



A (IN)COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA SOLUCIONAR CONFLITOS TRABALHISTAS ENTRE SERVIDORES ESTATUTÁRIOS E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: A INVISIBILIDADE DESSA CATEGORIA PROFISSIONAL, PERANTE O JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Carlos Martucci Pagani¹

Luciana Souza Fante²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral discutir a competência material da Justiça do Trabalho (JT) sobre a relação de trabalho envolvendo os servidores públicos estatutários. A discussão parte do entendimento firmado na ADI 3.395 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que exclui da competência da JT, prevista no art. 114 da Constituição federal (CF/88) e Emenda Constitucional nº 45/2004, as demandas envolvendo os servidores, sob a justificativa de que a relação com o Estado é jurídico-administrativa. A análise propõe uma releitura crítica dessa decisão, por meio de uma reflexão material da relação de trabalho. Para alcançar o objetivo proposto, este artigo obedece a abordagem indutiva, com procedimento histórico-comparativo e investigação bibliográfica, perpassando pelos autores Calvo (2020), Martins (2020) e Leite (2022).

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Servidor Público Estatutário; Competência Material; Relação de Trabalho; ADI 3.395.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the material jurisdiction of the Labor Court (Justiça do Trabalho – JT) over employment relationships involving statutory public servants. The discussion is based on the understanding established by the Brazilian Supreme Federal Court (STF) in Direct Action of Unconstitutionality (ADI) 3.395, which excludes from the JT's jurisdiction—provided for in Article 114 of the Federal Constitution (CF/88) and Constitutional Amendment No. 45/2004, cases involving public servants, arguing that their relationship with the State is of a legal-administrative nature. This analysis proposes a critical reinterpretation of that decision through a substantive reflection on the employment relationship. To achieve the proposed objective, this article follows an inductive approach, using historical-comparative procedures and bibliographic research, drawing on authors such as Calvo (2020), Martins (2020), and Leite (2022).

Keywords: Labor Court; Statutory Public Servant; Material Jurisdiction; Employment Relationship; ADI 3.395.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Cidade Verde (Unicv); Licenciado em Letras pelo Centro Universitário de Maringá (Unicesumar); MBA em Gestão de Projetos pelo Centro Universitário de Maringá (Unicesumar); Mestre em Letras pela Universidade Estadual de Maringá (UEM); Doutor em Letras pela Universidade Estadual de Londrina (UEL).

² Professora no Centro Universitário Cidade Verde (Unicv); Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM); Especialista em Direito do trabalho e Processo do trabalho pela Universidade Cândido Mendes (Ucam); Especialista em Tecnologias Aplicadas ao Ensino a Distância pelo Centro Universitário Cidade Verde (Unicv); Mestra em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá (Unicesumar).

INTRODUÇÃO

A delimitação da competência material da Justiça do Trabalho (JT) constitui um dos temas mais controversos e relevantes do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante da crescente complexidade das formas de prestação de serviço, por exemplo, a recente onda de Microempresário Individual (MEI) trabalhando no formato celetista. Todavia, este trabalho tem como objetivo geral discutir outro tema controverso sobre a competência material da Justiça do Trabalho, que são as relações de trabalho nos vínculos mantidos entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública. O problema se agrava na medida em que tais servidores, apesar de desempenharem atividades laborais similares às dos celetistas, são excluídos da competência da Justiça do Trabalho e invisibilizados pela jurisprudência majoritária de toda essa vertente especializada que integra o Poder Judiciário nacional.

Na seção 1, apresenta-se o percurso histórico da Justiça do Trabalho no Brasil, evidenciando sua origem, evolução institucional e o papel que desempenha na efetivação de direitos sociais. Desde sua criação, a Justiça do Trabalho tem se estruturado como um poder à proteção ao trabalhador, com base em princípios próprios, como a primazia da realidade e a valorização do trabalho humano. Ao longo do tempo, consolidou-se como instância especializada.

Na seção 2, examina-se a competência material da Justiça do Trabalho à luz do art. 114 da Constituição Federal de 1988, especialmente após a Emenda Constitucional nº 45/2004. Essa reforma ampliou significativamente o escopo da Justiça do Trabalho ao introduzir a expressão “relação de trabalho” e, à luz da doutrina, engloba não apenas os vínculos celetistas, mas todas as formas de prestação de serviço humano.

Na seção 3, trata do julgamento da ADI 3.395 pelo STF, que estabeleceu a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar causas envolvendo servidores estatutários. A decisão se baseou na distinção entre a relação jurídico-administrativa e a relação de trabalho, entendendo que o vínculo entre o servidor público e o Estado seria regido exclusivamente por normas administrativas. No entanto, como se verá ao longo da pesquisa, tal distinção não se sustenta frente à realidade fática e à natureza das atividades desempenhadas por esses servidores.

Por fim, na seção 4, desenvolve-se uma análise crítica da posição firmada pelo STF, com base na doutrina contemporânea, a saber, Calvo (2020), Martins (2020) e Leite (2022). Defende-se que a Justiça do Trabalho deve ser competente para julgar conflitos

decorrentes da relação de trabalho entre servidores estatutários e o Estado, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais, as condições de trabalho e violação da dignidade do trabalhador. Com método de abordagem indutivo, procedimento histórico-comparativo e investigação bibliográfica, o trabalho sustenta que a ADI 3.395 versou sobre a relação jurídico-administrativa, uma formalidade que não alcança a essência material das relações de trabalho exercidas no serviço público.

1. A TRILHA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (JT)

A história da Justiça do Trabalho no Brasil está diretamente ligada à formação e à evolução do próprio Direito do Trabalho, que surge como resposta à necessidade de regulação e proteção da relação trabalhista. O Direito do Trabalho é, por excelência, um ramo jurídico de caráter protetivo, concebido não só como instrumento de justiça social, mas também como um mecanismo de limitação dos abusos praticados contra o trabalhador. A Justiça do Trabalho, como instituição estatal, surge para aplicar esses princípios em um âmbito próprio e especializado, tornando-se um dos principais alicerces para a aplicação dos direitos trabalhistas.

O percurso histórico da Justiça do Trabalho está intrinsecamente relacionado aos movimentos sociais, à industrialização e à adoção de modelos europeus e norte-americanos de regulação trabalhista. Conforme Leite (2022), a estruturação da disciplina do Direito do Trabalho no Brasil pode ser compreendida a partir de três grandes fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república até a campanha da Aliança Liberal; e, a terceira, da Revolução de 1930 aos dias atuais.

É nesse último período que efetivamente se configura a fase contemporânea do Direito do Trabalho, com a criação institucional da Justiça do Trabalho em 1939 e, posteriormente, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outorgada em 1943 por Getúlio Vargas. Este marco normativo representou uma das mais significativas organizações jurídicas de proteção ao trabalhador. Leite (2022) afirma que também é a primeira sistematização extensa de direitos trabalhistas na América Latina.

O surgimento da Justiça do Trabalho não se deu de forma espontânea, mas como resposta às crescentes demandas do movimento operário por um órgão especializado, dotado de competência para resolver conflitos decorrentes da relação de trabalho. Inspirada em modelos europeus, como o francês e o alemão, essa Justiça Especializada nasce para

responder às especificidades do mundo laboral, caracterizado por relações de poder entre empregados e empregadores.

Durante muito tempo, sua existência foi vinculada ao Poder Executivo, mas, com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, adquirindo autonomia funcional e reforçando sua natureza jurisdicional. Este momento é considerado uma virada, pois garantiu aos trabalhadores um órgão estável e imparcial, capaz de julgar com base em princípios próprios do direito social, como aplicação da norma mais favorável e a primazia da realidade.

Ao longo da trajetória, a Justiça do Trabalho se caracterizou pela proximidade com a realidade concreta dos trabalhadores, aplicando uma hermenêutica voltada à efetivação dos direitos fundamentais sociais. Não se trata de uma justiça meramente formal, mas de uma justiça material, preocupada com o resultado útil da prestação da tutela. Segundo Calvo (2020), sua existência traduz um compromisso histórico com a promoção da dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, fundamentos expressos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.

Já a Emenda Constitucional nº 45/2004, conhecida como “Reforma do Judiciário”, representou um novo marco nessa história. Com ela, ampliou-se significativamente a competência da Justiça do Trabalho, que passou a abranger todas as relações de trabalho. Essa ampliação reflete a tendência doutrinária e jurisprudencial de reconhecer o trabalho humano como valor fundamental e digno, independentemente da nomenclatura contratual.

Portanto, ao analisar o percurso da Justiça do Trabalho, compreende-se que sua função vai além da simples aplicação de normas legais. Trata-se de uma justiça especializada que interpreta e aplica o direito sob o viés dos princípios constitucionais do trabalho, atuando como um instrumento de justiça social e de promoção dos direitos humanos no contexto laboral.

2. A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência material da Justiça do Trabalho foi significativamente modificada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, conhecida como a Reforma do Judiciário. Essa emenda deu nova redação ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, ampliando de maneira considerável a frente de atuação da Justiça do Trabalho, que passou a compreender não apenas os litígios decorrentes da relação de emprego, mas também aqueles oriundos de

qualquer “relação de trabalho”. Essa alteração teve como principal objetivo adaptar a competência dessa justiça especializada às transformações ocorridas no mundo do trabalho, com a emergência de novas formas de contratação e de prestação de serviços que escapam ao modelo clássico celetista.

Historicamente, a Justiça do Trabalho possuía competência apenas para processar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, ou seja, relações jurídicas celetistas. Com a nova redação do art. 114, I, passou-se a prever que compete à Justiça do Trabalho julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”, expressão mais ampla do que “relação de emprego”. Segundo Leite (2022), tal expressão abrange todas as formas de prestação de serviço humano em favor de outra pessoa, com ou sem subordinação, inclusive as relações de trabalho autônomo, eventual, avulso, cooperado, entre outras.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é fundamental para compreender a competência da Justiça do Trabalho. A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie. A primeira compreende qualquer prestação de serviço, seja subordinada ou não, eventual ou contínua, autônoma ou dependente. A segunda, por sua vez, está estritamente ligada ao vínculo empregatício formal, com todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (Leite, 2022).

A partir da EC 45/2004, o artigo 114 da CF passou a contemplar uma série de incisos que explicitam as hipóteses de competência da Justiça do Trabalho. Além das ações oriundas da relação de trabalho no inc. I, incluiu-se a competência para julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve (inc. II); as ações sindicais (inc. III); os litígios entre sindicatos e trabalhadores ou empregadores (inc. IV); as indenizações por danos morais e patrimoniais decorrentes da relação de trabalho (inc. VI); as penalidades administrativas impostas pelos órgãos fiscalizadores das relações de trabalho (inc. VII); e outras controvérsias previstas em lei (inc. IX). Essa amplitude teve como finalidade conferir maior coerência e unidade à resolução dos conflitos trabalhistas.

Apesar dessa ampliação textual, a jurisprudência do STF impôs limites importantes à competência material da Justiça do Trabalho. O caso controverso é a ADI 3.395, em que o STF entendeu que as relações jurídico-administrativas entre o Estado e seus servidores estatutários não podem ser consideradas como “relação de trabalho” para fins de competência da Justiça do Trabalho. Assim, ainda que haja prestação de serviço, o regime

legal estatutário afasta a natureza contratual do vínculo, remetendo a competência para a Justiça Comum. Na próxima seção, abordará com mais profundidade a ADI 3.395.

Na doutrina, diversos autores defendem que a Justiça do Trabalho está mais habilitada tecnicamente para julgar conflitos decorrentes de prestação de serviço, em razão de sua experiência histórica e da aplicação de princípios próprios como a primazia da realidade, a proteção do hipossuficiente e a continuidade da relação de trabalho. A interpretação restritiva do STF à competência trabalhista, embora juridicamente consolidada, é objeto de críticas na doutrina que defendem uma hermenêutica mais alinhada com os direitos fundamentais sociais e com o valor do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal (Leite, 2022).

Assim, a competência material da Justiça do Trabalho deve ser compreendida à luz da evolução histórica e constitucional do Direito do Trabalho. A EC 45/2004 representou um marco ao reconhecer a pluralidade das relações laborais contemporâneas e ao conferir à Justiça do Trabalho a missão de julgar essas novas formas de conflito. Contudo, a jurisprudência da Corte Suprema impõe um limite que reflete uma visão mais formalista, ao passo que a doutrina trabalhista aponta para a necessidade de uma interpretação mais ampliativa, coerente com os valores constitucionais do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

3. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 3.395 E OUTRAS DECISÕES

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3.395, ajuizada pela Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), teve por objetivo impugnar a interpretação ampliativa do artigo 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, dada após a Emenda Constitucional nº 45/2004. Essa emenda reformulou a competência da Justiça do Trabalho, passando a abranger todas as ações oriundas da “relação de trabalho”, como já mencionado, é um conceito mais amplo do que a tradicional “relação de emprego”. A controvérsia surgiu quando se passou a entender que os litígios entre entes públicos e seus servidores estatutários também poderiam ser julgados por essa Justiça do Trabalho, que é especializada e constituída para processar e julgar relações trabalhistas.

O Supremo Tribunal Federal, em sede liminar e depois no julgamento de mérito, decidiu pela inconstitucionalidade dessa interpretação, suspendendo os efeitos do artigo 114, inc. I, na parte em que permitia a inclusão de servidores estatutários no rol de competência da Justiça do Trabalho. O fundamento da decisão foi o reconhecimento de que a relação entre o

servidor estatutário e o poder público é de natureza jurídico-administrativa e não contratual ou trabalhista. Dessa forma, não poderia ser enquadrada como “relação de trabalho” que justifique a competência da Justiça do Trabalho.

Com base nessa decisão, o STF reafirmou que compete à Justiça Comum, estadual ou federal, o julgamento das causas entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública. A interpretação do STF foi no sentido de preservar a organização federativa e a autonomia dos entes públicos, bem como respeitar o regime jurídico próprio dos servidores, disciplinado por normas administrativas e não pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, a limitação da competência da Justiça do Trabalho buscou assegurar a coerência do sistema jurídico-administrativo, o que evidentemente, observa-se que mesmo com a incorporação destas relações na JT não aconteceria qualquer incoerência.

A ADI 3.395 tornou-se um marco jurisprudencial importante, pois firmou entendimento pacífico no STF sobre os limites da ampliação da competência trabalhista trazida pela Reforma do Judiciário. Ainda que o artigo 114 tenha sido redigido com maior amplitude, prevaleceu a interpretação restritiva no tocante aos vínculos estatutários. Essa delimitação gerou críticas na doutrina e entre operadores do direito, especialmente aqueles que defendem uma leitura mais protetiva, baseada na especificidade da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos decorrentes da prestação de serviços em geral, independentemente da natureza do vínculo jurídico.

Diversas decisões do Supremo Tribunal Federal contribuíram para consolidar uma interpretação restritiva da competência da Justiça do Trabalho no que se refere aos servidores públicos estatutários. Entre os principais julgados, destacam-se: o Conflito de Competência nº 7.128, em que se reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar vínculos celetistas temporários com o poder público; o Recurso Extraordinário nº 1.128.440 (Tema 1143 da Repercussão Geral), que reafirmou a competência da Justiça Comum para demandas de servidores estatutários; o ARE 906.491 (Tema 679), que estabeleceu distinções formais entre os regimes de contratação para fins de competência; e a Reclamação nº 4.785, que reforçou a vedação da competência da Justiça do Trabalho mesmo quando o objeto do litígio envolvia verbas de natureza trabalhista. Tais decisões revelam um padrão jurisprudencial que privilegia o regime jurídico formal em detrimento da análise da realidade material das relações de trabalho, criando uma fragmentação que merece crítica e revisão à luz dos princípios constitucionais do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

No Conflito de Competência (7.128), embora o Supremo Tribunal Federal tenha corretamente reconhecido, nesse caso, a competência da Justiça do Trabalho para julgar

demandas oriundas de contratos por tempo determinado celebrados com a Administração Pública, o critério adotado, a existência de vínculo celetista, evidencia um formalismo jurídico incompatível com a realidade das relações de trabalho contemporâneas. Ao admitir que o regime celetista atrai a competência trabalhista, o STF revela que compreende a essência da relação de trabalho, mas ignora essa mesma essência quando se trata de servidores estatutários. Trata-se de um desacerto jurídico, pois a distinção entre trabalhadores não pode se fundar exclusivamente no instrumento de contratação, mas sim na natureza da prestação de serviços, sob pena de violar o princípio da isonomia e da dignidade do trabalhador, protegidos no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal.

Novamente no julgamento que gerou o Tema 679, a Corte admitiu que a Justiça do Trabalho é competente para julgar celetistas da Administração Pública, mas reiterou a exclusão dos estatutários. O problema central é que o STF trata trabalhadores que exercem funções idênticas de forma desigual, com base em critério puramente formal, o que é incompatível com a função social do trabalho e com a lógica protetiva do direito do trabalho. Tal distinção fragiliza a segurança jurídica e revela uma visão burocrática do serviço público, como se a Administração fosse imune às regras materiais do mundo do trabalho. Ao adotar esse entendimento, o STF consolida uma jurisprudência que exclui servidores da proteção de uma Justiça especializada, tornando invisível sua condição de trabalhadores e violando o núcleo essencial de seus direitos sociais.

Já no Tema 1.143 de Repercussão Geral, o STF reafirmou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ações envolvendo servidores públicos estatutários, sob o argumento de que se trata de vínculo jurídico-administrativo. Tal decisão representa um grave retrocesso, pois desconsidera que o servidor público, apesar do regime legal, vive a realidade concreta de uma relação de trabalho, com subordinação, jornada, metas e obrigações funcionais. Ao privilegiar a forma jurídica em detrimento do conteúdo fático, o STF fere o princípio da primazia da realidade, desprotege o trabalhador e transforma a Constituição em letra morta. Além disso, a decisão não impõe qualquer ônus adicional ao Estado, pois não altera o regime remuneratório nem as obrigações legais, tratando-se apenas de reconhecer o foro mais adequado para julgamento de litígios trabalhistas, que é evidentemente a Justiça do Trabalho.

Por fim, na Reclamação 4.785, o STF reafirmou a impossibilidade de a Justiça do Trabalho julgar demandas de servidores estatutários, ainda que envolvessem verbas de natureza trabalhista, como assédio moral ou condições precárias de trabalho. Trata-se de uma decisão inconstitucional, pois transforma o vínculo estatutário em barreira absoluta à proteção

trabalhista, como se o servidor não fosse também um trabalhador sujeito à dignidade, à segurança, à saúde e ao respeito no ambiente funcional. Essa visão fragmenta a proteção constitucional dos direitos fundamentais, esvaziando o sentido do art. 114 da Constituição Federal e reforçando um modelo de jurisdição que privilegia o Estado e burocratiza o acesso à justiça. Reconhecer a competência da Justiça do Trabalho nesses casos não fragiliza os entes públicos, tampouco infringe o pacto federativo, pelo contrário, garante efetividade e especialização na proteção de quem trabalha no serviço público.

4. EM DEFESA DA JT: COMPETÊNCIA MATERIAL IRRESTRITA PELO FORMALISMO

A decisão do STF na ADI 3.395 tem sido objeto de intensas discussões doutrinárias e críticas por parte de diversos juristas, especialmente aqueles ligados à área trabalhista. O cerne da discussão repousa na distinção entre relação jurídico-administrativa e relação trabalhista. No julgamento da referida ADI, o STF firmou entendimento de que a relação entre o servidor estatutário e a Administração Pública é regida por normas de direito público, de natureza administrativo-legal, e não por normas de direito privado, afastando assim a competência da Justiça do Trabalho. Todavia, essa distinção, embora jurídica, pode não ser suficiente para excluir a competência material dessa Justiça especializada quando se trata de analisar o conteúdo fático das relações de trabalho desenvolvidas no âmbito público.

A interpretação dada parte de uma visão formalista, desconsiderando os princípios do direito do trabalho, em especial o da primazia da realidade. Este princípio estabelece que, em caso de divergência entre a forma e a realidade dos fatos, deve prevalecer esta última. Assim, mesmo que a lei estatutária defina um conjunto de regras para a relação funcional, é preciso observar se essa relação possui características típicas de uma relação de trabalho na prática. Comumente, o servidor estatutário exerce atividades sob condições similares a do trabalhador celetista, com jornada de trabalho, subordinação hierárquica, avaliações de desempenho e produtividade. Desconsiderar essa realidade concreta é afastar-se da essência do direito do trabalho. Para Delgado, “a primazia da realidade é uma conquista histórica do Direito do Trabalho, pois é ela que permite proteger o trabalhador diante das ficções contratuais e das manobras formais do empregador” (Delgado, 2020, p. 453).

É importante lembrar que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário especializado na resolução de conflitos decorrentes da prestação de serviço. Sua experiência histórica no julgamento de questões complexas envolvendo relações de trabalho torna-a mais

preparada para lidar com as nuances e fatos implícitos desses vínculos. A rigidez formal do regime jurídico-administrativo não deve ser obstáculo para a efetiva proteção de direitos fundamentais do trabalhador. Nesse sentido, uma interpretação social do artigo 114 da Constituição Federal permitiria reconhecer a competência da Justiça do Trabalho também para apreciar demandas individuais de servidores estatutários, desde que relacionadas a condições de trabalho. Como pontua Martins, “não é a natureza jurídica do regime, mas o conteúdo fático da prestação de serviço, que deve determinar a competência da Justiça do Trabalho” (Martins, 2020, p. 97).

O entendimento da primazia da realidade já percorreu o Tribunal Superior do Trabalho (TST). A jurisprudência do TST reforça a centralidade do princípio da primazia da realidade nas relações de trabalho, inclusive em contextos onde o vínculo jurídico-formal não é celetista. Em julgamento representativo (RR 11200-45.2009.5.03.0032), a 6ª Turma do TST, sob relatoria do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, afirmou categoricamente que “a configuração do vínculo empregatício decorre da realidade fática da prestação de serviços, sendo irrelevante a denominação formal atribuída pelas partes” (DEJT 20/10/2011). Esse entendimento ilustra com clareza que o critério determinante é o conteúdo concreto da relação, e não o rótulo jurídico que lhe é dado para o direito do trabalho. Tal orientação reforça a tese defendida neste trabalho, no sentido de que a Justiça do Trabalho deve ser competente para julgar demandas de servidores públicos estatutários sempre que a realidade dos fatos indicar características típicas de uma relação de trabalho, independentemente do regime jurídico-formal estabelecido entre as partes.

Observa-se também, que ao longo da jurisprudência trabalhista, é evidente o reconhecimento do vínculo empregatício com base na realidade fática da prestação de serviços, inclusive em situações envolvendo contratos informais, terceirizações fraudulentas e vínculos atípicos. O mesmo raciocínio deve ser estendido aos vínculos entre o Estado e seus servidores, especialmente quando presentes elementos que caracterizam a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade, a não eventualidade e a alteridade. Como observa Delgado, “a essência da relação de emprego reside nos fatos que a compõem, e não nas formas jurídicas atribuídas pelo contratante” (Delgado, 2020, p. 408).

Deve-se confrontar que o argumento de que a relação estatutária é incompatível com a competência da JT não se sustenta diante da evolução da própria jurisprudência do STF em outras matérias constitucionais. O Supremo tem adotado, em diversos casos, uma interpretação constitucional conforme os princípios e objetivos sociais da CF/89, com destaque para a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a eficiência da administração

pública. Nesse contexto, uma releitura da ADI 3.395 pela lente dos direitos fundamentais do trabalhador público se mostra necessária. Em vez de simplesmente aplicar uma barreira formal entre regimes jurídicos, deve-se observar se o conflito em questão exige a aplicação de princípios do direito do trabalho, ainda que no âmbito da relação estatutária.

A interpretação literal e formalista da relação jurídico-administrativa não pode se sobrepor à análise material das condições de trabalho, sob pena de negar a efetividade da CF/88. Negar a competência para julgar demandas de servidores estatutários é comprometer a efetividade de direitos, sobretudo quando se trata de questões que envolvem condições de trabalho, assédio moral, discriminação e outras violações recorrentes também no âmbito do serviço público. Uma interpretação que reconheça a natureza material do conflito, mais do que a forma jurídica do vínculo, se faz necessária para a garantia de direito fundamental.

CONCLUSÃO

A Justiça do Trabalho foi concebida no ordenamento jurídico brasileiro como uma instância especializada, destinada a dirimir conflitos decorrentes das relações de trabalho. Ao longo de sua trajetória histórica, consolidou-se como órgão garantidor de direitos sociais fundamentais, em especial o trabalho. Em razão disso, a obstrução da competência material deve ser compreendida como afronta aos sociais e direitos fundamentais preconizadas na CF/88

Ao longo deste trabalho, demonstrou-se que a competência material da Justiça do Trabalho foi ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que reformulou o artigo 114 da Constituição, substituindo a expressão “relação de emprego” por “relação de trabalho”. Essa mudança, aparentemente semântica, teve o potencial de ampliar consideravelmente as frentes de atuação dessa Justiça especializada, integralizando não apenas vínculos celetistas, mas também de prestação de serviços em regimes jurídicos estatutários.

Apesar dessa ampliação constitucional, a interpretação do Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395 acabou por restringir a competência da Justiça do Trabalho, excluindo os litígios envolvendo servidores públicos regidos por estatuto. O fundamento da decisão foi o reconhecimento de que a relação entre o servidor estatutário e o Estado é de natureza jurídico-administrativa, não contratual, e, portanto, não poderia ser objeto de análise pela Justiça do Trabalho. Tal entendimento, entretanto, foi aqui criticado por se basear em uma distinção meramente formal, sem atentar para a realidade concreta das relações estabelecidas entre servidores e Administração Pública.

A crítica central está fundada na primazia da realidade, princípio basilar do direito do trabalho que privilegia os fatos sobre as formas jurídicas. É reconhecido em inúmeros casos que servidores estatutários vivenciam situações laborais similares às de trabalhadores regidos pela CLT: cumprem jornadas, recebem ordens, exercem atividades em condições análogas e estão sujeitos a riscos e pressões típicas do trabalho. Portanto, ainda que formalmente regidos por estatutos, esses vínculos são, materialmente, relações de trabalho. E é justamente na análise da realidade concreta da prestação de serviços que a Justiça do Trabalho demonstra sua superioridade técnica, vocação e sensibilidade.

Além disso, negar a competência da Justiça do Trabalho para julgar tais demandas implica em manutenção de um sistema fragmentado, com decisões conflitantes e sem uniformidade no tratamento das questões relativas ao mundo do trabalho. A Justiça Comum, em geral, não possui tradição, cultura ou estrutura adequada para lidar com os princípios do direito do trabalho, especialmente aqueles voltados à proteção da parte hipossuficiente, como a primazia da realidade, a continuidade da relação de emprego, a indisponibilidade de direitos e a condição mais benéfica. Transferir a análise de questões típicas do trabalho, como assédio, jornada, adicional de insalubridade ou desvio de função, à Justiça Comum é esvaziar o sentido e a razão de ser da Justiça do Trabalho.

É importante ainda observar que a própria decisão da ADI 3.395 foi proferida em um contexto de insegurança jurídica, com liminar que se transformou em entendimento vinculante sem o devido aprofundamento do debate legislativo e jurisprudencial. Não houve, à época, uma análise sistemática da função constitucional da Justiça do Trabalho, nem tampouco um exame consequencialista dos impactos dessa restrição na vida funcional de milhões de servidores públicos. A análise crítica proposta neste trabalho preenche essa lacuna, propondo uma reinterpretação da competência material da Justiça do Trabalho à luz de seu papel social, sua especialização e sua aptidão para proteger a parte mais vulnerável da relação.

Por fim, este trabalho demonstrou que a distinção entre relação jurídico-administrativa e relação de trabalho, tal como formulada pelo STF na ADI 3.395, carece de base quando confrontada com a prática da Administração Pública e com a concepção de relações de trabalho. A proposta aqui defendida, de atribuir à Justiça do Trabalho a competência para julgar as demandas individuais dos servidores estatutários, não é apenas juridicamente viável, mas socialmente necessária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 maio 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos da Constituição Federal relativos ao Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 01 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 11200-45.2009.5.03.0032. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. Julgado em 05 out. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 06 maio 2025.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3.395/DF**. Relator: Min. CEZAR PELUSO. Julgamento em 02/02/2007. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=426994>. Acesso em: 05 maio 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. *Conflito de Competência nº 7.128/DF*. Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02 fev. 2005, publicado no DJ de 01 abr. 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br>. Acesso em: [colocar data de acesso].

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. *Recurso Extraordinário nº 1.128.440/SP (Tema 1143 da Repercussão Geral)*. Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 27 ago. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br>. Acesso em: [colocar data de acesso].

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. *Agravo em Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 906.491/MG (Tema 679)*. Rel. Min. Teori Zavascki, julgado em 11 mar. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br>. Acesso em: [colocar data de acesso].

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. *Reclamação nº 4.785/DF – Medida Cautelar no Agravo Regimental*. Rel. Min. Cezar Peluso, julgado em 05 abr. 2007. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br>. Acesso em: [colocar data de acesso].

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARIALVA (Município). **Editai n° 01/2017 – Concurso Público**. Marialva: Prefeitura Municipal, 2017. Disponível em: <<https://www.fundacaoafipa.org.br>> Acesso em: 26 de maio 2025.

MARIALVA (Município). **Editai de Retificação n° 01/2025 – Processo Seletivo Simplificado (PSS)**. Marialva: Prefeitura Municipal, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2020.