

**O TEMA 1.143 DO STF E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO NAS LIDES DE EMPREGO PÚBLICO**
STF THEME 1.143 AND THE JURISDICTION OF THE LABOR COURTS
OVER DISPUTES INVOLVING PUBLIC EMPLOYMENT

Vitor Vieira Varandas¹
Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

O presente artigo analisa a competência da Justiça do Trabalho nas lides envolvendo empregados públicos à luz da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.143 da Repercussão Geral. A pesquisa parte da evolução histórica e normativa do regime de emprego público, contrastando a adoção do contrato celetista no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional com os princípios do direito público. A seguir, examina-se a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, especialmente em relação à inclusão da expressão “relação de trabalho” no art. 114 da Constituição Federal. Em um terceiro momento, realiza-se uma leitura aprofundada da decisão proferida no Recurso Extraordinário nº 1.288.440/SP, identificando suas razões de decidir, suas inconsistências com a jurisprudência anterior do próprio STF e os riscos decorrentes da expressão “parcela de natureza administrativa” para a segurança jurídica. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a análise jurisprudencial, com base em doutrina especializada e precedentes judiciais. Conclui-se que a tese firmada desconsidera grande parte dos pontos levantados e pode comprometer a eficácia da prestação jurisdicional ao empregado público.

¹ Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDRP – USP.

² Professor Associado (livre docente) da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP (FDRP/USP), 2009. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP (2006). Graduado (1989) e mestre em Direito (2003) pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC -Campinas. Líder do grupo de pesquisa GEDTRAB (CNPQ/2010) "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ). Autor de artigos e livros na área ADMINISTRATIVO. Coordenador do curso de pós-graduação, especialização em Direito e Processo do Trabalho da FDRP/USP (2014/2028); Presidente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto PPG/ FDRP/USP (2021/2023). Presidente da Comissão de Cultura e Extensão CCEX FDRP/USP (2019/2021). Chefe do Departamento de Direito Privado e Processo Civil da FDRP/USP (2009/2011 - 2015/2017 - 2017/2019 - 2023/2025). Vice Chefe do Departamento de Direito Privado e de Processo Civil FDRP/USP (2013/2015 - 2019/2021). Membro do Conselho Gestor do Campus - Campus USP. Ribeirão Preto. Representante da - FDRP/USP (2013/2015). Professor da Faculdade de Direito da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP (1.982/2008). Assistente de Direção da Faculdade de Direito da UNIMEP (2001/2002), Coordenador do Curso de Direito da UNIMEP (2003/2006). Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos do Município de São Pedro (1997/2000). Advogado inscrito na OAB/SP desde 1990. E-mail: jaircardoso@usp.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8908-5789>

Palavras-chave: Empregado Público; Justiça do Trabalho; Competência Constitucional; Tema 1.143 do STF; Emenda Constitucional nº 45/2004.

ABSTRACT

This article analyzes the jurisdiction of the Labor Courts in disputes involving public employees, in light of the legal thesis established by the Brazilian Federal Supreme Court (STF) in Theme 1.143 of General Repercussion. The research begins with a historical and normative overview of the public employment regime, contrasting the adoption of CLT-based employment contracts within the scope of direct, autarchic, and foundational public administration with the principles of public law. Subsequently, the article examines the expansion of the material jurisdiction of the Labor Justice introduced by Constitutional Amendment No. 45/2004, especially concerning the inclusion of the expression "labor relation" in Article 114 of the Federal Constitution. In a third stage, an in-depth analysis is conducted on the decision rendered in Extraordinary Appeal No. 1.288.440/SP, identifying its reasoning, inconsistencies with previous STF jurisprudence, and the risks posed by the expression "benefit of an administrative nature" to legal certainty. The methodology applied consists of bibliographic research and case law analysis, based on specialized legal doctrine and judicial precedents. It concludes that the thesis established by the Court disregards a significant portion of the critical issues raised and may jeopardize the effectiveness of judicial protection afforded to public employees.

Keywords: Public Employee; Labor Justice; Constitutional Jurisdiction; STF Theme 1.143; Constitutional Amendment No. 45/2004.

INTRODUÇÃO

Por ocasião do julgamento do Tema 1.143 da repercussão geral (Recurso Extraordinário 1.288.440/SP), o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou a tese de que “A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa”. Trata-se de excepcionalidade com relação à regra prevista no art. 114, I da Constituição Federal, que informa a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas decorrentes das relações de trabalho, incluindo o Poder Público.

Diante disso, tem se verificado entre os operadores do direito trabalhista certa confusão com relação à aplicação do precedente aos casos concretos. Isso porque a competência trabalhista para julgar demandas de empregados públicos era tida como matéria pacífica e, contudo, adquiriu novos contornos a partir da decisão em comento.

Nesse contexto, este trabalho busca analisar a tese fixada a partir das particularidades do emprego público e à luz da competência constitucional da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional (EC) nº 45 de 2004, de modo a verificar de que tratamento tais pontos receberam no acórdão de relatoria do Min. Luís Roberto Barroso.

Para isso, foi empreendida revisão bibliográfica sobre a temática, de modo a identificar o tratamento oferecido pela literatura especializada e verificar de que maneira os principais pontos levantados incidem sobre a decisão estudada.

Assim, se procurou compreender de que maneira interagem o direito público e o direito privado na relação *sui generis* que é a de emprego com o Poder Público e, ainda, as contribuições que cada uma dessas faces têm a oferecer para uma compreensão de tal fenômeno para além do Direito do Trabalho, mas não ao ponto de deixá-lo de lado.

Em um segundo momento, o texto passa à análise das inovações introduzidas na competência material da Justiça do Trabalho com a promulgação da chamada “Reforma do Judiciário”, que ampliou de maneira significativa o conteúdo do art. 114 da Constituição. Além disso, há uma preocupação em averiguar como tais mudanças se relacionam com a possibilidade de a administração pública figurar como parte nessa justiça especializada.

Abordadas tais circunstâncias é que se passa a tratar de maneira específica sobre o precedente objeto desta pesquisa, a partir de uma análise das razões de decidir expressas no acórdão e de particularidades do *leading case*.

1. O ESTADO EMPREGADOR ENTRE O DIREITO PRIVADO E O DIREITO PÚBLICO

Feitas tais considerações preliminares sobre o objeto deste estudo, é preciso que se investigue a relação bastante peculiar, do ponto de vista jurídico, que guarda o empregado público com a administração que o contrata e com o regime celetista.

Para fins de definição, o empregado público – ou servidor público celetista – é espécie de servidor público civil “que presta serviço para a administração pública e tem sua relação jurídica de trabalho regida pela legislação trabalhista (CF, CLT e outras normas), ou seja, o mesmo regime de contratação da iniciativa privada” (Cavalcante; Jorge Neto, 2009, p. 60).

Do ponto de vista histórico, a contratação de servidores públicos sob tal regime se expandiu de modo significativo sob a vigência das Constituições de 1967 e 1969. A explicação para esse fenômeno se liga ao momento político do país, marcado pelo patrimonialismo decorrente do regime ditatorial. Melhor explicando, prevalecia o entendimento segundo o qual a contratação de servidor com vínculo trabalhista dispensaria as exigências associadas à contratação de servidor de caráter estatutário, como a necessidade de aprovação em concurso público (Gomes, 2017). Assim, tal modalidade de admissão resultava em maior discricionariedade à administração em razão da ampla demissibilidade e possibilidade de contratação de pessoal.

Já sob a égide da Constituição de 1988, o emprego público parecia perder espaço com a redação original do *caput* art. 39, que previa a instituição de um regime jurídico único no âmbito da administração direta - União, Estados, Municípios e Distrito Federal – e das autarquias e fundações de direito público. Contudo, tal diretriz foi objeto de reforma pelo poder constituinte derivado e, com a aprovação da EC nº 19/1998, a exigência do regime jurídico único foi suprimida do texto do referido dispositivo.

A Emenda foi objeto da medida liminar concedida pelo STF nos autos da ADI 2.135, que suspendeu a alteração do *caput* do art. 39 da CF realizada pela EC nº 19/1998 com efeitos *ex nunc*. Isso porque se vislumbrava possível inconstitucionalidade formal no processo de aprovação do novo texto. Desse modo, vigorou a redação original do dispositivo até o julgamento definitivo do feito.

Nesse contexto, intensificou-se o debate doutrinário acerca da expressão “regime jurídico único” e seus contornos, havendo a possibilidade de se entender que o legislador constitucional teria facultado a escolha do regime a cada ente federativo, podendo, portanto,

ser adotado na legislação instituidora de cada regime único aquele que lhe parecesse mais adequado.

Antes da mudança no teor da Carta Política, o Supremo Tribunal Federal havia firmado entendimento na ADI 492-1 de que a locução “regime jurídico único” equivalia ao regime de caráter estatutário³. Desse modo, assentou-se na doutrina o entendimento de que esta seria a única forma de trabalho junto à administração pública que atenderia a contento as exigências constitucionais de moralidade e da supremacia do interesse público.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2013), a seu turno, sustenta que não se pode ler a expressão “regime jurídico único” no sentido de imposição de um único regime, e sim no sentido de uniformização do regime de contratação dos servidores:

O pretendido pelo art. 39 não foi estabelecer obrigatoriamente *um único regime para todos os servidores* da Administração direta, autarquias e fundações públicas, mas impor que a União, e suas entidades da Administração indireta, Estados e suas entidades da Administração indireta, Municípios e duas entidades da Administração indireta tenham, nas respectivas esferas, uma uniformidade de regime para seus servidores. Ou seja: inadmite-se que quaisquer destas pessoas adotem para si um dado regime e atribuam à autarquia tal, à autarquia qual ou à fundação tal, diferentes regimes, criando uma pluralidade deles como ocorria antes da Constituição de 1988 (Bandeira de Mello, 2013, p. 264 e 265).

Entretanto, recentemente o STF finalizou o julgamento da já mencionada ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 2.135 em 6/11/2024 reconhecendo a improcedência dos pedidos formulados. Desse modo, voltou a vigorar a redação dada ao art. 39 da Constituição pela EC nº 19, que exclui a expressão “regime jurídico único”. Em razão do lapso temporal entre a liminar concedida ainda em 2007 e a decisão em caráter definitivo, esta segunda também não recebeu eficácia retroativa.

A decisão reacendeu discussões sobre a precarização do serviço público diante da convalidação da possibilidade de contratações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não por estatuto próprio, em regra mais protetivo e benéfico àquele que labora junto à administração pública. Porém, se faz necessário reconhecer que empregados e servidores continuarão a dividir espaço no seio do funcionalismo estatal.

Assim sendo, passa-se a perquirir em que hipóteses é possível a utilização da figura do empregado público. Tomando por base a sistematização elaborada por Felipe Gonçalves Fernandes (2023, p. 55) sem, entretanto, ratificá-la, identificam-se quatro hipóteses

³ No âmbito federal, regido pela Lei 8.112 de 1990.

válidas para o emprego público⁴. São elas: (i) os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, na forma do art. 173, §1º, II da Constituição; (ii) os servidores celetistas estabilizados por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); (iii) os servidores temporários do art. 37, IX da Constituição; (iv) de maneira residual, as funções que não necessitem das garantias próprias do regime estatutário.

É que o regime jurídico de caráter estatutário é essencial para a supremacia do interesse público, uma vez que é capaz de blindar o agente público de variadas interferências e ingerências externas indesejáveis ao exercício de sua função. Desse modo, a nível doutrinário, é possível dizer que o emprego público junto à administração direta, autárquica e fundacional é exceção, sendo o regime do estatuto a regra.

Por outro lado, a prática aponta para a criação de empregos públicos de maneira mais ampla, e não residual. Além disso, após a desconstitucionalização do regime jurídico único, não há qualquer óbice à adoção do regime de emprego no âmbito da Administração Pública, bastando que o ente edite legislação nesse sentido.

A título exemplificativo, no Estado de São Paulo, a Universidade de São Paulo⁵ - uma autarquia - e a Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (CASA)⁶ - uma fundação de direito público - contratam pessoal para as mais diversas funções por meio da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desse modo, dada a relevância dessa forma de admissão de pessoal no âmbito dos entes estatais, passa-se a verificar em que medida o regime do emprego público se aproxima ou se distancia do regime de emprego privado.

Por uma ótica estritamente trabalhista, a conclusão não pode ser outra senão que “nessas hipóteses, abdica o Poder Público de sua condição de autoridade, igualando-se, dessa forma, para fins exclusivos da relação de emprego, ao empregador comum. Assim, em tais casos, têm inteira aplicação a estes contratos de trabalho todos os preceitos da CLT” (Manus, 2011, p. 70).

⁴ O autor adota hipóteses mais restritivas do que as indicadas neste trabalho: “existem certas situações nas quais o sistema franqueia a utilização válida do emprego público. É o caso, por exemplo a) dos servidores de empresas estatais exploradoras de atividade econômica, objeto do presente estudo; b) dos servidores oriundos do regime constitucional anterior, estabilizados nos termos do art. 19 do ADCT; c) dos servidores ocupantes das funções ditas subalternas, para as quais é desnecessária a imunização do regime estatutário e; d) as hipóteses de contratação temporária para atender a necessidade de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, CF”.

⁵ Conforme Leis Complementares nº 1.074/2008 e 1.202/2013 de São Paulo.

⁶ Conforme o item 1.8 do edital do último concurso público, disponível no link https://fundacaocasa.sp.gov.br/wp-content/uploads/2019/04/drh_concurso_publico_cp_2014_EDITAL_01-2014_ABERTURA_INSCRICOES.pdf

A primeira ressalva que se pode fazer a essa afirmação diz respeito às prerrogativas processuais aplicáveis à Fazenda Pública. Nesse sentido, quando figurar na relação processual trabalhista, a administração direta, as autarquias e as fundações de direito público que não exploram atividade econômica gozarão dos privilégios típicos de entes públicos como prazos em dobro, impenhorabilidade de bens, dispensa do recolhimento de custas e de garantia do juízo e pagamento mediante ofício requisitório.

Vale ressaltar que, via de regra, tais garantias não se aplicam às empresas públicas e às sociedades de economia mista. Excepciona-se à norma geral a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), conforme decidido pelo STF no RE nº 229.696 – PE em 16/11/2000, uma vez que a empresa não explora atividade econômica e, na verdade, presta serviço público de competência da União.

Além dos privilégios processuais, na relação de emprego público, a administração está adstrita aos mesmos preceitos que regem a contratação dos demais servidores por força dos art. 37 e 39 da Constituição. Por exemplo, exige-se a prévia aprovação em concurso público e há vedação de acumulação de cargos e empregos.

Sobre a questão da estabilidade do servidor regido pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento na Súmula nº 390 de que apenas “o servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988”, não sendo aplicável a mesma garantia aos funcionários de empresas públicas e sociedades de economia mista. De maneira complementar, o STF em recente julgamento do Tema 1.022 da repercussão geral entendeu ser necessária apenas a motivação do ato de demissão quando se tratar de empresa pública ou sociedade de economia mista, devendo ser o motivo razoável, mas sem vinculação às hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho do art. 482 da CLT.

Como se vê, a adoção de uma forma de direito privado – o contrato de trabalho – por entes vinculados às formas de direito público, impõe certo esforço para compatibilizar sistemas tão distintos. Isso porque, o contrato de trabalho é próprio da sistemática do direito privado, se tratando de negócio jurídico bilateral que se aperfeiçoa pelo acordo de vontades entre empregado e empregador. Contudo, sob uma perspectiva publicista, não há autonomia da vontade por parte da administração pública, mesmo porque não há autonomia privada ou liberdade para contratar.

Nesse sentido, com base na axiologia própria do direito público, Felipe Gonçalves Fernandes entende que o contrato de trabalho com a administração é na verdade um “ato

administrativo bilateral com forma de direito privado e vestes celetárias” (2023, p. 156). O autor explica:

O ato em questão tem suas peculiaridades: em verdade, ele representa uma espécie de amálgama, congregando características do ato administrativo condicionado à manifestação do particular e do ato bilateral de interesses contrapostos e forma privada, haja vista que, nesses casos, não caberá ao administrado discutir os termos de sua adesão, competindo-lhe apenas aquiescer, mas ao mesmo tempo, terá a forma privada celetista e abará interesses distintos das partes (o que, aos olhos de um privatista, seria chamado de “contrato”). (Fernandes, 2023, p. 156)

Em outras palavras, vindo o ente Estatal a figurar como empregador, o contrato de trabalho sofrerá uma série de deformações para que se encaixe no sistema próprio do direito público.

Vale dizer, porém, que a leitura que Direito do Trabalho faz desses contratos, conforme já adiantado, é pela ótica da equiparação da administração ao empregador privado. Mesmo assim, surgem dificuldades que demandam contornos doutrinários para que se acomodem. É o caso das normas criadas por pessoas integrantes de administração pública para disciplinar suas contratações sob o vínculo da CLT.

Isso porque a competência para legislar sobre Direito Trabalhista é privativa da União, como informa o art. 22, I da Constituição. A seu turno, os Estados da Federação e os Municípios criam normas específicas para seus empregados, como é o caso da Lei nº 10.261/1968 do Estado de São Paulo. O entendimento consolidado sobre a matéria é de que tais normas devem respeitar os limites da CLT e vinculam, evidentemente, apenas o ente público que as instituiu e seus empregados.

Por essa razão a doutrina afirma que tais normas se distanciam das fontes normativas estatais e mais se aproximam das fontes normativas negociais, de modo que “são formalmente lei, já que o Estado Democrático de Direito assim exige, mas materialmente equiparam-se ao regulamento de empresa” (Cavalcante; Jorge Neto, 2009, p. 76). O mesmo se aplica a outras normas sem forma de lei instituídas pela administração-empregadora, como os planos de cargos, carreiras e salários.

Acerca do regramento de empresa, cumpre dizer que é fonte não estatal, proveniente de negociação individual entre empregado e empregador, podendo ser definido como “um conjunto de regras que disciplinam as condições de trabalho, bem como os procedimentos técnicos e administrativos da empresa. O estatuto ou regulamento da empresa completa o contrato de trabalho” (Cavalcante; Jorge Neto, 2018, p. 152).

Considerando que o regulamento integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, diante do teor do art. 468 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 51, consagrando que a alteração lesiva no regulamento só pode atingir empregados admitidos após a modificação, enquanto àquele admitido anteriormente continuará aplicável o regramento mais benéfico.

Constatado o caráter *sui generis* da relação de emprego com o Estado, é possível seguir adiante para averiguar a competência da Justiça do Trabalho para conhecer dos conflitos decorrentes do vínculo desta espécie.

2. A AMPLIAÇÃO TEXTUAL DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELA EC nº 45/2004 EM RELAÇÃO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A promulgação da Emenda Constitucional nº 45 em 30 de dezembro de 2004 resultou em grande otimismo por parte dos operadores da Justiça do Trabalho. Em obra organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), publicada em maio de 2005, o texto de apresentação concluía que “o tempo é de construção de um novo Direito do Trabalho e uma nova Justiça do Trabalho” (Coutinho; Fava, 2005, p. 14).

Por outro lado, a coletânea organizada pela mesma associação por ocasião do aniversário de vinte anos da chamada reforma do judiciário, traz em sua apresentação diagnóstico que vai no sentido oposto ao dizer que “a ampliação da competência [da Justiça do Trabalho] não se beneficiou de uma percepção linear e ascendente compatível com o seu alargamento textual” (Araújo; Pessoa; Conforti, 2024, p. 5). Tal leitura aponta para um contexto em que competência constitucional do judiciário trabalhista vem sofrendo uma série de reveses por parte da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e que merece ser esmiuçado.

A redação original do art. 114 da CF previa hipóteses bastante restritas para a atuação da Justiça do Trabalho. O texto informava que competia a essa justiça especializada “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores” incluindo os entes da administração pública direta e indireta, bem como o cumprimento de suas próprias sentenças, além de outras controvérsias na forma da lei.

Na leitura de Ilse Marcelina Bernardi Lora (2005, p. 192), a opção pelo vocábulo “trabalhadores” chegou a suscitar dúvidas doutrinárias sobre seu alcance, mas “sedimentou-se

o entendimento de que se tratava de trabalhador subordinado, pois é este quem presta serviço a ‘empregador’, consoante a terminologia empregada pelo legislador constituinte”. Assim, a competência da justiça laboral estava textualmente limitada ao contexto da relação de emprego.

Não se pode dizer o mesmo da atual redação do art. 114 da CF, que passou a prever cláusulas mais amplas ao tratar da competência da justiça especializada em estudo. O texto aprovado pela Congresso Nacional na EC ° 45/2004 passou a conter nove incisos, de modo que foram inseridas no âmbito de atuação da Justiça do Trabalho (i) as ações oriundas da “relação de trabalho”, e não mais da relação de emprego, inclusive em face dos entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta; (ii) as ações que envolvam direito de greve; (iii) ações envolvendo “representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”; (iv) os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria afeita à justiça laboral; (v) os conflitos de competência entre órgãos da jurisdição trabalhista; (vi) as ações de indenizatória “por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”; (vii) “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”; (viii) “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”; (ix) além de outras controvérsias relativas à relação de trabalho que lei vier a indicar.

Conforme já adiantado, o primeiro ponto de interesse deste trabalho é o abandono da menção à relação entre empregado e empregador e a adoção da expressão “relação de trabalho”. Referida mudança um dos principais fatores a dar origem ao grande otimismo com relação ao que se chamou de “nova competência da Justiça do Trabalho”. Desse modo, sendo trabalho gênero do qual o emprego é espécie, a doutrina cuidou de estabelecer as novas fronteiras do judiciário trabalhista após a modificação de seu principal eixo de competência:

A sutileza de diferença de situações tem inspirado aos estudiosos o ilusório sentimento de que a matéria continua comandando a determinação. Cremos que isso decorre de não estar sendo bem percebido, *venia concessa*, o fato de que a relação de trabalho é de conteúdo (matéria) cível, até de modo prevalente, pois de todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado).

Portanto, é no trabalhador que está centrada a determinação. E é ele, portanto que chama para a Justiça do Trabalho a matéria da relação de que for sujeito, trabalhista ou não (Pinto, 2005, p. 230).

É importante consignar que tal modificação de critério, reputada como ampla pela doutrina especializada, foi bastante mitigada pela evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal desde a promulgação da reforma. Nesse sentido, a Corte vem apresentando reiteradas decisões que atribuem sentido restritivo às cláusulas do art. 114 da CF.

Ao se debruçar sobre o assunto, Grijalbo Fernandes Coutinho (2024, p. 261 a 274) aponta 16 hipóteses nas quais o STF consolidou seu posicionamento jurisprudencial de maneira a limitar o alcance e a interpretação da competência constitucional da Justiça do Trabalho. O autor, adotando postura crítica sobre o tema, afirma que “pela via sutil de conteúdo processual, transfere-se para outros segmentos do judiciário parte significativa do debate em torno das relações de trabalho” (2024, p. 261) e, mais, que se trata de verdadeira “desconstrução deliberada da competência da Justiça do Trabalho” (2024, p. 261).

Por razões de pertinência temática, é imprescindível analisar o posicionamento adotado pela Corte Constitucional em sede de julgamento da ADI 3.395. Nos autos a questão em discussão era, em apertada síntese, verificar se a expressão “relação de trabalho” do art. 114, I da CF englobaria ou não os servidores públicos com vínculo de natureza estatutária com o Poder Público.

A tese de que a nova redação do texto constitucional traria para a justiça trabalhista as ações entre a administração e seus servidores em sentido estreito se funda, essencialmente, em um argumento semântico. É que a expressão “relação de trabalho” englobaria, também, o trabalho que exerce o servidor público junto ao Estado. Além disso, o texto constitucional faz menção expressa à administração pública como inserida na competência juslaboralista. Há, por fim, um argumento que decorre do processo legislativo de aprovação da EC nº 45: a exclusão dos servidores estatutários e titulares de cargo em comissão estava prevista de maneira expressa na redação da inicial da Emenda e foi suprimida na redação final da Câmara dos Deputados. Desse modo, não caberia ao STF ler “no texto da Emenda o que dele foi retirado antes da promulgação” (Pinto, 2005, p. 232).

A posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal, por sua vez, foi em sentido diverso. A assertiva vale tanto para a decisão que concedeu a medida liminar na ADI 3.395, ainda em 2005, quanto para o julgamento definitivo da demanda, em abril de 2020. Ainda que o acórdão final tenha retificado a tese da interpretação conforme do art. 114 da CF acolhida em sede liminar, há peculiaridades nas decisões que merecem atenção.

Na ocasião do deferimento da liminar, o Ministro Nelson Jobim valeu-se do método histórico de hermenêutica jurídica e aplicou a técnica de interpretação conforme do texto do inciso I do art. 114 da CF, de modo a restringir seu alcance (Porto; Freitas, 2021, p. 235). Assim, a decisão suspendeu o entendimento de que seria possível a “apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo” por parte da Justiça do Trabalho. Importante dizer que não se questionou a competência dessa justiça especializada quando a demanda fosse proposta por empregado público celetista.

A ação somente foi julgada definitivamente em 15/04/2020, quando o Tribunal confirmou a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas envolvendo servidores públicos estatutários. Vale trazer aqui o “item 2” da ementa do acórdão, consignou que “a interpretação adequadamente constitucional da expressão ‘relação do trabalho’ deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do trabalho não alcança ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores”.

Sobre a questão, são pertinentes os apontamentos feitos por Maurício Godinho Delgado:

A verdade é que se trata de escolha: as duas interpretações seriam razoáveis, quer pela competência da Justiça do Trabalho, quer pela manutenção da competência da Justiça Estadual e, no caso dos servidores públicos federais, Justiça Federal. Porém, compreendo a diferenciação de competências feita pela tradição constitucional brasileira, separando realmente as relações de caráter público das demais relações de caráter contratual privado, ainda que regidas por uma entidade pública, eventualmente, se ela optar pelo Regime Celetista. (...) Caso o Estado faça uma escolha – que me parece manifestamente equivocada –, e opte por um regime privatístico, como é o regime da CLT, não resta dúvida nenhuma de que a competência é trabalhista (Delgado, 2009, p. 57 e 58).

Nesse sentido, o autor enxerga a exclusão do servidor público do âmbito da competência trabalhista como “parte de uma tradição que não foi rompida com a Emenda Constitucional n. 45” (Delgado, 2009, p. 58). O mesmo se pode dizer acerca competência de tal justiça especializada quando o servidor público for celetista. Apesar da modificação dos contornos da Justiça do Trabalho pela EC nº 45, a competência para as lides decorrentes do emprego público permaneceu a mesma.

Ademais, é interessante notar, a partir de uma comparação entre a redação da medida liminar e a do acórdão definitivo da ADI 3.395, a supressão das relações de caráter jurídico-administrativo da segunda. É que, no intervalo entre as decisões, a doutrina e a

jurisprudência se preocuparam em definir o conteúdo das ressalvas indicadas pela liminar da referida ação.

Quanto às relações estatutárias, o termo é unívoco e se refere àqueles “ligados à administração pública por meio de uma lei, federal, estadual, distrital ou municipal, que lhes institui um regime jurídico próprio, nos termos do art. 39 da CF, ou seja, não se sujeitam à CLT” (Porto; Freitas, 2021, p. 237). Por sua vez, a expressão “relação jurídico-administrativa” é mais obscura, de modo que a partir da interpretação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre o tema, é possível verificar sua aderência a três hipóteses “(a) servidores contratados como temporários, nos moldes do art. 37, IX, da CF/88; (b) servidores contratados sem concurso público ou sem qualquer tipo de seleção; e (c) servidores contratados por meio de interposição de mão de obra ilegal” (Porto; Freitas, 2021, p. 238).

Para os autores Noemia Porto e Marco Antonio de Freitas, a exclusão da ressalva quanto às relações jurídico-administrativas do acórdão final, que fala somente de relações estatutárias, abre espaço para um novo debate acerca da competência da Justiça do Trabalho. Assim, a competência especializada já não estaria limitada ao emprego público, mas poderia alcançar os vínculos com a administração descritos no parágrafo anterior (2021, p. 239).

Para este trabalho, porém, interessa essa exposição para fixar que, apesar da ampliação textual do art. 114, I da CF após a EC nº 45, pouco foi modificado com relação à administração pública. Consolidou-se, em sede de controle concentrado, o entendimento de que a competência deve ser aferida pela natureza do vínculo, da mesma forma como se fazia na redação anterior do dispositivo em análise. Por essa razão, não se cogitava falar em incompetência da Justiça do Trabalho quando o vínculo fosse de emprego público.

Tendo tudo isso em vista é que se passa à análise da tese fixada pelo STF no Tema 1.143 da repercussão geral.

3. UMA ANÁLISE DO TEMA 1.143 DA REPERCUSSÃO GERAL: O AFASTAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RAZÃO DA NATUREZA DA PARCELA PLEITEADA

Em julho de 2023, o Supremo Tribunal Federal finalizou julgamento do Tema 1.143 e fixou a tese de repercussão geral objeto deste estudo. Na origem, a discussão versava sobre a ampliação da base de cálculo do quinquênio, adicional por tempo de serviço previsto no art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo e art. 127 do Estatuto dos Servidores

Públicos do mesmo estado. As autoras eram empregadas públicas do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo.

Sobre a temática, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento pacificado de que a base de cálculo do referido adicional deve ser apenas o salário-base do servidor, conforme a Orientação Jurisprudencial Transitória (OJT) nº 60 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1). As requerentes, porém, pleiteavam a ampliação da base de cálculo para englobar a integralidade de seus vencimentos, incluindo gratificações, adicionais de direito e outras verbas de natureza remuneratória.

Este é, portanto, o primeiro ponto que merece atenção. A prática forense, via de regra, reputaria a demanda inviável ou perdida em razão do entendimento já pacificado pelo TST. O patrono das reclamantes, entretanto, colheu precedentes do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), do STJ e do STF para sustentar a tese da competência da Justiça Comum, em que a orientação jurisprudencial desfavorável da corte trabalhista não teria aderência à demanda.

Os pedidos foram julgados procedentes em primeiro e segundo grau e a competência da Justiça Estadual foi mantida. Por isso, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo interpôs recurso extraordinário sob o fundamento de violação ao art. 114, I da CF, que determina a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

A repercussão geral da questão constitucional no RE 1.288.440 de São Paulo foi, então, reconhecida e deu origem ao Tema 1.143. Finalizado o julgamento, o acórdão foi ementado da seguinte maneira:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. DEMANDA PROPOSTA POR EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA CONTRA O PODER PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA.

1. Recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, em que se discute a competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum para julgar ação proposta por servidor celetista contra o Poder Público, na qual se pleiteia prestação de natureza administrativa.
2. Tratando-se de parcela de natureza administrativa, a Justiça Comum é o ramo do Poder Judiciário que tem expertise para apreciar a questão. Nesses casos, embora o vínculo com o Poder Público seja de natureza celetista, a causa de pedir e o pedido da ação não se fundamentam na legislação trabalhista, mas em norma estatutária, cuja apreciação – consoante já decidido por esta Corte ao interpretar o art. 114, I, da Constituição – não compõe a esfera de competência da Justiça do Trabalho.
3. Recurso extraordinário a que se nega provimento, com a fixação da seguinte tese: **A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa.**

4. Modulação dos efeitos da decisão para manter na Justiça do Trabalho, até o trânsito em julgado e correspondente execução, os processos em que houver sido proferida sentença de mérito até a data de publicação da presente ata de julgamento (Destaque nosso).

Assim, o Supremo Tribunal Federal firmou precedente vinculante no sentido de excluir do âmbito da competência da Justiça do Trabalho as ações ajuizadas por empregados públicos que discutam parcela de natureza administrativa.

As razões de decidir adotadas pelo relator fazem remissão a três outros temas da repercussão geral: 544, 606 e 944. O primeiro fixou a tese de que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar “abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração direta, autarquias e fundações de direito público”; o segundo, ao tratar da demissão de empregado da ECT por cumulação de proventos e vencimentos, fixou que “a natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão”; o terceiro, por fim, fixou que a competência para processar e julgar controvérsias ligadas à fase pré-contratual de seleção e admissão de pessoal é da Justiça Comum, mesmo que o regime seja celetista.

Nesse contexto, o acórdão conclui que, sendo a causa de pedir e o pedido fundados em norma estatutária e não em norma trabalhista, a competência deve ser da Justiça Comum sob o fundamento da “racionalização da prestação jurisdicional” e para evitar sobreposições entre os ramos do Judiciário. Propõe, por fim, a modulação de efeitos da decisão e a tese a ser fixada, conforme transcrito na ementa acima.

Sobre o quanto decidido, Silvia Teixeira do Vale aponta que há “abundante incoerência entre o que a Corte Suprema já havia decidido quando do julgamento da ADI 3.395 e o que findou decidido no Tema n. 1.143” (2024, p. 426). Melhor explicando, na primeira, o STF fixou que o critério definidor da competência era a natureza do vínculo com a administração pública e, na segunda, que o critério definidor é a natureza da parcela pleiteada.

Para além do dissenso jurisprudencial entre julgados da própria corte, a tese fixada é problematizável por outras razões.

A primeira é a desconsideração na fundamentação do julgado da teoria das fontes do Direito do Trabalho e suas implicações no contrato de trabalho com a administração pública. Conforme abordado neste trabalho, o Estado, ao contratar seu servidor pelo regime da CLT, se despe do caráter de autoridade e passa a ser equiparado ao empregador privado. É que o regime celetista é essencialmente privatístico por sua natureza contratual e, desse modo,

impróprio para reger as contratações de servidores público, sendo admitido apenas de maneira residual pela dogmática. A regra é a contratação pelo regime estatutário, que melhor concretiza a prevalência do interesse público sobre o privado e não descaracteriza a relação entre administração e servidor, como ocorre no regime de emprego.

Desse modo, a equiparação do Estado ao empregador privado, para compatibilizá-lo ao regime celetista, implica na leitura das normas editadas pelo ente público para reger seus servidores como se regulamento de empresa fossem. Isso, inclusive, sob pena de violação da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho. Trata-se, então, de fonte autônoma por equiparação e que, por isso, adere ao contrato de trabalho com a administração pública e implica na competência da Justiça do Trabalho para conhecer da demanda.

A segunda questão a ser apontada é plurivocidade da expressão “parcela de natureza administrativa”, adotada na tese. Identificou-se, neste trabalho, que a terminologia foi utilizada pelo STF no julgamento da Medida Cautelar na ADI 3.395 como uma terceira espécie de vínculo com a administração pública. A decisão falava em vínculos regidos pela CLT – para os quais a Justiça do Trabalho seria competente – e em vínculos estatutários e de natureza jurídico-administrativa – para os quais a competência seria da Justiça Comum. Tratava-se, portanto, de uma terceira espécie de vínculo com a administração que a jurisprudência do STJ cuidou de interpretar como aquele vínculo temporário ou irregular com o Poder Público. Dessa maneira, o significado construído para a expressão a partir da jurisprudência do Supremo não possui aderência à tese do Tema 1.143. Além disso, sua *ratio decidendi* indica apenas a previsão da parcela em norma estatutária como critério definidor da natureza da parcela para fins de vinculação ao precedente.

Isso posto, o que se verifica é verdadeira confusão quanto à aplicação da tese. A celeuma é compreensível e uma de suas faces foi adiantada pela Procuradoria Geral do Estado do Rio Grande do Sul em sua manifestação nos autos do RE 1.288.440/SP na qualidade de *amicus curiae*:

A experiência indica que, na quase integralidade dos casos postos à apreciação judicial nas demandas que envolvem prestações de cunho remuneratório, há cumulação de pedidos, porquanto quaisquer vantagens salariais, ainda que tenham por fundamento normas estatutárias, refletem em outras vantagens de cunho trabalhista (RE 1.288.440/SP).

Tomando como exemplo o *leading case* do referido recurso extraordinário, a ampliação da base de cálculo dos quinquênios repercutirá em verbas de cunho trabalhista. Ou

seja, majorado o adicional por tempo de serviço, as autoras farão jus às diferenças vencidas de outras verbas reflexas, que têm a remuneração como base de cálculo. Assim, o aumento do quinquênio gerará diferenças de 13º salário, férias e seu adicional, horas extras, recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outras verbas de direito, todas estritamente trabalhistas. Feito esse exercício, pode-se dizer que raramente a demanda versará apenas sobre a parcela prevista em norma estatutária, devido às verbas reflexas trabalhistas. E, para essas parcelas, a Justiça Comum é absolutamente incompetente em razão da matéria (Brito; Correia, 2025).

Atentos a esse ponto, José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza e Jurema Costa de Oliveira Silva (2025), em trabalho sobre o assunto, destacam que tal separação de competências pode levar a uma estranha situação na qual a Justiça Comum defere ao servidor celetista a parcela jurídico-administrativa perseguida e, por consequência, os reflexos terão de ser reclamados na Justiça do Trabalho. Haveria, então, a necessidade do ajuizamento de duas ações pelo trabalhador (em situação que antes era resolvida em uma única demanda), criando-se um verdadeiro “zigue-zague competencial” (2025, p. 588).

Assim, a expressão “parcela de natureza administrativa” parece vazia de conteúdo, de modo que será preenchida conforme entendimento de cada órgão julgador. Tudo isso porque, de um lado, é possível argumentar que mesmo as parcelas previstas em norma emitida pelo Poder Público possuem natureza trabalhista, por força de sua equiparação ao regimento de empresa. Por outro, lado, identificou-se que é possível sustentar que o contrato de trabalho como um todo é dotado de natureza administrativa. Isso em razão da deformação que o contato entre uma figura de direito privado sofre em contato com o direito público, adquirindo características de ato administrativo bilateral.

Considerando tais circunstâncias, a tese fixada parece contradizer a jurisprudência consolidada do STF em sede de controle concentrado com relação aos limites do art. 114, I da CF; além de passar ao largo das construções doutrinárias feitas para acomodar o emprego público ao regime da CLT e; por fim, cria nova exceção à competência da Justiça do Trabalho com relação à administração pública sem conteúdo preciso, implicando maior insegurança na prestação jurisdicional à espécie de trabalhadores objeto desta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, a partir de uma revisão bibliográfica sobre o emprego público e sobre a competência material da Justiça do Trabalho para tal espécie de servidores públicos civis, analisou as razões de decidir adotadas no julgamento do Tema 1.143 do STF.

Assim, inicialmente foi possível verificar que a utilização do contrato de trabalho pela administração pública, em que pese dogmaticamente questionável, remonta a período anterior à própria Constituição Federal. Diante disso, abordou-se o tratamento dado pelo texto constitucional ao emprego público, bem como as acomodações doutrinárias realizadas pelo Direito do Trabalho para compatibilizar um regime de ordem privada com seu uso pelo Poder Público. Ademais, o texto trouxe para a discussão considerações de ordem publicista sobre tal relação, que entendem inadequada diante dos objetivos da atuação do Estado.

Em seguida, operou-se a leitura das modificações de teor ampliativo introduzidas nas normas constitucionais sobre a competência da Justiça do Trabalho com o advento da EC nº 45 de 2004. Nesse sentido, identificou-se que o otimismo trabalhista por ocasião da aprovação da Reforma mostrou-se frustrado pela construção jurisprudencial do STF, que limitou a âmbito de aplicação do texto ampliado do art. 114 da CF. Ainda, o trabalho colheu de tal jurisprudência a ADI 3.395, paradigmática ao fixar a natureza como vínculo com critério para a definição de competência nas lides que envolvem servidores públicos.

Ao fim, a pesquisa passa de forma específica à apreciação da decisão proferida no Tema 1.143. Isso para extrair dos autos as peculiaridades que emergem do *leading case* e identificar os principais pontos do voto vencedor, que se fundamenta de maneira quase exclusiva em precedentes do próprio STF. Cumpre consignar que cada um desses precedentes faria jus à estudo particular, de modo que não foram objeto de aprofundamento. Após isso, apura-se que muitos dos pontos nevrálgicos levantados por este trabalho sequer foram mencionados no texto da decisão, como o papel das fontes do Direito do Trabalho no emprego público.

Diante de tudo isso, este trabalho indicou que a tese firmada vai de encontro à jurisprudência da própria Corte em sede de controle concentrado, que a equiparação das normas editadas pelo Poder Público ao regramento de empresa não foi considerada nas razões de decidir e, que a expressão “parcela de natureza administrativa” é imprecisa e dificulta a avaliação da aplicação da tese a cada caso concreto.

Com isso, procurou-se contribuir com estudo da temática em questão, contudo, com consciência de o objeto escolhido demanda outras abordagens para além da adotada por este trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 30ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.
- BRITO, Ednaldo; CORREIA; Henrique. **Precedentes Vinculantes do STF na Área Trabalhista: Comentários às decisões do STF em controle de constitucionalidade em matéria trabalhista**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2025.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. *E-book*.
- _____. **O Empregado Público**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes. A Espoliação da Competência da Justiça do Trabalho pelo STF: Tentativa de Esvaziamento do Direito do Trabalho. In: ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024. p. 258 a 279.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Relações de Trabalho: Competência e Direito Material. Degravação da participação do painelistas. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.) **Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho 5 Anos Depois: Textos do 2º Seminário Nacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 53 a 59.
- FERNANDES, Felipe Gonçalves. **O regime jurídico dos empregados das empresas estatais: uma análise à luz do arcabouço normativo-axiológico de direito público**. 2023. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.
- GOMES, Ana Cláudia Nascimento. **Emprego Público de Regime Privado: A Laboralização da Função Pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2017.
- LORA, Ilse Marcelina Bernardi Lora. A Nova Competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 187 a 218.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: Reflexos, Inovações e Impactos. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA,

Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 219 a 246.

PORTO, Noemia; FREITAS, Marco Antonio de. O Julgamento Definitivo da ADI 3.395/STF e a Competência da Justiça do Trabalho para as Demandas dos Servidores Públicos. *In*: CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia Aparecida Garcia; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado (org.) **A Competência da Justiça do Trabalho 15 Anos após a Emenda Constitucional 45/2004: Ampliação, Limites e avanços necessários**. São Paulo: LTr, 2021. p. 233 a 240.

RODRIGUES DE SOUZA, José Pedro de Camargo; SILVA, Jurema Costa de Oliveira. A crise da competência da Justiça do Trabalho. *In*: CORRÊA DA VEIGA, Aloysio; *et al.* **Justiça do Trabalho: Jurisdição e Competência**. Brasília: Editora Venturoli, 2025. p. 571 a 593.

VALE, Silvia Teixeira do. Competência das Lides Envolvendo Servidores Públicos. Peculiaridades e Paradoxos. *In*: ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024. p. 417 a 428.

Submetido em 08.10.2025

Aceito em 13.10.2025