando alterações na legislação e nas normas coletivas com os empregadores. As leis, editadas sempre com vistas ao coletivo, são geradas pela necessidade social em um determinado momento histórico: as normas são sempre contemporâneas ao tempo de sua edição.

As "necessidades coletivas", citadas acima, em número de três, são as fontes materiais do Direito do Trabalho, e podemos dividir em: - A necessidade de proteção tutelar, pois é preciso equilibrar a relação empregado/patrão com intervenção estatal nessa relação; - A necessidade da organização profissional e - A necessidade de colaboração, que decorre da necessidade de encontrar nova forma de convivência (Estado, patrões e empregados) e de enfrentar problemas graves como o desemprego e a superprodução. Na falta de colaboração, discute-se a criação de uma nova estrutura social, em que cada uma das facções tem uma missão a cumprir. Ex.: Organização Internacional do Trabalho e Ministério do Trabalho.

**b) Formais** – Para Maurício Godinho Delgado, "são os meios de revelação e transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica". São as normas jurídicas propriamente ditas, obrigatórias e predeterminadas. As fontes formais condizem com a aplicação das normas jurídicas.

De forma simples, podemos dizer que as fontes formais são a "roupa", a forma pelo qual aquele ideal material visto anteriormente, se apresenta à sociedade, sendo a forma pela qual ela exterioriza a sua existência.

Quanto à sua classificação, elas podem ter origem estatal, ou seja, nascer da vontade do Estado Brasileiro (chamadas de autônomas) ou não estatal (chamadas heterônomas):

**Heterônomas** - composta pela Constituição Federal; as leis em geral, como a própria CLT (Decreto-Lei 5.452/43), a Lei do FGTS (Lei 8.036/90), do Seguro-Desemprego (Lei 7.998/90); regulamentos normativos (expedidos através de decretos pelo Presidente da República); tratados e convenções internacionais e pelas sentenças normativas.

**Autônomas** – são os costumes; convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

## NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Uma subclassificação das Fontes Formais: as fontes formais também podem ser subdivididas em:

**a) Internacionais** - emanam de organismos internacionais, como por exemplo, a OIT que edita convenções, recomendações e resoluções aplicáveis no Brasil se ratificadas.

**b) Estatais** - emanam da atividade normatizadora do Estado-Poder (Constituição, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Delegadas, Medidas Provisórias, Decretos Legislativos e Resoluções). Obs.: a competência legislativa em matéria de Direito do Trabalho é da União Federal (C.F. art. 22, I).

**c) Profissionais** - emanam da atividade normatizadora dos grupos interessados em desenhar seus padrões genéricos de conduta, irrecusavelmente refletíveis sobre o contrato individual de emprego. Ex.: a Convenção Coletiva, o Acordo Coletivo e o regulamento da Empresa (quando não unilateral) formam-se sem a participação do Estado. Contrato Coletivo - art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/92.

**d) Mista** - resulta da atividade conjugada e sucessiva das representações de segmentos profissionais e econômicos e do Estado por seu Poder Judiciário. Materializa-se na sentença normativa uma singularidade do Direito Processual do Trabalho, consubstanciada na competência normativa dos tribunais trabalhistas, ou seja, a atribuição para legislar sobre condições de trabalho (C.F. art. 114, § 2º).

Além das fontes de direito do trabalho propriamente ditas, há outros institutos que podem orientar a resolução de controvérsias trabalhistas, conforme elencados no art. 8º, Parágrafo único, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

*“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente de direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

*Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”*

Há também a classificação nas chamadas Fontes Auxiliares do direito do trabalho, quais sejam:

**a) Doutrina** - é o conjunto de soluções jurídicas contidas nas obras dos juristas sobre determinadas matérias jurídicas.

**b) Jurisprudência** - é o conjunto de pronunciamentos por parte do mesmo Poder Judiciário, num determinado sentido, a respeito de certo objeto, de modo constante, reiterado e pacífico. Pode ser entendida como a *reiteração de entendimento na aplicação de determinada norma jurídica, pelos tribunais, a partir do exame de casos concretos apreciados*. Por um lado, as normas surgem em decorrência de necessidades sociais identificadas, impondo ao legislador criar a regra de maneira que melhor discipline as relações multifacetadas que se estabelecem em torno de um fato objetivamente identificado, o que reclama, também, o exercício de abstração na construção de hipóteses em seu entorno, de cuja eficácia dependerá a amplitude, a extensão e a concretização da vontade de regulação que nela vem expressa.

De outro lado, ao Judiciário compete aplicar as leis aos casos concretos, traduzindo da maneira mais fidedigna quanto possível a intenção e o espírito do legislador no momento em que construiu e editou a lei, atuando com vistas à sua aplicação de forma integrada frente às demais normas jurídicas, de maneira a fazer expressar a ordem, representada pelo conjunto harmônico de dispositivos legais que regulam interesses de uma determinada coletividade, e a justiça, expressa pela aplicação universal das leis e a sua vocação precípua de produzir e perpetuar a igualdade jurídica entre os indivíduos que integram determinado grupo social.

**c) Analogia** - é a operação lógica em virtude da qual o intérprete estende o dispositivo da lei a casos por ela não previstos (no caso de aplicação analógica é fonte de direito e no caso de interpretação analógica é forma de integração do direito). Exemplos de interpretação analógica: art. 131, III, CLT (antes da edição do art. 131, II), referente aos casos de suspensão do contrato de emprego não previstos como não redutores das férias. Exemplos de aplicação analógica: art. 238, § 3º da CLT aplicado com a Súmula 90/TST e o caso do art. 72 da CLT aplicado com a Súmula 346/TST.

**d) Equidade** - é a justiça do juiz, em contraposição à lei, justiça do legislador. Podemos citar como exemplo o caso do julgamento de dissídio coletivo e art. 852-I, §1º, da CLT (Lei nº9.956 de 12/01/2000 - *“o juiz adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais e as exigências do bem comum”*.) para mostrar a equidade. “Equidade é a ideia do justo”.

Da mesma forma que a analogia, o Juiz só poderá fazer uso da equidade, caso haja real lacuna no texto legal.

**e) Usos e Costumes** - são as práticas reiteradas de um certo grupo ou comunidade e que são aceitas por todos os seus componentes.

**f) Princípios Gerais do Direito e Princípios Peculiares do Direito do Trabalho:** os Princípios Gerais do Direito seriam as ideias basilares e fundamentais do Direito, que lhe dão apoio e coerência, respaldados pelo ideal de Justiça, que envolve o Direito. Seriam ideias fundamentais de caráter geral dentro de cada área de atuação do Direito. Cumpre salientar que, embora a expressão seja “Princípios Gerais do Direito”, essa noção vai abranger tanto os princípios gerais quanto os específicos, relativos a uma determinada área, como os peculiares do direito do trabalho.

São, pois, as ideias de justiça, liberdade, igualdade, democracia, dignidade, etc., que serviram, servem e poderão continuar servindo de alicerce para o edifício do Direito, em permanente construção.

Como exemplos podemos citar, na área constitucional (chamados normas *principiológicas*), o princípio de que “Todos devem ser tratados como iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”; “Todos são inocentes até prova em contrário”; “Ninguém deverá ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, etc.. já na área civil, são alguns princípios: “Nas declarações de vontade deverá ser mais considerada a intenção do que o sentido literal da linguagem”; “O enriquecimento ilícito deve ser proibido”; “Ninguém deve transferir ou transmitir mais direitos do que tem”; “A boa-fé se deve presumir e a má-fé deve ser provada”, etc.

## NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DE TRABALHO

Fontes de Direito Processual do Trabalho.....	01
Da Justiça do Trabalho: organização e competência (EC 45/2004).....	01
Das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho: jurisdição e competência. Do Tribunal Superior do Trabalho: competência e composição.....	07
Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho: das secretarias das Varas do Trabalho e dos distribuidores.....	12
Do processo judiciário do trabalho: princípios específicos do processo do trabalho. Aplicação subsidiária e supletiva do CPC ao processo do trabalho.....	16
Audiência trabalhista: da instrução e julgamento;.....	24
Provas testemunhais, documentais e periciais.....	27
Do procedimento ordinário e do procedimento sumaríssimo.....	34
Dos recursos no processo do trabalho: espécies e prazos.....	38
Execução: iniciativa da execução; execução provisória; execução contra a fazenda pública; execução contra a massa falida.....	55
Citação; depósito da condenação e da nomeação de bens; mandado e penhora; bens penhoráveis e impenhoráveis.....	70
Embargos à execução; impugnação à sentença; embargos de terceiro.....	74
Praça e leilão; arrematação; remição; custas na execução.....	81
Do Processo Judicial Eletrônico: peculiaridades, características e prazos; normas aplicáveis ao processo judicial eletrônico.....	84
Súmulas da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito Processual do Trabalho.....	105



### FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Fontes do Direito Processual do Trabalho.

Fontes podem ser históricas do sistema, como o direito romano; instrumentais, que são os documentos que tem as regras jurídicas, como as leis; sociológicas, que dizem respeito aos condicionamentos sociais que produzem determinada norma; orgânicas, que são os órgãos da produção das normas jurídicas; e dogmáticas, que formam e revelam as regras jurídicas.

No Direito, estudar fontes pode ser estudar a origem, a validade das normas e até mesmo sua exteriorização.

Fontes materiais são as que fazem surgir as normas, e envolvem fatos e valores da vida, do cotidiano, das relações sociais, do dia a dia. A finalidade do processo é promover a realização do direito material, assim ele é instrumental, ou seja, um caminho, pois não é um fim em si mesmo.

Fontes Formais são a forma de exteriorização do direito processual do trabalho, ou seja, é a norma processual do trabalho positivada. Assim através das fontes formais é que o direito processual do trabalho atinge o status de direito positivo.

Segundo Sérgio Pinto Martins, as fontes podem ser, portanto:

a) Heterônomas, quando são impostas por um agente externo, como a Constituição Federal, sentenças normativas, leis e decretos;

b) Autônomas, quando elaboradas por quem tenha interesse, como, por exemplo, os costumes e o contrato de trabalho;

c) Estatais, quando o Estado estabelece a norma;

d) Extraestatais, quando são estabelecidas pelas partes;

e) Voluntárias, que dependem da vontade das partes;

f) Interpretativas, quando são impostas pelo Estado.

Podem ser consideradas fontes do Direito Processual do Trabalho, portanto: Constituição; leis (materiais e processuais); sentenças normativas; convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho; regimentos internos dos tribunais regionais e do TST.

Sérgio Pinto faz algumas considerações. A doutrina e a jurisprudência ajudam a analisar disposições processuais, mas a verdadeira fonte é a legislação. As súmulas de jurisprudência mostram a predominância dos julgados, mas não são os juízes obrigados a segui-las. Equidade, analogia e princípios gerais do Direito e Direito Comparado são critérios de integração das normas, mas não são fontes formais.

As fontes podem ainda ser divididas em fontes materiais que são as mesmas do direito material do trabalho, já que processo é o instrumento que faz valer o direito material, como por exemplo, fatos sociais, políticos, econômicos e morais; e fontes formais, que são fontes que dão caráter de direito positivo e que podem ser subdivididas em diretas (que são as leis e os costumes) e indiretas (que são as doutrinas).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, as fontes do processo do trabalho são divididas em materiais (ex. fatos sociais) e formais, dentre as quais se subdividem em diretas (CLT, CPC, decretos...), indiretas (ex. doutrina e jurisprudência) e de explicação (que são os métodos de integração, tais como analogia, costumes, etc.).

Importante lembrar que a Constituição Federal não faz menção sobre hierarquias entre as normas, e isso somente ocorreria caso fosse preciso determinar a validade de determinada norma que dependesse de outra. Mas existem, abaixo da Constituição, as leis complementares e ordinárias, os decretos leis, as medidas provisórias, as leis delegadas e os decretos legislativos e as resoluções.

### DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA (EC 45/2004).

#### Organização judiciária do trabalho.

Por ser o Brasil um país de escala continental, seu Judiciário possui uma organização complexa, com ramos federais e locais. A distribuição da Justiça é feita da seguinte forma: Justiça Federal (juízes e Tribunais Regionais Federais), Justiça Eleitoral (juízes eleitorais – Tribunais Regionais Eleitorais e Tribunal Superior Eleitoral), Justiça Militar (juízes militares/auditorias – Tribunais Militares e Superior Tribunal Militar), Justiça do Trabalho (juízes do trabalho – Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho), Justiça dos Estados (juízes de direito e Tribunais de Justiça) e Justiça dos Territórios e do Distrito Federal, conforme quadro demonstrativo anteriormente.

A Justiça do Trabalho concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

Os órgãos da Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do Trabalho.

Os Juízes do Trabalho atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1ª instância da Justiça do Trabalho. Os vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho são compostos por Desembargadores e representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho.

Quanto ao Judiciário Trabalhista, a Emenda Constitucional n. 24, de 9.12.1999, extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho. A partir daí, a Justiça do Trabalho passou a ser monocrática na 1.ª Instância (Varas do Trabalho), composta apenas e tão somente do juiz togado, que presta concurso de provas e títulos. Os tribunais também mudaram suas composições porque saíram os classistas e passaram a ser compostos de juízes togados, advindos da carreira ou do quinto constitucional (Ministério Público e Advocacia).

## NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DE TRABALHO

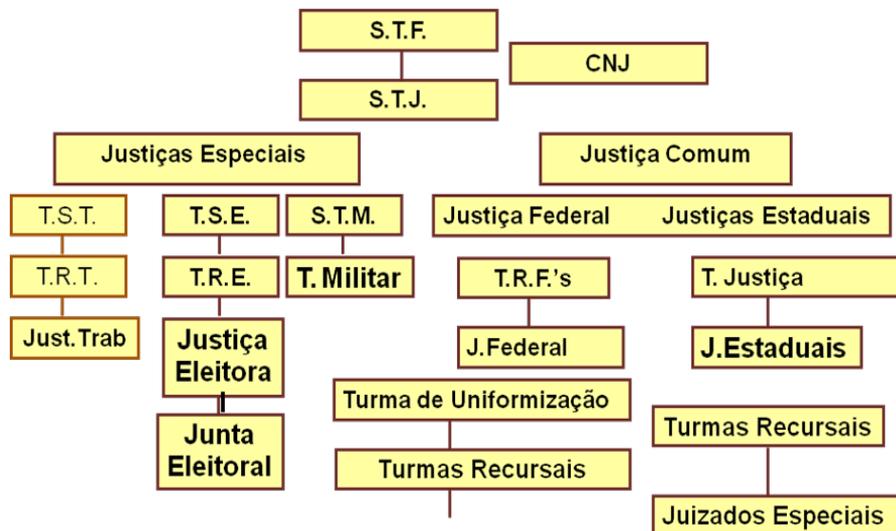
Estabelece o art. 111 e seguintes da Constituição Federal quais são os órgãos da Justiça do Trabalho:

*Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:*

*I - o Tribunal Superior do Trabalho;*

*II - os Tribunais Regionais do Trabalho;*

*III - Juízes do Trabalho. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 24, de 1999)*



**Conceito de Competência:** Já a competência, é a medida da jurisdição que cada órgão do Judiciário trabalhista tem, de declarar o direito, nos conflitos trabalhistas que surgirem no âmbito de sua jurisdição. Essa competência é verificada e determinada, no momento em que a ação é proposta e está classificada em relativa e absoluta.

A Competência nada mais é do que a limitação do Poder. Imagine se todos os Juízes pudessem julgar todo tipo de causa e em qualquer lugar do País. Os juízes e as partes ficariam perdidos e a justiça perderia a sua confiabilidade.

A competência é, então, o exercício do Poder de julgar de forma organizada, e essa organização deve sempre ser fixada por norma jurídica. Não há outro meio para se delinear regras de competência.

### ESPÉCIES DE COMPETÊNCIA. COMPETÊNCIA ABSOLUTA E COMPETÊNCIA RELATIVA.

**COMPETÊNCIA RELATIVA:** Considera-se competência relativa quando fixada em razão do território ou em razão do valor da causa. A incompetência relativa é arguida por meio de exceção. Caso o réu não o faça, no momento oportuno (art. 297, CPC), dar-se-á a prorrogação da competência e o juiz que era incompetente passa a ser competente, embora pudesse ter sido afastado (art. 114, CPC). O juiz não pode declarar a incompetência relativa de ofício, pois não pode ele conhecer de questões suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte (art. 128, CPC). A exceção é um incidente, processado em separado, em autos apartados, que serve para acusar a incompetência relativa do juiz, bem como sua suspeição ou impedimento (art. 304).

No processo do trabalho, é a competência em razão do lugar, ou seja, é a competência territorial. Refere-se a averiguação do lugar onde deve ser ajuizada a ação trabalhista. Na regra geral, a competência da jurisdição trabalhista (territorial), se dá onde o empregado prestou o serviço, na forma do Art. 651 da CLT.

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

Mas, de acordo com os parágrafos seguintes do Art. 651 da CLT, o litígio também poderá ser distribuído na Justiça do Trabalho onde a empresa tiver sede ou filial. Se a empresa não tiver sede nem filial, a competência territorial se dá na Justiça do Trabalho onde o empregado tiver fixado domicílio. Mas se este último não tiver domicílio em nenhum desses locais da sede ou onde ele trabalhou, a competência territorial é no local mais próximo ao domicílio do empregado, na forma do § 1º, do Artigo 651 da CLT.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (Redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999)

Vale lembrar também, a seguinte afirmativa: se o empregador contrata o empregado em um lugar, para prestar serviço em outro, o foro competente será o do lugar da contratação ou o do local onde foi prestado o serviço, na forma dos §§ 2º e 3º do Art. 651 da CLT.