



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS DEPARTAMENTO
DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES

**DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS SOB A ÉGIDE
DA JUSTIÇA COMUM: Implicações da configuração na competência
jurisdicional para as causas dos trabalhadores estatais.**

**MOSSORÓ/RN
2025**

DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES

**DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS SOB A
ÉGIDE DA JUSTIÇA COMUM: Implicações da configuração na competência
jurisdicional para as causas dos trabalhadores estatais.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Rayane Cristina de Andrade Gomes

**MOSSORÓ/RN
2025**

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

dL864 de Moraes Batalha Lopes, Damares.
d DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS
SOB A ÉGIDE DA JUSTIÇA COMUM: Implicações da
configuração na competência jurisdicional para as
causas dos trabalhadores estatais. / Damares de
Moraes Batalha Lopes. - 2025.
81 f. : il.

Orientadora: Rayane Cristina de Andrade Gomes.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2025.

1. Servidores Estatutários. 2. Atribuição de
Competência. 3. Jurisdição Trabalhista e Comum. 4.
Princípios Peculiares. 5. Direitos Trabalhistas.
I. de Andrade Gomes, Rayane Cristina, orient.
II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES

**DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS SOB A
ÉGIDE DA JUSTIÇA COMUM: Implicações da configuração na competência
jurisdicional para as causas dos trabalhadores estatais.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

APROVADA EM: __/__/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Rayane Cristina de Andrade Gomes (UFERSA)
Presidenta

Prof. Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor (UFERSA)
Membro Interno

Advogado Pedro Lima Gondim (UFRN)
Membro Externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me permitido concluir a graduação com tanto louvor e paixão pela profissão.

À minha orientadora, Professora Rayane, que abraçou a minha pesquisa e acreditou em todo o meu potencial, apresentando as melhores sugestões e ideias para a confecção do trabalho.

À minha família, em especial aos meus pais, Queila e Edeson, pelo amor e dedicação depositados, e por confiarem na minha trajetória acadêmica, alegrando-se com as minhas (nossas) conquistas; bem como aos meus irmãos: Victor, Gustavo, Nívea, Camila e Guilherme, companheiros de toda uma vida, aos quais anseio servir de inspiração.

Ao meu noivo, Pedro, que foi o meu principal incentivador e alicerce durante toda a graduação, sempre acreditando no meu sucesso, quando nem eu mesma acreditava.

Às minhas amigas: Luana, Bruna, Maria Luísa Moraes e Maria Luísa Dantas, que tornaram a experiência da graduação mais leve e trouxeram alegria para o meu cotidiano, dividindo os anseios e multiplicando as conquistas acadêmicas e profissionais.

“A justiça é o pão do povo.
Às vezes bastante, às vezes pouca.
Às vezes de gosto bom, às vezes de gosto ruim.
Quando o pão é pouco, há fome.
Quando o pão é ruim, há descontentamento (...)”

(Bertolt Brecht)

RESUMO

O presente estudo possui como problema a compreensão sobre os impactos da atribuição de competência à Justiça Comum para o julgamento das ações trabalhistas envolvendo os servidores público, com o objetivo de analisar as eventuais repercussões dessa atribuição jurisdicional de competência para o processamento das causas trabalhistas estatutárias. Trata-se de um estudo qualitativo, com levantamento documental e de dados extraídos da base de dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Tem como principais interlocutores teóricos: Sérgio Pinto Martins (2024), Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2025) Humberto Theodoro Júnior (2001), José Eduardo Faria (1997), Pedro da Silva Dinamarco (2020), Nelson Nery Júnior (2000), Marina Vezzoni (2016), dentre outros autores. A pesquisa se inicia constituindo um breve panorama histórico acerca dos conflitos de jurisdição envolvendo a Jurisdição Trabalhista e Comum. Destaque-se que o estudo interpreta tais questões sob um viés principiológico, estabelecendo comparativos entre as respectivas áreas do direito, especialmente quanto à maneira como os processos de natureza laboral são conduzidos em cada uma das esferas. Além disso, o trabalho destaca relevantes debates jurídicos, os quais foram levados à apreciação judicial, que abordam acerca do direito coletivo dos servidores públicos estatutários, mais especificamente os direitos de greve e de negociação coletiva. Por fim, são expostos dados estatísticos coletados pelo CNJ referentes ao processamento das ações trabalhistas no âmbito de ambas as jurisdições, elucidando as principais implicações dessa definição de competência para a persecução de direitos trabalhistas dos servidores públicos.

Palavras-chave: Servidores Estatutários; Atribuição de Competência; Jurisdição Trabalhista e Comum; Princípios Peculiares; Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

The present study aims to understand the impacts of assigning jurisdiction to the Common Courts for judging labor lawsuits involving public servants, with the objective of analyzing the potential repercussions of this jurisdictional assignment of competence for the processing of statutory labor cases. This is a qualitative study, with documentary research and data extracted from the National Council of Justice (CNJ) database. Its main theoretical interlocutors include: Sérgio Pinto Martins (2024), Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2025), Humberto Theodoro Júnior (2001), José Eduardo Faria (1997), Pedro da Silva Dinamarco (2020), Nelson Nery Júnior (2000), Marina Vezzoni (2016), among other authors. The research begins by establishing a brief historical overview of the jurisdictional conflicts involving Labor and Common Jurisdictions. It is emphasized that the study interprets these issues from a principle-based perspective, establishing comparisons between the respective areas of law, especially regarding how labor-related cases are handled in each sphere. Furthermore, the work highlights relevant legal debates, which were brought to judicial review, addressing the collective rights of statutory public servants, specifically the rights to strike and collective bargaining. Finally, statistical data collected by the CNJ regarding the processing of labor lawsuits within both jurisdictions are presented, elucidating the main implications of this definition of competence for the pursuit of labor rights of public servants.

Keywords: Statutory Servers; Attribution of Competence; Labor and Common Jurisdiction; Peculiar Principles; Labor Rights.

MEMORIAIS

Meu interesse pela área trabalhista se iniciou em 2023, quando tive meu primeiro contato com o Direito do Trabalho. Naquele momento, eu tive a oportunidade de compreender um pouco mais sobre como surgiram os primeiros movimentos em prol dos trabalhadores e sobre todas as lutas que permitiram o reconhecimento e a garantia dos direitos que temos hoje. Na verdade, acredito que o interesse veio muito antes disso, no próprio ensino médio e fundamental, nas aulas de história e sociologia, quando aprendemos sobre as revoluções industriais, o movimento operário, a mais-valia e as lutas de classes.

Desde então, por influência das aulas de Direito Processual Trabalhista, dos estudos para concurso, das atividades desempenhadas no meu estágio no TRT - Rio Grande do Norte (RN) e das aulas da Prática Trabalhista, a afeição pela área passou a se nutrir cada vez mais. Com essas experiências, comecei a enxergar o Direito do Trabalho como um instrumento de proteção do trabalhador, uma forma de estabelecer equilíbrio nas relações de trabalho, e acredito que somente por meio dele poderemos promover a justiça social e a valorização da classe trabalhadora.

Mais especificamente com relação ao tema do presente TCC, a ideia surgiu após uma das palestras realizadas nas aulas da Prática Jurídica, mais especificamente no Estágio Supervisionado Trabalhista. Na oportunidade, o palestrante, o Dr. Pedro Lima Gondim, relatou sua experiência e as dificuldades que encontrava na advocacia, atuando em conjunto com alguns dos maiores sindicatos dos servidores estatutários do RN, cujos processos tramitam na Justiça Comum.

Diante de tudo que foi exposto na palestra, percebi que o tema poderia promover diversas problematizações importantes e que, pra mim, haviam sido pouco debatidas durante a graduação. A confecção desse trabalho tem como objetivo principal compreender como a dinâmica laboral no setor público se estabelece e por qual razão as jurisdições se diferenciam, além de atestar se as dificuldades apresentadas pelo palestrante podem ser constatadas por meio dos dados estatísticos.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Tempo médio do primeiro julgado na fase de conhecimento	47
Tabela 2- Tempo médio do primeiro julgado na fase de execução	48
Tabela 3- Taxa de congestionamento	50
Tabela 4- Índice de Atendimento à Demanda	51
Tabela 5- Tempo médio da primeira baixa	52
Tabela 6- Tempo médio dos pendentes	53
Tabela 7- Produtividade da Justiça do Trabalho nos últimos cinco anos (dados até 31/12/2024)	54
Tabela 8- Produtividade da Justiça Estadual nos últimos cinco anos (dados até 31/12/2024)	55
Tabela 9- Dados sobre conciliação na Justiça Estadual (TJRN- Comarca de Mossoró)	57
Tabela 10- Dados sobre conciliação na Justiça do Trabalho (TRT 21- Comarca de Mossoró)	59
Tabela 11- Dados do CEJUSC (TRT 21- Comarca de Mossoró)	60
Tabela 12- Maiores litigantes da Justiça do Trabalho(Casos Novos nos últimos 12 meses) ..	61
Tabela 13- Maiores litigantes da Justiça Estadual (Casos Novos nos últimos 12 meses)	62

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Tempo médio do primeiro julgado (Conhecimento e Execução)	66
Gráfico 2- Índice de atendimento à demanda	67
Gráfico 3- Dados sobre conciliação	67
Gráfico 4- Produtividade	68
Gráfico 5- Taxa de congestionamento	69
Gráfico 6- Tempo médio dos pendentes	69

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A JUSTIÇA COMUM E A JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO AO ASPECTO PRINCIPIOLÓGICO.	17
2.1. Princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho em revista	18
a. Princípio da Proteção e Princípio da Igualdade Processual.	20
b. Princípio da simplicidade das formas e Instrumentalidade das Formas.	22
c. Princípio da Celeridade e Duração Razoável do Processo.	23
d. Função Social do Processo do Trabalho e Efetividade.	25
e. Princípio da Indisponibilidade de Direitos e os Direitos Disponíveis.	27
f. Princípio do Jus Postulandi e a Necessária Representação por Advogado.	29
g. Princípio da Busca da Verdade Real: Trabalhista e Comum.	30
h. Princípio da Conciliação na seara trabalhista.	31
3. DEBATES JURÍDICOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS.	33
3.1 Direito de Greve dos Servidores Estatutários.	37
3.2 Negociação coletiva e Dissídio Coletivo no Setor Público.	41
4. ANÁLISE DE DADOS COLETADOS PELO CNJ, ENVOLVENDO AS CAUSAS SUBMETIDAS À JURISDIÇÃO TRABALHISTA E À COMUM NA CIDADE DE MOSSORÓ-RN.	46
4.1 Tempo médio do primeiro julgamento na fase de conhecimento e de execução.	47
4.2 Taxa de congestionamento Bruta e Líquida.	49
4.3 Índice de Atendimento à Demanda.	51
4.4 Tempo médio da primeira baixa.	52
4.5 Tempo médio do pendente total e líquida.	53
4.6 Produtividade.	54
4.7 Taxa de resolução de conflitos por intermédio da conciliação.	57
4.8 Principais litigantes.	61
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXO 1	75
ANEXO 2	76
ANEXO 3	77
ANEXO 4	78
ANEXO 5	79

1. INTRODUÇÃO

O tema da presente pesquisa teve como inspiração o relato pessoal do advogado Pedro Lima Gondim, integrante do escritório Gondim, Marques, Cavalcanti e Garcia Advogado associados, cuja atuação é focada no Direito Administrativo e Sindical. No curso da disciplina de Estágio Supervisionado Trabalhista, a sua presença na roda de conversa enfocou os desafios enfrentados pela advocacia sindical na proteção dos direitos dos servidores públicos. Os arranjos práticos e teóricos de sua atuação na assessoria aos sindicatos dos trabalhadores em educação do Estado do Rio Grande do Norte, despertaram o interesse para revisitar os limites de competência entre Justiça Comum e Trabalhista, quando os conflitos laborais estão entrelaçados com os debates administrativistas.

Após inúmeras pesquisas sobre a matéria, foi possível perceber que a discussão acerca de tal atribuição de competência é de extrema relevância e complexidade para o ordenamento jurídico brasileiro. Ao longo dos anos, diversas foram as alterações legislativas e decisões judiciais que debateram sobre a temática, em razão das divergências na interpretação normativa sobre qual seria de fato a competência estabelecida para a Justiça Comum e para a Trabalhista.

Sem sombras de dúvida, o preceito normativo referente à competência material da Justiça do Trabalho se encontra positivado no artigo 114 do texto constitucional, cuja redação original conferia à Justiça do Trabalho a competência para conciliar e julgar as controvérsias resultantes das relações de trabalho, instaurados pelos trabalhadores em face dos entes de direito público.

O texto, contudo, indicava a competência da Justiça do Trabalho em termos mais amplos que a Constituição anterior. Essa alteração, para o Supremo Tribunal Federal¹, não resultou na inclusão de trabalhadores regidos pelo regime estatutário, de maneira que “os trabalhadores” os quais o texto constitucional fazia referência permaneciam sendo aqueles regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Tal entendimento foi reforçado após o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 492 ², proposta pelo Procurador-Geral da República, cujo objetivo

¹ Conflito de Jurisdição nº 6.829-8/SP, Rel. Min. Octavio Gallotti, DJ 14.04.1989.

² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 492. Rel. Min. Carlos Mário Velloso. Brasília, 12 Nov 1992. Disponível em: [ADI 492](#). Acesso em: 12 Jan 2025.

era a declaração de inconstitucionalidade das alíneas “d” e “e” do artigo 240 da Lei 8112/90,³ que previam, respectivamente, o direito de negociação coletiva e a possibilidade de o servidor público ajuizar ações perante a Justiça Trabalhista.

Neste momento, estabeleceu-se que as questões relativas aos servidores públicos seriam processadas perante a Justiça Comum, de modo que a Justiça Trabalhista não seria competente para tanto. Posteriormente, com a reforma administrativa operada pela Emenda Constitucional nº 45 do ano de 2004,⁴ a questão foi novamente debatida, alterando-se a redação do artigo 114 da CF.

Embora a EC nº 45/2004 tenha ampliado a competência da Justiça do Trabalho, novas contradições surgiram com relação à interpretação do inciso I do art. 114. Além disso, conquanto o texto aprovado pelo Senado Federal tenha previsto uma exceção para os servidores ocupantes de cargos providos por lei, seja de maneira efetiva ou comissionada, a redação final da emenda não continha essa exceção.

Em razão desse equívoco, foi instaurada a Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 3395-6/DF⁵, que questionou se a ampliação da competência da Justiça do Trabalho incluía também os servidores estatutários. O STF decidiu que a Justiça do Trabalho não seria a competente para julgar as causas trabalhistas dos servidores públicos estatutários. Alguns dos argumentos utilizados foram os de que: 1) a natureza das relações jurídicas seriam distintas e que, além disso, 2) seria necessário preservar a autonomia dos poderes, uma vez que as relações estatutárias envolveriam questões de ordem administrativa e de gestão de pessoal, competências típicas do Poder Executivo.

Desde então, o STF vem consolidando o entendimento de que a Justiça Comum, seja federal ou estadual, seria a competente para processar e julgar as ações envolvendo os servidores públicos estatutários, diante da natureza jurídica do seu vínculo, que se diferenciam das relações de trabalho regidas pela CLT.

³ BRASIL. LEI Nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 Dez. 1990. Disponível em: [L8112consol](#). Acesso em 14 Jan 2025.

⁴ BRASIL. Constituição Federal (1988). Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004. Disponível em: [Emenda Constitucional nº 45](#). Acesso em: 13 Jan 2025.

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3395. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal](#). Acesso em: 14 Jan 2025.

Este, inclusive, é o entendimento adotado pelo Superior Tribunal de Justiça, o qual, diante do julgamento do Conflito de Competência nº 2.068 - RJ,⁶ concluiu ser da Justiça Comum a competência para apreciar e julgar os litígios dos servidores públicos regidos pelo regime estatutário.

Por sinal, em razão das reiteradas decisões sobre a matéria, o Tribunal proferiu o seguinte pronunciamento:

*“Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário.”
(Súmula n. 137, Corte Especial, julgado em 11/5/1995, DJ de 22/5/1995, p. 14446.)*

Todavia, embora o debate seja bastante emblemático e inúmeros sejam os conflitos suscitados acerca da matéria, pouco se é comentado sobre durante a graduação. Os profissionais do direito concluem sua formação sem ao menos compreender os principais desafios enfrentados na defesa dos direitos dos profissionais pertencentes ao regime estatutário e quais as implicações desta atribuição para a efetividade dos direitos destes trabalhadores.

A questão da competência da justiça para esses casos impacta diretamente na celeridade processual, na efetivação dos direitos trabalhistas e na especialização do direito aplicado, com repercussões que vão além do campo jurídico e afetam não só a administração pública, como também os direitos dos trabalhadores envolvidos.

Por tais razões, o estudo possui como problema a compreensão sobre de que maneira a atribuição de competência à Justiça Comum para julgar ações trabalhistas envolvendo os servidores públicos têm impactado na defesa dos direitos trabalhistas desses servidores, e como objetivo geral a análise dos impactos dessa atribuição de competência à Justiça Comum para o julgamento das ações trabalhistas envolvendo os direitos trabalhistas dos servidores públicos.

Além disso, os objetivos desse texto compreendem: 1. Ordenar, cronologicamente, os fatos que influenciaram o atual desenho da Jurisdição Trabalhista; 2. Comparar os princípios norteadores da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum, bem como suas repercussões; 3. Destacar as principais discussões jurídicas acerca dos direitos trabalhistas dos servidores públicos; 4. Reunir dados estatísticos sobre os processos submetidos à Justiça Comum e à

⁶ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. CC nº 2.068-RJ. Disponível em: [vol.10.indd](#). Acesso em: 15 Jan 2025.

Justiça Especializada na Comarca de Mossoró-RN; 5. Listar as principais disparidades na concessão de direitos dos servidores submetidos ao regime jurídico estatutário e dos trabalhadores submetidos ao regime celetista.

Quanto ao aspecto metodológico, o trabalho se apoiou na doutrina de autores especialistas na área trabalhista e administrativa, tais como: Sérgio Pinto Martins, Carlos Henrique Bezerra Leite, Maria Sylvia Zanella Di Pietro, Humberto Theodoro Júnior, José Eduardo Faria, Pedro da Silva Dinamarco, Nelson Nery Júnior, Marina Vezzoni, dentre outros autores.

A pesquisa também se baseou nos estudos de outros acadêmicos e pesquisadores, que tiveram a mesma curiosidade para explorar as problemáticas envolvendo os direitos trabalhistas dos servidores públicos, quais sejam: Juliana de Moura Souza Cruz, Enoque Ribeiro dos Santos, Bernardo Cunha Farina, Suair da Silva Campos, Arnaldo José França Mazzei Nogueira, Fernando Barbosa Marcondes Carvalho, etc.

Além disso, para a coleta dos dados junto ao Conselho Nacional de Justiça, foi realizado um contato prévio com a Ouvidoria do órgão solicitando o fornecimento das informações. Em resposta, a Ouvidoria orientou que a demanda fosse formalizada pelo canal oficial do CNJ, podendo a manifestação ser registrada no formulário eletrônico do SIC/Ouvidoria do CNJ. Posteriormente, realizei o preenchimento do formulário que gerou o protocolo de nº 462135. Em atenção à manifestação, a ouvidoria encaminhou as informações prestadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias, acerca das orientações necessárias para para o acesso dos dados no Pannel de Estatísticas do Poder Judiciário (os contatos realizados seguirão o texto em anexo).

Por conseguinte, acessei o painel “Estatísticas”, disponível no site oficial do CNJ,⁷ adentrei nas abas de navegação e delimitei os assuntos por área e data, utilizando-se dos seguintes indicadores: 1. Os tempos médios de julgamento (fases de conhecimento e execução); a taxa de congestionamento; o índice de atendimento à demanda; o tempo médio da primeira baixa; o tempo médio do pendente; a produtividade; além dos índices de conciliação e os principais litigantes.

⁷ Pannel de Estatísticas do Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: [Estatísticas do Poder Judiciário](#). Acesso em: 20 Fev. 2025.

As análises dos dados foram realizadas de maneira descritiva e inferencial, de modo que fosse possível identificar tendências, padrões e diferenças significativas entre as jurisdições. Além disso, também foram utilizados outros métodos de pesquisa, aplicando-se o conhecimento de literaturas e pesquisas já publicadas sobre o tema, de maneira associada.

Acerca das questões estruturais, o texto foi dividido em 3 capítulos. No primeiro capítulo, denominado “Análise comparativa entre a Justiça Comum e a Justiça do Trabalho Quanto ao Aspecto Principiológico”, o trabalho estabelecerá um comparativo entre os princípios peculiares do processo do trabalho e os norteadores da Justiça Comum, bem como suas práticas. Posteriormente, no capítulo denominado “Debates Jurídicos Sobre o Direitos Trabalhistas dos Servidores Estatutários”, serão explicitados alguns dos principais debates envolvendo os direitos trabalhistas dos servidores estatutários, isto é, o direito de greve e o direito à negociação coletiva. Ao final, no terceiro e último capítulo de título “Análise de Dados Coletados pelo CNJ, Envolvendo as Causas Submetidas à Jurisdição Trabalhista e à Comum na Cidade de Mossoró-RN”, será realizado um levantamento das principais informações envolvendo a gestão processual das ações trabalhistas em ambas as jurisdições mossoroenses.

Além disso, importa ressaltar que, ao longo do trabalho, o texto contará com a utilização de 2 (duas) vozes verbais: 1ª (primeira) Pessoa e 3ª (terceira) Pessoa. A escolha desse modelo de escrita possui como objetivo estabelecer uma diferenciação entre os momentos do trabalho em que há uma maior carga de pessoalidade na elaboração do texto, como, por exemplo, na exposição de críticas ou na explicação de procedimentos metodológicos; e os momentos em que há uma carga maior de contribuição externa para confecção do trabalho, como na exposição de entendimentos de outros estudiosos.

Acredito que o presente trabalho contribuirá para a debater as singularidades que envolvem o vínculo estabelecido entre os servidores e o poder público e para a análise das diferenças entre as jurisdições, quanto ao aspecto normativo e principiológico. Além disso, será possível elaborar um panorama geral acerca dos principais debates jurídicos envolvendo os direitos trabalhistas dos servidores públicos e verificar, por meio dos dados estatísticos, se a diferença entre as jurisdições impacta, de fato, no processamento das ações e na concessão de direito.

2. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A JUSTIÇA COMUM E A JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO AO ASPECTO PRINCIPIOLÓGICO.

O presente capítulo tem como propósito estabelecer um comparativo entre a Justiça Comum e a Justiça do Trabalho por meio dos seus princípios norteadores, abordando as similaridades e diferenças existentes entre as jurisdições.

Diversas são as correntes doutrinárias existentes no direito processual do trabalho; entre elas, não há consenso acerca de quais seriam os princípios pertencentes à esfera trabalhista. Por essa razão, optei por selecionar dois grandes doutrinadores brasileiros, o Sérgio Pinto Martins (2024) e o Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), para debater acerca de suas perspectivas quanto ao tema.

Enquanto Sérgio Pinto Martins adota uma abordagem mais objetiva do direito processual do trabalho, versando sobre os princípios de maneira mais concisa e prática, Carlos Henrique Bezerra Leite possui uma visão mais ampla e detalhada acerca da principiologia trabalhista, apresentando classificações mais aprofundadas.

Martins, em sua obra intitulada “Direito Processual do Trabalho” (2024), acredita que o único e verdadeiro princípio do processo do trabalho seria o “Princípio da Proteção”, e que todas as demais particularidades da esfera trabalhista estariam englobadas nele. Dentre as particularidades, o autor ressalta: a possibilidade de ajuizamento da ação sem o patrocínio do advogado (*Jus Postulandi*); os dissídios coletivos; a tentativa obrigatória de conciliação em dois momentos, etc.

Por outro lado, Leite defende a existência de princípios próprios do direito processual trabalhista, que o diferencia do direito processual comum. Em seu livro “Curso de Direito Processual do Trabalho” (2024), o autor lista os princípios que considera tradicionalmente peculiares ao direito processual trabalhista e estabelece comparações com os princípios do direito processual comum.

Dentre os princípios enumerados por Leite, tem-se: I) o Princípio da Proteção; II) o Princípio da Finalidade Social do Processo; III) o Princípio da Efetividade Social; IV) o Princípio da Busca da Verdade Real; V) o Princípio da Indisponibilidade; VI) o Princípio da Conciliação; VII) Princípio da Normatização Coletiva; VIII) Princípio da Simplicidade das formas; IX) o Princípio da Celeridade, dentre outros.

Considerando as duas obras, optei por selecionar os princípios que mais me chamaram a atenção durante a leitura, ou seja, aqueles que considero característicos da Jurisdição Trabalhista, e nos quais seriam possíveis estabelecer um comparativo com os princípios fundamentadores e com as práticas habituais da Jurisdição Comum.

Ressalte-se que, ainda que Sérgio Pinto Martins considere o *Jus Postulandi* das partes como mera peculiaridade, meu trabalho adota o entendimento de que este direito representa um dos princípios norteadores da esfera trabalhista, razão pela qual este também será objeto de comparação.

Além dos autores já mencionados, este capítulo também analisará as contribuições de Humberto Theodoro Júnior (2001), José Eduardo Faria (1997), Pedro da Silva Dinamarco et al. (2020), Nelson Nery Júnior (2000) e Marina Vezzoni (2016). Ademais, com o objetivo de aprofundar a discussão, também serão considerados os estudos encontrados no Google Acadêmico, incluindo os trabalhos de Nilson Feliciano de Araújo e Marcia Coser Petri (2016), bem como de Wilson Seabra Neto.

2.1. Princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho em revista: Comparativos com os princípios norteadores da Jurisdição Comum.

Iniciando-se pelas percepções dos autores Nilson Feliciano de Araújo e Marcia Coser Petri (2016), acerca das funções dos princípios para o ordenamento jurídico, têm-se que estes representam proposições básicas capazes de: 1) orientar o legislador na criação das leis (função informativa); 2) suprimir lacunas legislativas, nas hipóteses de ausência de regulamentação específica (função normativa) e 3) auxiliar os operadores do direito na correta interpretação das regras (função interpretativa), razões pelas quais possuem um papel fundamental na organização do ordenamento e na efetivação dos direitos fundamentais.

Além disso, os autores reforçam a ideia de que os princípios jurídicos agem como pressupostos para a legitimidade dos Estados em seus aspectos político e jurídico, além de representarem um mecanismo de efetivação dos direitos mínimos, os quais são pautados na dignidade humana e, portanto, devidos a qualquer ser humano (Araújo e Petri, 2016, p.3).

A correta compreensão e aplicação dos princípios jurídicos é primordial para a construção do fundamento ético e moral do direito moderno e para a sua correta aplicação na análise dos casos concretos - pelos operadores do direito-, a fim de que se obtenha a solução

do conflito de maneira justa, equânime e legítima (Gualuppo, 1999, p.1 *apud* Araújo e Petri, 2016, p.3).

Desse modo, sendo o Direito Processual do Trabalho um ramo específico do Direito, este também terá princípios próprios, além de possuir outras peculiaridades, visando a proteção dos direitos dos trabalhadores e o equilíbrio das relações de trabalho (Martins, 2024, p.39).

Dentre as particulares do processo trabalhista, o autor Sérgio Pinto Martins cita: 1) a função normativa da Justiça do Trabalho; 2) o dissídio coletivo; 3) as ações de cumprimento; 4) as ações plúrimas; 5) sua linguagem própria, o que justifica sua autonomia, utilizando-se de termos como “reclamante”, “reclamado”, “suscitante”, “suscitado”, dentre outros; 6) a concentração dos atos de audiência, prestigiando princípios como a oralidade, a economia processual e a celeridade; 7) a tentativa obrigatória de conciliação em dois momentos; 8) o *Jus Postulandi* das partes; 9) mínimo de formalismos, além de outras singularidades (Martins, 2024, p.40).

Tais mecanismos são utilizados como forma de compensação da natural desigualdade econômica, e por vezes social, existente entre o empregador e o empregado (Cruz, 2013, p.17). A especificação de quais princípios pertencem ao direito processual do trabalho é uma árdua tarefa, pois não existe uma uniformidade por parte dos doutrinadores de quais seriam esses. Em alguns aspectos, estes princípios também se confundem com os do processo civil, principalmente quando se fala em celeridade, concentração dos autos em audiência e oralidade (Martins, 2024, p.43).

O mais emblemático dos princípios é o “Princípio da Proteção”, que de acordo com Martins seria o único princípio do processo do trabalho, estando nele englobadas as demais peculiaridades. Para outros autores, contudo, o processo do trabalho conta com outros balizadores, a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), que em sua literatura cita - além do princípio da proteção- os princípios: a) da finalidade social do processo/ função social do processo do trabalho; b) da indisponibilidade/ irrenunciabilidade; c) da efetividade social; d) da busca da verdade real/ primazia da realidade; e) da conciliação; f) da normatização coletiva; g) da simplicidade das formas e o h) da celeridade.

Desse modo, considerando que se trata do mais cotado e discutido entre os juristas, o presente trabalho dará início à análise individual dos princípios por meio do “Princípio da

Proteção”, que possui aplicação em âmbito internacional e visa assegurar superioridade jurídica ao empregado.

a. Princípio da Proteção e Princípio da Igualdade Processual.

O princípio da proteção (também conhecido como “tutelar”) é peculiar ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho. Como anteriormente dito, é por meio dele que se busca compensar as desigualdades existentes na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto, reconhecendo-se a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador (Leite, 2024, p.46).

Considerando que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (a qual se constitui em Estado Democrático de Direito) é a redução das desigualdades sociais e regionais (CF, art 3º, II), aparenta-nos que, na esfera jurídica, essa redução é efetivada por meio da proteção da parte mais fraca da relação, tanto no aspecto do direito material quanto no direito processual (Leite, 2024, p.46).

Tal princípio deriva da própria razão de ser do processo trabalhista, concebido para efetivar os direitos materiais reconhecidos ao trabalhador por meio da legislação, que, por sua vez, foi criada com o objetivo de reduzir as desigualdades reais existentes entre empregadores e empregados, evitar explorações/arbitrariedades por parte dos empregadores e garantir direitos mínimos ao trabalhador, assegurando-os uma remuneração justa, condições de trabalho seguras e dignidade no ambiente profissional (Leite, 2024, p.46).

A legislação do trabalho visa, portanto, adaptar-se a realidade das relações trabalhistas, reconhecendo os privilégios que o empregador possui em relação ao empregado, uma vez que este sempre possuirá os melhores meios para conseguir as provas, além de ter condições financeiras para suportar economicamente a demora na solução do processo (Martins, 2024, p.44).

Desse modo, assegura-se a superioridade jurídica do empregado, por meio de mecanismos como: a) a gratuidade dos processos, com a dispensa das custas; b) a possibilidade de inversão do ônus da prova; c) a impossibilidade de aceitar presunções que desfavorecem o empregado; d) impulso processual ex officio determinado pelo juiz, na execução, quando as partes não tiverem advogados; e) instauração da ação no último local da prestação de serviços, de modo que possa ter melhores condições para produção de prova e

menores gastos; f) possibilidade de ajuizar ações sem o patrocínio de advogado (*Jus Postulandi*), g) *in dubio pro operario*, dentre outras estratégias (Martins, 2024, p.44).

É importante destacar que, o protecionismo adotado pela lei não implica parcialidade do juiz em favor do empregado, o sistema visa tão somente proteger o trabalhador das desigualdades que eventualmente lhe prejudicariam no curso da lide processual, devendo o juiz aplicar corretamente a lei e atribuir a causa àquele que for merecedor (Martins, 2024, p.44).

Em contrapartida, o processo civil parte do pressuposto de que as partes são iguais, também conhecido como “Princípio da Igualdade”, previsto no artigo 125, inciso I, do Código de Processo Civil, o qual afirma competir ao juiz assegurar às partes igualdade de tratamento. O artigo do CPC se trata de uma extensão da previsão expressa no artigo 5º da CF/88, o qual dispõe que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”. Neste caso, as partes devem gozar das mesmas oportunidades processuais, pois a igualdade está intrinsecamente ligada à ideia de um processo justo (Martins, 2024, p.44).

Tão somente com as doutrinas modernas de autores como Nelson Nery Júnior e Dinamarco, que se estabeleceu uma conceituação positiva da igualdade/isonomia, destacando a necessidade de que esta seja real e não somente formal, estabelecendo-se “um tratamento igual aos substancialmente iguais, e o tratamento desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades” (Júnior, 2014).

Conforme o Código de Processo Civil, art 7º:

“Art. 7º É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório”

De acordo com a autora Marina Vezzoni (2016), o sistema de precedentes judiciais evidenciou esse aspecto, pois vincula e uniformiza as decisões judiciais, atribuindo aos casos idênticos decisões judiciais semelhantes, mesmo que as partes sejam diferentes, ao passo que situações diferentes aceitarão tratamentos diferenciados.

Contudo, o que se verifica é que, no processamento das ações perante a Justiça Comum, não há ferramentas hábeis a garantir a isonomia entre as partes, ou até mesmo, a favorecer àquela que for inferior economicamente. A igualdade no processo civil corresponde muitas vezes aos aspectos objetivos (valor da causa, pedidos e causa de pedir) e não aos

subjetivos, como as condições sociais e econômicas das partes e a relação estabelecida entre elas, circunstância que dificulta uma atuação mais protetiva por parte do poder judiciário com relação a parte hipossuficiente, expondo-a à eventuais situações de injustiça.

Desse modo, considerando a finalidade precípua do princípio da proteção, é importante debatermos acerca de sua influência sobre os demais ditames da Jurisdição Trabalhista e para a criação de estratégias que buscam garantir maior acessibilidade e participação dos trabalhadores nas ações. Dentre as estratégias, pode-se mencionar as abordagens de flexibilização das regras procedimentais, a qual será utilizada como objeto de comparação com a valorização dos atos processuais adotado pela Jurisdição Comum.

b. Princípio da simplicidade das formas e Instrumentalidade das Formas.

A ideia de simplificação dos procedimentos é objetivo comum entre os ramos da ciência processual, não apenas no processo do trabalho. No processo trabalhista, este princípio decorre dos princípios da instrumentalidade e da oralidade (Leite, 2024, p.54). Um forte exemplo é o art 840, § 1, da CLT, o qual dispõe que a reclamação trabalhista deverá conter “uma breve exposição dos fatos que resultem o dissídio” e “o pedido”, sem necessidade de formalismos extremos. Por essa razão, não haverá que se declarar inépcia de um pedido, senão quando este for exposto de maneira que impossibilite o contraditório.

Além disso, a CLT se preocupou em atribuir às partes o *Jus Postulandi*, ou seja, a possibilidade de ingressar em juízo com a ação, sem necessidade de constituir advogado nos autos, principalmente em razão da hipossuficiência do empregado, que não tem condições de contratar advogado. O artigo 791 desta lei consagra não só ao empregado, como também ao empregador, a capacidade de ajuizar a ação pessoalmente e acompanhar o processo (Martins, 2024, p.44).

Outro mecanismo utilizado pela Justiça Trabalhista para garantir a simplicidade do processo é a comunicação processual pelo correio, prescindindo-se do oficial de justiça para tanto, o que agiliza a ciência dos atos. Além disso, quando necessário fazer a avaliação do bem, o próprio oficial de justiça, ao cumprir a diligência de penhora, realiza a avaliação, sem necessidade de contratação de perito. Ambas as questões foram adotadas pelo processo civil (Martins, 2024, p.44).

Fortes exemplos dessa postura favorável à simplificação dos procedimentos é a realização das audiências unas (também adotado pelo procedimento sumário instituído pelo

CPC de 1973), em que ocorre a apresentação da defesa, a conciliação, a produção das provas e o julgamento da lide em um único momento(Martins, 2024, p. 45).

Os juizados especiais cíveis e criminais também são exemplos da aplicação do princípio da simplicidade pela Justiça Comum, cujas raízes provêm do direito processual do trabalho (Leite, 2024, p.54).

Para Martins (2024), não se justifica que o processo do trabalho tenha como princípio a simplificação dos procedimentos, pois esta deve ser procurada por todos os tipos de processos e esferas judiciais. O autor afirma que a urgência para o recebimento de verbas trabalhistas, diante da sua natureza alimentar, não se sobressai à necessidade dos presos de terem um julgamento célere, por exemplo.

O princípio da instrumentalidade das formas, por outro lado, se assemelha, em sua finalidade, ao princípio da simplicidade, uma vez que é aplicado para garantir a efetividade do direito material sobre o direito processual, desde que não prejudique nenhuma das partes. Seu objetivo é garantir a economia processual, permitindo que os atos processuais sejam compreendidos como mero instrumentos, postos à disposição do direito material e não um fim em si próprios, razão pela qual deveriam ser evitadas as repetições desnecessárias de atos judiciais e aproveitados os atos praticados pelas partes, na medida do possível (Dinamarco, 2020, p. 12).

O que se verifica, todavia, é que o Direito Processual do Trabalho, além de precursor de um sistema mais simples e célere (servindo como inspiração para as demais áreas jurídicas), também conta com um aparato de estratégias processuais simplificadoras muito mais maduras do que as adotadas pela Justiça Comum, que, por sua vez, ainda conta com formalidades nunca superadas.

Pode-se concluir, portanto, que o Direito Processual do Trabalho se destaca por sua busca pela celeridade e simplicidade, influenciando outras áreas do direito na adoção de estratégias que garantam mais efetividade na prestação jurisdicional. Todavia, ao debatermos sobre a rapidez na tramitação dos processos, é de extrema importância abordarmos as diferenças existentes entre os Princípios da Celeridade e da Razovável Duração do Processo, que, conquanto pareçam sinônimos, possuem características distintas, as quais impactam na condução dos processos judiciais.

c. Princípio da Celeridade e Duração Razoável do Processo.

O princípio da celeridade processual deriva do direito fundamental previsto na Constituição Federal, especificamente no artigo 5º, inciso LXXVIII, que assegura a todas as partes envolvidas no processo judicial a garantia a uma duração razoável deste. Esse princípio tem como principal objetivo evitar a morosidade excessiva dos trâmites processuais. Mais especificamente no âmbito do direito do trabalho, a celeridade adquire uma maior ênfase, dada as questões que envolvem demandas trabalhistas, de caráter subsistencial para o trabalhador (Leite, 2024, p.54).

Ainda que a busca por um processo mais célere e ao mesmo tempo efetivo também seja comum a todos os ramos do direito, a expressão “Duração Razoável do Processo”, contida na carta magna, deixa em aberto qual seria o conceito de razoabilidade a ser utilizado pelos operadores do direito na solução das lides (Martins, 2024, p.41).

Sérgio Pinto Martins entende que, apesar de muitos autores confundirem os princípios contidos no Direito Processual Comum com aqueles pertencentes ao Direito Processual do Trabalho, estes se esquecem que, na Justiça do Trabalho, a necessidade de uma resolução mais célere dos conflitos está atrelada à própria natureza da verba trabalhista (que possui caráter alimentar) e as peculiaridades do processo do trabalho, razão pela qual tal princípio assume uma ênfase muito maior nessa seara do direito (Leite, 2024, p. 54 *apud* Martins, 2021, p. 42).

O autor acredita que, ante a urgência pelo recebimento dos direitos sonegados ao trabalhador, seria inegável que os efeitos do princípio da celeridade são mais intensos no processo do trabalho do que no processo comum, mas que isto não poderia ser creditado como princípio do processo trabalhista, por ser comum aos demais ramos do direito (Martins, 2024, p.42).

Além disso, embora muitos afirmem que no processo do trabalho também existiria o “princípio da informalidade”, o que ocorre, na verdade, é que neste ramo do direito há menos formalismos, ainda sendo necessário a utilização de uma forma a ser seguida, tal qual como ocorre nos juizados das pequenas causas/juizados especiais, de maneira que o torne mais acessível aos jurisdicionados (Martins, 2024, p.42).

Somado a isto, o prestígio pela oralidade no processo do trabalho, em detrimento da palavra escrita, possui mais relevância no processo do trabalho (em razão de suas

particularidades), do que em comparação com o processo comum. Por esse motivo que, na seara trabalhista, há a possibilidade de serem feitas leituras da reclamação (art.847 CLT), defesas orais (art. 847 da CLT), oitivas de testemunhas e razões orais finais em audiência (art. 850 da CLT), ganhando forte destaque neste ramo, o que o diferencia do processo comum (Martins, 2024, p. 42).

Por outro lado, Leite (2024) destaca que o princípio da celeridade encontra-se expresso na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 765, segundo o qual, os órgãos de Justiça do Trabalho teriam ampla liberdade para a direção dos seus processos, velando pela rápido andamento das causas (Leite, 2024, p.54).

Conquanto hajam discussões sobre quais seriam os princípios inerentes/peculiares à Justiça do Trabalho, bem como sobre quais deles se confundiriam com os princípios previstos no processo civil, os autores reconhecem que, no ramo trabalhista, a preocupação com uma prestação jurisdicional célere, e ao mesmo tempo efetiva, é muito mais intensa do que na Justiça Comum, atribuindo este fenômeno à urgência da verba alimentar, que rege e influencia todas as demais particularidades do processo do trabalho.

Para além do debate acerca da celeridade processual processual, é importante prosseguirmos com a análise de outros princípios norteadores, que visam a efetividade na prestação jurisdicional. A seguir, serão abordadas as diferenças entre os princípios da Função Social do Processo do Trabalho e da Efetividade (Processo Civil), que, embora objetivem uma resolução adequada dos conflitos, possuem enfoques e finalidades distintas em cada área.

d. Função Social do Processo do Trabalho e Efetividade.

O autor Humberto Theodoro Júnior afirma que

“O primeiro e mais importante princípio que informa o processo trabalhista, distinguindo-o do processo civil comum, é o da finalidade social, de cuja observância decorre uma quebra do princípio da isonomia entre as partes, pelo menos em relação à sistemática tradicional do direito formal” (Theodoro Júnior, 2001, p. 62).

De acordo com a sua doutrina, existe uma perfeita comunhão entre o direito material e o direito processual na área trabalhista, pois ambos intentam a realização da justiça social, por reconhecerem a evidente desigualdade existente entre as partes. De um lado, há o direito substantivo, estabelecendo impositivamente determinados direitos e obrigações; do outro, há o direito processual, reconhecendo que o trabalhador deve ser auxiliado durante o processo,

pela própria autoridade julgadora, de maneira que se atinja uma solução justa da lide (Theodoro Júnior, 2001, p. 62).

Leite (2024) afirma que o princípio da proteção e o princípio da finalidade social do processo se diferenciam pois, enquanto no primeiro a lei confere a desigualdade no plano processual; no segundo, o órgão julgador adotara uma postura mais ativa, ao passo em que ajuda o trabalhador a buscar uma solução mais justa da causa (Leite, 2024, p.49).

Os dois princípios são harmônicos entre si, permitindo que o juiz, ao aplicar a lei, corrija as injustiças que estejam contidas no próprio ordenamento, agindo em conformidade com o que está prescrito no art.5 do Decreto Lei n. 4.657/42 (LINDB),⁸ o qual dispõe: “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” (Leite, 2024, p.49).

José Eduardo Faria faz um importante apontamento sobre o alcance das expressões “fins sociais” e “bem comum”, questionando-se sobre qual perspectiva estes seriam analisados, uma vez que o contexto socioeconômico do Brasil é marcado pela concentração de riqueza nas mãos da menor parcela da população. Para o autor, os conceitos não propiciam uma visão concreta do sistema jurídico, funcionando como barreira ideológica e camuflando contradições sociais profundas, pois de que maneira todos os grupos e classes poderiam ter os mesmos interesses e ensejar os mesmos fins? (Faria, 1997, p.101-102).

Faria defende a necessidade de que o atores do direito adotem uma postura mais crítica, calcada na experiência prática e incorporada à própria percepção da realidade, “consciente das contradições do direito positivo”, não se limitando à simples análise da legislação em seu sentido formal, mas aplicando seu conhecimento multidisciplinar para interpretá-las a partir das próprias contradições sociais (Leite, 2024, p. 49 *apud* Faria, 1997, p.105).

O princípio da efetividade, por sua vez, relaciona-se a necessidade de que os sujeitos do processo, especialmente o órgão julgador, devem despender esforços para que os atos processuais sejam os mais proveitosos possível, dele decorre o princípio da primazia do julgamento do mérito - comum a ambas esferas do direito -, assegurando uma tutela

⁸ BRASIL. Presidência da República. Decreto 4.657/ 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [Del4657](#).

jurisdicional efetiva e satisfazendo as pretensões buscadas com o processo (Dinamarco, 2020, p.12)

O princípio da primazia da decisão de mérito está previsto nos arts. 6º, 15, 317, 321 e 488 do Código de Processo Civil, bem como no art 769 da CLT, expressando a necessidade de que somente em situações excepcionais (como nos casos de vícios insanáveis ou irregularidades da atuação do juiz), e após concedida a oportunidade de manifestação às partes, poderia se extinguir o processo sem a resolução do mérito (Leite, 2024, p.43).

Da análise dos conceitos acima, percebe-se que, enquanto na Justiça Comum a preocupação é com o resultado imediato entregue às partes e a procedência ou não dos pedidos, na seara trabalhista, há uma maior preocupação com os impactos sociais que a relação processual poderá causar. Impacto esse que não se restringe às partes, mas respinga em toda a sociedade, de maneira que os julgadores não poderão se ater apenas à lide, mas incorporá-las e interpretá-las sobre as lentes da sociedade, praticando um direito cada vez mais reflexivo e ciente da dinâmica socioeconômica do país.

Resta evidente que, na Jurisdição Trabalhista, há uma maior preocupação com a busca pela justiça social e pela correção de desigualdades existentes entre as partes do processo. Essa abordagem está fortemente relacionada com a necessidade de proteção do trabalhador, tal como o princípio da indisponibilidade de direitos, próximo objeto de análise, que destaca a impossibilidade do trabalhador de dispor de direitos essenciais e fundamentais para sua dignidade e bem-estar.

e. Princípio da Indisponibilidade de Direitos e os Direitos Disponíveis.

A indisponibilidade de direitos no processo do trabalho decorre da adaptação do princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade do direito material do trabalho e justifica-se pela existência de um considerável número de normas de ordem pública existentes no direito do trabalho (Leite, 2024, p.51).

Conforme disciplina Carlos Henrique Bezerra Leite, o elevado número de questões de ordem pública constantes no direito material do trabalho “implica a existência de um interesse social que transcende à vontade dos sujeitos do processo na efetivação dos direitos sociais trabalhistas e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional especializada”. Em síntese, o processo do trabalho possui como principal função a efetivação dos direitos sociais indisponíveis da classe trabalhadora (Leite, 2024, p.51).

Embora também seja comum a qualquer ramo, a indisponibilidade do direito processual na Justiça do Trabalho possui uma maior relevância, haja vista a inferioridade econômica do trabalhador - foco da proteção legislativa - e a urgência dos créditos de natureza alimentícia (Leite, 2024, p.51).

Dada a hipossuficiência financeira e social, balizadora de toda e qualquer previsão contida na legislação trabalhista, que a interpretação da lei deve ser realizada de maneira restritiva, de modo a proteger os direitos garantidos aos trabalhadores de negócios jurídicos processuais que lhes sejam prejudiciais (Leite, 2024, p. 51).

Desse modo, embora o art.190 do Código de Processo Civil preveja a possibilidade de autocomposição entre as partes sobre eventuais mudanças nos procedimentos, com a finalidade de adequá-los às especificidades da causa, podendo as partes, inclusive, convencionar sobre seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, a norma se torna inaplicável aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, pois imunes à autocomposição, salvo se resultar em manifesta vantagem ao empregado (Leite, 2024, p.51).

Este, inclusive, é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, na Instrução Normativa n. 39/2017, art.2º, II, ⁹em que afirma ser inaplicável ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, o preceito previsto no artigo 190 e parágrafo único do CPC (negociação processual).

O princípio também é aplicado nas hipóteses de substituição processual, uma vez que os sindicatos não podem renunciar direito metaindividuais discutidos em Ação Civil Pública (Leite, 2024, p.51).

Além disso, o autor ainda destaca que, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, por meio da Emenda Constitucional n.45 de 2004, que incluiu o processamento e julgamento de ações oriundas de outras relações de trabalho, como o trabalho autônomo, lides entre sindicatos e entre empregadores e órgãos de fiscalização, a aplicação do princípio resta mitigado (Leite, 2024, p.51).

Em conclusão, este princípio reflete a natureza protetiva da legislação trabalhista, permitindo que, ao ser aplicada, sejam garantidos os direitos sociais do trabalhador, os quais

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Instrução Normativa nº 39/2017. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: [ATO](#). Acesso em: 25 Jan de 2025.

são insuscetíveis de renúncia ou de negociações prejudiciais. A seguir, será abordado outro ponto característico da Justiça do Trabalho e da sua natureza protecionista: a capacidade postulatória dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos, perante o juiz.

f. Princípio do *Jus Postulandi* e a Necessária Representação por Advogado.

O *Jus Postulandi* é consequência do chamado “Estado Social”, tal qual a própria criação da Justiça do Trabalho, do direito coletivo e a garantia de assistência judiciária gratuita aos pobres. O Estado Social visa a adoção de políticas públicas capazes de proporcionar melhores condições de vida à classe hipossuficiente, especialmente à classe trabalhadora, através do estabelecimento da igualdade material e da positivação de direitos sociais mínimos (Leite, 2024, p.2).

O *Jus Postulandi* está garantido na Constituição Federal, trata-se da capacidade postulatória das partes em juízo, ou seja, uma autorização reconhecida a alguém pelo ordenamento jurídico para a prática dos atos processuais necessários ao exercício do direito (Leite, 2014, p. 202).

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins defende que tal peculiaridade não poderia ser creditada como princípio do processo trabalho, pois em outras área também existe a possibilidade de instauração de um processo sem patrocínio de advogado, como, por exemplo, a impetração de habeas corpus e a instauração de ações nos juizados de pequenas causas (até 20 salário mínimo). Para o doutrinador, não se trata de uma exclusividade da área trabalhista, mas apenas um meio barato e ágil do qual o empregado poderia se utilizar para a busca dos seus direitos (Martins, 2024, p.42).

Apesar de estar presente na esfera cível, o *Jus Postulandi* é conferido majoritariamente (quase que exclusivamente) aos advogados, salvo em casos excepcionais previstos na própria legislação (Leite, 2014, p.255). Muito além disso, a representação por advogado é considerada um pressuposto processual, dado que as partes precisam estar representadas por advogados para ingressarem em juízo.

Em conclusão, constata-se a diferença existente entre a Justiça Comum e a Justiça Trabalhista quanto ao tema, haja vista que o ingresso em juízo independentemente de representação judicial é facultado a todos os trabalhadores, tornando a prestação jurisdicional acessível aos mais pobres, enquanto na Justiça Comum, há uma forte limitação para a utilização desse instituto. O próximo tópico trará uma breve comparação entre um princípio

comum existente em ambas jurisdições, mas que, na prática, apresentam características fundamentalmente distintas, qual seja, o princípio da busca da verdade real.

g. Princípio da Busca da Verdade Real: Trabalhista e Comum.

Este princípio deriva do direito material do trabalho, mais especificamente, do “princípio da primazia da realidade”. Ainda que existam divergências sobre a particularidade deste princípio no setor do direito processual trabalhista, é inegável que sua aplicação é mais intensa neste ramo processualístico do que no processo civil (Leite, 2024, p.50).

Desse modo, ao passo em que o parágrafo único do art.227 CC prevê a utilização da prova testemunhal apenas em caráter subsidiário ou complementar da prova por escrito, no âmbito trabalhista, a prova documental perde espaço para a prova testemunhal, quando esta se mostra coerente, idônea e concreta no sentido de desconstrução daquela (Leite, 2024, p.51).

Este entendimento é acolhido pela jurisprudência brasileira, a exemplo do julgamento ocorrido no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

SALÁRIO EXTRA-FOLHA. INVALIDADE DA PROVA DOCUMENTAL. PRINCÍPIO DA BUSCA DA VERDADE REAL. INAPLICABILIDADE DO ART. 227, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. No Processo do Trabalho, **vigora o princípio da busca da verdade real**, que faz com que a prova documental ceda espaço à testemunhal, quando esta se mostra firme no sentido da desconstituição daquela. Diante disso, **o parágrafo único do art. 227, do CC, segundo o qual, “qualquer que seja o valor do negócio jurídico, a prova testemunhal é admissível como subsidiária ou complementar da prova por escrito”, é inaplicável ao Processo do Trabalho, porque incompatível com esse princípio peculiar**. Assim, demonstrado pela prova testemunhal, firme e idônea, o pagamento de salário extra-folha, são devidas as diferenças reflexas decorrentes da integração daquele no salário para todos os efeitos legais (TRT, 3ª R., RO 0001070-73.2012.5.03.0147, Rel. Des. Fernando Luiz G. Rios Neto, 7ª T., DEJT 19-8-2014).

O objetivo principal é evitar que possíveis fraudes sejam praticadas pelo empregador, tendo em vista que a maior parte dos documentos relativos à relação do trabalho estão sob o seu domínio. Isso significa que as relações jurídico-trabalhistas são definidas pela situação de fato, isto é, pela forma em que a prestação do serviço foi de fato realizada, em detrimento de formalidades documentais, que por vezes camuflam a realidade da relação estabelecida (Neto, p.9).

Nesses casos, ao contrário do que ocorre na Justiça Comum, quando há qualquer discordância sobre o que ocorre na prática e o que consta nos documentos e acordos, a Justiça

do Trabalho deverá dar preferência ao que sucede nos fatos, que poderá ser constatado por meio de provas testemunhais. Forte exemplo disso é a aplicação da Súmula nº 388, III, do TST que dispõe acerca da invalidade dos controles de frequência com horários britânicos. (Neto, p.9).¹⁰ Alinhando-se ao caráter social do direito do trabalho, o princípio da busca da verdade real também garante maior efetividade à proteção trabalhista.

Por fim, será trabalhado outro forte balisador da Justiça do Trabalho, que tem como principal enfoque a pacificação social e o desafogamento processual, permitindo uma justiça cada vez mais célere e resolutiva.

h. Princípio da Conciliação na seara trabalhista.

O princípio da conciliação baseia-se no fundamento expresso constante nas Constituições brasileiras dos anos de 1946, 1967 e 1969 e na redação do art.114 da CF de 1988., que previam a competência de conciliação dos dissídios para a Justiça do Trabalho (Leite, 2024, p. 52).

Ainda que não seja exclusividade do processo trabalhista, é nele que o princípio ganha destaque, possuindo, inclusive, um procedimento próprio constante no art. 764, caput, e seus parágrafos da CLT (Leite, 2024, p.52).

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho **serão sempre sujeitos à conciliação.**

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão **sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.**

§ 2º **Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral,** proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º **É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.**

Além disso, a própria CLT estabelece, em seu art. 831, que a sentença trabalhista apenas será válida se proferida após a realização das tentativas de conciliação (que no procedimento comum ordinário trabalhista ocorre em dois momentos) e a posterior rejeição pelas partes (Leite, 2024, p.52).

¹⁰ NETO, Wilson Seabra. Princípios do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://seabranetoadv.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Principios-peculiares-ao-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 22 Jan 2025.

Os momentos obrigatórios para a proposta judicial de conciliação ocorrem logo após a abertura da audiência (art. 846 da CLT) e após o término da instrução e da apresentação das razões finais (art. 850 da CLT).

Somado a isto, outra particularidade do processo do trabalho, referente à prática da conciliação, reside no fato de que esta é equiparada à coisa julgada, de maneira que o termo de acordo possuirá o mesmo peso das decisões irrecorríveis, conforme previsão do art. 831 da CLT (Leite, 2024, p.53).

Ainda que seja objetivo comum entre as diversas áreas jurídicas, haja vista a necessidade de descongestionamento dos serviços judiciais por meio de mecanismos alternativos e eficientes de resolução de conflitos, é notório que a prática de conciliação apenas tomou força no âmbito da Justiça Comum após a publicação do Novo Código de Processo Civil, que, diante de sua recenticidade, ainda permanece imatura em comparação com a Justiça Trabalhista.

Diante de tudo que foi exposto, é possível concluir, em síntese, que dentre as diferenças fundamentais existentes entre as duas áreas do direito se destacam: a necessidade de proteção da parte hipossuficiente na ação e a adoção de estratégias de simplificação e celerização processual, observadas de maneira mais intensa na Jurisdição Trabalhista.

Adiante, serão examinadas importantes discussões acerca dos direitos trabalhistas do servidores públicos, mais especificamente quanto a mora legislativa na elaboração de normas integrativas capazes de garantir a efetivação dos direitos coletivos de greve e de negociação coletiva.

3. DEBATES JURÍDICOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS.

Apesar das complexidades que envolvem a relação entre os servidores e os entes públicos, não podemos nos esquecer que toda a Administração Pública e o seu funcionamento dependem das pessoas que a integram, uma vez que todo trabalho prestado a um ente público é um trabalho humano (Santos e Farina, 2013, p. 88-89).

Embora sejam instrumentos fundamentais e legítimos de reivindicação por melhores condições de trabalho, por muitos anos, a greve e a sindicalização foram vedadas no âmbito do setor público (Carvalho, 2016, p. 73). A vedação ao exercício do direito de greve (atribuído aos trabalhadores em geral) pelos servidores públicos era justificada pelos princípios da continuidade dos serviços públicos, da supremacia do interesse público sobre o privado e pela própria relevância da atividade estatal (Carvalho, 2016, p. 73).

Posteriormente, o cenário de oposição total à greve e à sindicalização foi alterado, optando-se pelo reconhecimento de tais garantias ao âmbito público. Entretanto, o lapso temporal em que se predominou a ausência de regulação específica quanto a matéria impactou as relações no setor público (Carvalho, 2016, p. 73).

As especificidades que envolvem as atividades públicas dependem de um regime diferenciado para prestação de serviço, que impacta diretamente na regulação dos direitos e deveres dos servidores públicos. Nesse sentido, ao passo em que os trabalhadores no setor privado possuem uma relação laboral regulada por contrato e sujeita à legislação trabalhista, os servidores públicos serão regidos por estatuto, que, contrariamente ao regime contratual, pode ser alterado unilateralmente pelo próprio empregador, ou seja, pela administração (Carvalho, 2016, p. 73).

A atividade pública e privada apresentam diversas características distintas entre si, sendo regidas por objetivos e princípios diferentes. Ao passo em que a iniciativa privada busca a obtenção de lucro e eficiência econômica, a administração pública está pautada no interesse coletivo, na observância aos princípios constitucionais expressos e na continuidade dos serviços essenciais. Por essa razão, o constituinte originário condicionou o exercício da greve no serviço público à regulamentação específica pelo legislador infraconstitucional, visto que a aplicação irrestrita do direito de greve previsto para o setor privado poderia comprometer o funcionamento dos serviços públicos (Carvalho, 2016, p. 73).

O trabalho desempenhado pelos servidores, apesar de não produzir valor direto para a acumulação de capital, tal como ocorre nas relações privadas, também é caracterizado pela exploração direta da mão de obra pelo Estado. Nesse caso, a exploração ocorre na esfera de reprodução do capital, isto é, nas prestações de serviços e de administração direcionados à sociedade e a política. Nesse sentido, a taxa de exploração do trabalho pelo Estado será calculada pela quantidade de salário auferido em relação à jornada e às condições de trabalho (Nogueira, 2005, p. 4).

Justamente por sua posição de “supremacia”, os interesses do Estado se sobrepõem aos interesses dos trabalhadores que compõem o seu núcleo de funcionamento. Por essa razão, os funcionários públicos, muitas vezes, se submetem a permanentes arrochos salariais e deteriorações de suas condições de trabalho, em prol da aplicação de políticas de contenção de gastos, quando implementadas para a enfrentar as crises dos Estados capitalistas, por exemplo (Nogueira, 2005, p. 4).

Se por um lado a necessidade de expansão do capital, a busca por lucro e a concorrência são fortes elementos de pressão para que as empresas privadas optem pela dinamização e democratização das relações de trabalho; por outro lado, o Estado, caracterizado por sua típica burocracia, dificilmente priorizará a democratização interna e a administração dos conflitos trabalhistas (Nogueira, 2005, p. 5).

Por mais que a Administração Pública busque a adoção de novos padrões de gestão, o Estado, como detentor do poder monopolista e do uso legal da violência, dificilmente emprega essa dinamização e democratização nas relações de trabalho, pois sua lógica de funcionamento difere das empresas privadas, já que sua função precípua é a manutenção da ordem - e não a obtenção de lucro - (Nogueira, 2005, p. 5).

É importante destacar que, enquanto nas relações privadas a atuação sindical pode alterar as condições de trabalho por meio de negociações, acordos e mobilizações, nas relações públicas, as partes estão sujeitas ao “princípio da legalidade”, motivo pelo qual a organização sindical dos servidores públicos possuem muito mais dificuldades em alterar as condições de trabalho de forma abrangente, ficando a mercê das instâncias políticas e administrativas do Estado (Nogueira, 2005, p. 6).

A relação entre servidor e o Estado é mais complexa e dependente da política propriamente dita do que nas relações privadas e isso influencia diretamente na instabilidade e

na conflituosidade existente nesse vínculo, tornando o processo de decisão cada vez mais demorado e instável (Nogueira, 2005, p. 6).

A alteração de governo possui forte impacto nos processos de decisão. Além disso, a ausência de mecanismos capazes de dirimir esses conflitos e de uma Justiça do Trabalho especializada para tanto explicam a recorrência dos conflitos. Esse papel, na verdade, era para ser exercido pelo próprio poder legislativo, de forma independente e harmoniosa com os interesses dos eleitores. Contudo, o que se percebe é que o interesse pessoal de continuidade política destes representantes se sobressai ao interesse público (Nogueira, 2005, p. 6).

Essa realidade - de opressão, hipossuficiência e sujeição -, muito dificilmente é vivenciada pelos membros do judiciário, parlamentares do congresso nacional ou ministros da suprema corte, os quais, em razão do seu status, poder de comando e prestígio social possuem força política e econômica para impor os seus interesses de classe. Na verdade, ela atinge mais diretamente as camadas mais baixas do funcionalismo público, que em sua maioria ganham salários similares aos pagos na iniciativa privada

De acordo com os dados da página “República em Dados”¹¹, coletados em 2021, 1 (um) a cada 8 (oito) pessoas que trabalham no Brasil estão no serviço público, isso representa o total de 11,35 milhões de trabalhadores, os quais estão distribuídos em 5.568 municípios brasileiros, em diferentes proporções e órgãos. Desse total, 61,71% (sessenta e um vírgula setenta um por cento) atuam na esfera municipal; 28,59% (vinte e oito vírgula cinquenta e nove por cento) na esfera estadual e 9,70% (nove vírgula setenta por cento) na esfera federal.

Quando observamos a remuneração desses profissionais, é possível perceber as desigualdades existentes no próprio setor público. Dentre os servidores de todas as esferas do governo, 50% recebem até R\$3.567,29 (três mil quinhentos e sessenta e sete reais e vinte nove centavos), cerca de 2,5 salários mínimos.

Ao observamos cada esfera individualmente, temos os seguintes resultados: I) a média da remuneração no nível federal é de R\$9.305,65 (nove mil trezentos e cinco reais e sessenta e cinco centavos); II) no nível estadual, o valor cai para menos da metade, chegando a R\$4.848,10 (quatro mil oitocentos e quarenta e oito reais e dez centavos); III) já no nível municipal, que corresponde a maioria dos funcionários públicos, a média da remuneração cai

¹¹ Página “República em dados”. Disponível: [Metade dos servidores públicos recebe salário menor ou igual a R\\$ 3.391 no Brasil - República.org](https://republicadados.org.br/). Acesso em: 24 Feb de 2025.

para R\$2.800,33 (dois mil e oitocentos reais e trinta e três centavos), pouco mais de dois salários mínimos.

A grande maioria dos profissionais do setor público, em regime estatutário, recebem até R\$5.000,00 (cinco mil reais), cerca de 70% (setenta por cento). Um quinto dos servidores públicos (20%) recebem entre R\$5.000,00 (cinco mil) e R\$10.000,00 (dez mil). Apenas 5% (cinco por cento) recebem entre R\$10.000,00 e R\$15.000,00 e 4% (quatro por cento) recebem entre R\$15.000,00 e R\$27.000,00. Por fim, tão somente 0,94% dos servidores públicos recebem entre R\$27.000,00 e R\$41.650,00 (teto constitucional) e 0,06% recebem acima do teto (supersalários).

A plataforma “República em dados” também apresentou dados sobre a satisfação dos servidores públicos com os seus trabalhos. Ao fazer o comparativo entre os servidores brasileiros e os servidores de outros países da América Latina, foi possível perceber que a nossa taxa de satisfação era muito inferior à do Chile e à do Uruguai, por exemplo, que possuem a taxa de 84% (oitenta e quatro por cento) e 74% (setenta e quatro por cento), respectivamente. No Brasil, esse número é de 54,90% (cinquenta e quatro vírgula noventa por cento).

É importante ter em mente que é essa grande maioria dos funcionários que irá ser diretamente afetada pelas reformas administrativas que visam mitigar direitos outrora garantidos.

A ausência de eventuais legislações integrativas ou de previsões expressas na Constituição/legislação infraconstitucional que garantam a efetivação dos direitos sociais dos servidores públicos prejudicará àqueles que não possuem o poder de influência ou de decisão, ou seja, a maioria do funcionalismo público.

Diante desse cenário, o judiciário brasileiro se depara com diversos debates envolvendo essa classe trabalhadora, especialmente acerca da efetivação dos seus direitos sociais e trabalhistas.

No presente capítulo, trabalharemos duas das principais demandas levadas à julgamento, que resultaram em decisões históricas para a classe dos servidores, garantindo alguns dos principais direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores em geral: o direito à greve e o direito à negociação coletiva, fortes instrumentos de pressão nas lutas sociais e econômicas da classe trabalhadora.

As principais doutrinas a serem trabalhadas serão as de Maria Sylvia Zanella Di Pietro (Direito Administrativo-2025), de Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho-2024), de Fernanda Marinela (Direito Administrativo-2011) e a doutrina de Enoque Ribeiro dos Santos e Bernardo Cunha Farina (A inevitabilidade da negociação coletiva no setor pública- 2013), constante na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, além da pesquisa de Suair da Silva Campos (Direito de Greve dos Servidores Públicos Estatutários-2015), dentre outros estudiosos.

3.1 Direito de Greve dos Servidores Estatutários.

Os direitos dos servidores públicos estão contidos, em sua maioria, na Constituição Federal, entre os arts. 37 e 41; não havendo impedimentos para que outros direitos sejam outorgados por legislações infraconstitucionais, como as Constituições Estaduais e as leis ordinárias dos Municípios (Di Pietro, 2025, p.690).

A Constituição precedente vedava a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais definidas em lei (art. 162), mantendo-se silente quanto ao direito de associação sindical. A CLT, por sua vez, determina que os servidores do Estado e os das instituições paraestatais não podem sindicalizar-se, excluindo da proibição os empregados das Sociedades de Economia Mista, da Caixa Econômica Federal e das Fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público de qualquer das esferas (art. 566, CLT) (Di Pietro, 2025, p. 638).

Posteriormente, com a nova redação trazida pela Emenda Constitucional nº 19, o artigo 37 da Constituição, em seus incisos VI e VII, passou a assegurar aos servidores públicos o direito à livre associação sindical e o direito de greve, de maneira que este fosse “exercido nos termos e limites definidos em lei específica”. A redação anterior da lei trazia a expressão “lei complementar”.

Segundo Carvalho (2005, p. 81-82), a substituição desse termo visava facilitar a regulação do direito de greve no serviço público. No mesmo sentido, Carvalho Filho (2013, p. 762), afirma que, com a alteração, o diploma disciplinador- que agora se caracterizaria como lei ordinária- seria mais facilmente aprovado do que a lei complementar, uma vez que para esta aprovação seria necessário maioria absoluta dos membros da casa legislativa.

Contudo, ainda que tenham sido adotadas estratégias de facilitação para o quórum de aprovação, a lei específica jamais foi aprovada.

O reconhecimento do direito de greve ao servidor público pode ser observado como uma forma de consolidação do princípio fundamental da pessoa humana previsto na Constituição Federal (Moraes M., 2012, p. 132). Ainda que limitado à elaboração de lei específica, o reconhecimento de tal direito permite aos servidores a possibilidade de voltar-se contra a Administração Pública, a fim de reivindicarem melhores condições de trabalho (Martins, 2001, p. 87).

O legislador federal se depara com diversas dificuldades relacionadas à regulamentação do exercício de greve do servidor público, não somente quanto à interrupção dos serviços em razão da paralisação, mas por ter seu alcance limitado em comparação com a greve dos trabalhadores em geral, cujos assuntos estão em sua maioria relacionados a pretensões salariais. No caso dos servidores, a greve poderá tão somente atuar como pressão sobre o Poder Público, mas não poderia levar os servidores a negociações coletivas, com o objetivo de obter aumento na remuneração (Di Pietro, 2025, p. 639)

Com efeito, o autor Nelson Nannrich (2003 *apud* Moraes M., 2012, p. 131), afirma que o principal desafio na regulamentação do direito de greve no serviço público consiste na “[...] difícil conciliação entre o princípio da continuidade dos serviços públicos e a preservação das liberdades públicas, próprias dos regimes democráticos dos Estados de Direito” (Campos, 2015, p. 41).

Embora a redação original do art. 114 da CF permitisse a existência de controvérsias sobre o assunto, pois concedia à Justiça do Trabalho a competência para “conciliar e julgar os direitos individuais e coletivos dos entes (...) da administração direta e indireta dos Municípios, do DF, dos estados e da União (...)”, este dispositivo deveria ser interpretado de maneira que conciliasse com as demais normas previstas na CF, como assim foi feito (Di Pietro, 2025, p. 639).

Dessa maneira, os dissídios individuais que envolvessem servidores regidos pela CLT (presentes em empresas públicas e sociedades de economia mista) seriam de competência da Justiça do Trabalho. Os dissídios coletivos, por sua vez, também só seriam possíveis nessas mesmas entidades e nas fundações de direitos privado, haja vista que servidores da administração direta, das fundações públicas e das autarquias têm seus cargos criados e regulamentados por lei, com todas as limitações já examinadas e prevista na lei orçamentária, não podendo ser alterados por negociações coletivas que contrariem a norma constitucional (Di Pietro, 2025, p. 640).

As alíneas *d* e *e* do artigo 240 da Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público da União), que tratavam sobre o direito dos servidores à negociação coletiva e ao ajuizamento, na Justiça do Trabalho, de dissídios individuais e coletivos que envolvam relações por ela regidas, foram julgadas inconstitucionais pelo STF, durante a análise da ADIn nº 492-1, do Distrito Federal. Além disso, por meio da Súmula nº 679, o próprio Supremo firmou o entendimento de que “os vencimentos dos servidores públicos não poderiam ser objeto de negociação coletiva” (Di Pietro, 2025, p. 640).

Silvia A. (2008, p.9) afirma que o constituinte, como forma de superar impasses nas discussões de tema complexas, optou por deixar a cargo do legislador ordinário a regulamentação do direito de greve.

É inegável que assuntos de grande relevância social necessitam de leis pormenorizadas, as quais demandam um maior espaço de tempo para a elaboração (Silvia A., 2008, p. 17). Todavia, conforme observado pela Ministra Ellen Gracie, durante o julgamento do MI 712-8/PA¹², pode-se afirmar que o legislador ordinário, com receio de interesses políticos adversos, não se desincumbe de sua função precípua de regulamentação da norma, transferindo ao judiciário o ônus de legislar sobre matérias complexas e polêmicas (Campos, 2015, p. 41)

Ante a ausência de norma regulamentadora, capaz de tornar o exercício de direitos e liberdade garantidas constitucionalmente, o órgão julgador terá o poder-dever de conceder mandado de injunção, de acordo com a determinação do inciso LXXI, art.5º da CF (Campos, 2015, p.55)

O órgão julgador a que o texto se refere é o Supremo Tribunal Federal, a quem compete, no termos da alínea ‘q’, inciso I do art. 102 da CF, processar e julgar, originariamente o mandado de injunção sempre que a elaboração da norma regulamentadora for de responsabilidade do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara e do Senado, das Mesas de um dessas casas, dentre outras autoridades. Tal instituto visa atenuar eventuais efeitos adversos causados pela ausência da norma integradora (Campos, 2015, p. 55-56).

O Supremo Tribunal Federal, ao fazer a análise da questão, decidiu que a norma constitucional que trata acerca do direito de greve do servidor público constituía norma de

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção 712-8/ PA. Disponível em: [MI n 712](#).

eficácia limitada, não podendo ser aplicada quando não disciplinada por lei (STF – Pleno – Mandado de Injunção nº 20 – Rel. Min. Celso de Mello, Diário da Justiça, 22-11-96, Seção I, p. 45.690; STF – 2ª T. – Rextr. nº 208.278-3/RS – Rel. Min. Carlos Velloso, Diário da Justiça, 13-10-97, Seção I, p. 51.487; STF – Pleno – MI nº 586-5/ RJ – Rel. Min. Nelson Jobim, Diário da Justiça, Seção I, 27-8-98, p. 13) (Di Pietro, 2024, p. 638).

Contudo, após o julgamento dos mandados de injunção nºs 670-ES,¹³ 708-DF¹⁴ e 712-PA, o STF entendeu pela possibilidade de uma regulação provisória pelo próprio Judiciário, decidindo pela aplicação da Lei nº 7.783/89 (que versa sobre o exercício do direito de greve das atividades essenciais), no que couber, aos servidores públicos, até que fosse suprida a omissão legislativa (Boletim Informativo nº 485,¹⁵ de 31-10-07, do STF). Posteriormente, o próprio STF reduziu a amplitude de tal entendimento, sendo asseverado que o direito de greve deveria ser restringido para determinadas categorias, cujas atividades fossem relacionadas à manutenção da ordem pública (Di Pietro, 2025, p. 639).

O autor Moraes A. (2014, p. 183-187) afirma que o STF, ao julgar os Mandados de Injunção, adotou uma posição concretista geral, atribuindo-lhes efeito erga omnes. Após adotar tal solução normativa, o STF inovou o ordenamento jurídico, suprimindo a lacuna legislativa no que tange à regulamentação dos direitos de greve dos servidores públicos estatutários civis (Campos, 2015, p. 59).

Além disso, acerca da decisão, a autora Fernanda Marinela destaca sua importância, afirmando que ela não apenas restituiu ao mandado de injunção a sua real destinação constitucional, como também foi capaz de dar eficácia concretizadora ao direito de greve dos servidores públicos civis (Marinela, 2011, p. 689).

A norma jurídica suscitada pelo Supremo Tribunal Federal fixou a aplicação da Lei Geral de Greve aos movimentos parestas dos servidores. In verbis:

A norma supletiva, na amplitude que a ela deve ser conferida no âmbito do presente mandado de injunção, compreende conjunto integrado pelos artigos 1º ao 9º, 14, 15 e 17 da Lei nº 7.783/89, com as seguintes alterações necessárias ao atendimento das peculiaridades da greve nos serviços públicos: apenas a paralisação parcial do trabalho é facultada; durante a greve serão necessariamente mantidas em atividade equipes de servidores

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção 670/ES. Disponível em: [MI 670 voto-vista Min Lewandowski](#).

¹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção 708/DF. Disponível em: [MI 708](#).

¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Boletim Informativo nº 485. Disponível em: [Informativo STF :: STF - Supremo Tribunal Federal](#)

com o propósito de assegurar a regular continuidade da prestação do serviço público; o comprometimento da regular continuidade na prestação do serviço público é inadmissível, consubstanciando abuso de direito de greve. (BRASÍLIA-DF, STF. MI 712-8/PA. REL.: MIN. EROS GRAU, 2007)

Atualmente, essa é a norma aplicada à hipótese do inciso VII do artigo 37 da Constituição, enquanto o Poder Legislativo não o regulamentar em sentido diverso (Campos, 2015, p. 63).

É importante destacar que a Lei de Greve foi originalmente idealizada para o setor privado, onde as relações de trabalho são concebidas de forma diferentes daquela observada no âmbito público. Enquanto no setor privado o impacto da greve atinge diretamente às partes envolvidas; no setor público, as consequências repercutem sobre toda a sociedade (Rocha, F. C et al., 2024, p.7)

A aplicação subsidiária da Lei Geral de Greve trouxe consigo inúmeros desafios. Em razão de não ter sido desenhada para o serviços público, a Lei não contempla adequadamente todas as peculiaridades desse setor, comprometendo a atuação do poder público nas hipóteses de paralisação e gerando debates quanto aos direitos dos servidores públicos à remuneração durante o período de greve (Rocha, F. C et al., 2024, p.7-8).

Apesar do STF ter dado enfoque na continuidade mínima dos serviços essenciais durante os períodos de greve e ter reconhecido a possibilidade de compensação dos dias de paralisação mediante acordo, esses embates revelam a necessidade de atuação do legislativo e a urgência na elaboração de uma lei de greve mais específica e detalhada para o serviço público, levando em consideração as suas particularidades (Rocha, F. C et al., 2024, p.8).

A ausência de uma legislação própria permanece sendo uma grande lacuna para o ordenamento jurídico brasileiro, causando enfraquecimento no exercício desse direito pelos servidores (Rocha, F. C et al., 2024, p.8).

3.2 Negociação coletiva e Dissídio Coletivo no Setor Público.

O art. 39, §3º, da Constituição Federal, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos, conferiu-lhes alguns dos direitos sociais previstos para os trabalhadores urbanos e rurais, constantes no art 7º da CF, como o direito ao salário mínimo, 13º salário, adicional noturno, dentre outros (Di Pietro, 2025, p. 678).

Todavia, o artigo 39 não faz qualquer menção ao inciso XXVI do art. 7º da CF, que confere aos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (Stoll, 2006, p. 82).

Diante disso, a Orientação Jurisprudencial n.05 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua redação original, não reconhecia aos servidores públicos o direito ao dissídio coletivo. Em seus termos:

“Dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público. Impossibilidade jurídica. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.”

Posteriormente, no ano de 2012, esse posicionamento foi alterado, passando-se a admitir a possibilidade de negociação coletiva no setor público. Essa mudança se deu por influência da Convenção n. 151 da OIT, outrora adotada pelo Brasil. Diante disso, a nova redação passou a estabelecer que:

“05. 5. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

¹⁶Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, **cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social.** Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.”

Com essa alteração, o TST expandiu a possibilidade de negociação coletiva no setor público, em contrapartida restringiu sua utilização, de maneira que tão somente as cláusulas de natureza social poderiam ser objeto de negociação, dentre outras condições de trabalho, desde que não tivessem reflexos econômicos.

A mudança de posicionamento da corte fortalece o entendimento de que a negociação coletiva no setor público é possível e coerente com o Estado Democrático de Direito, visto que se trata de um dos direitos fundamentais necessários dos trabalhadores.

A ideia de que as condições de trabalho no setor público apenas poderiam ser fixadas pela Administração Pública, de forma unilateral, reportam à um conceito de Estado

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 5. Disponível em: [Pesquisa de jurisprudência](#).

autoritário, que por muito tempo impediu a sindicalização dos servidores públicos (Santos e Farina, 2013, p.89)

Os direitos à sindicalização, à negociação coletiva e à greve são considerados o tripé do direito coletivo, indissociáveis entre si, numa relação cujo sentido se esvaziaria na ausência de qualquer um desses três elementos (Santos e Farina, 2013, p.89)

A Constituição Federal garante ao servidor o direito à livre associação sindical, nos termos do seu art. 37, VI. Acrescenta-se, ainda, que a decisão do STF, mencionada anteriormente, é favorável ao exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos estatutários. Diante disso, o caminho estava aberto ao reconhecimento do direito ao exercício da negociação coletiva no setor público, que foi chancelado com a ratificação da Convenção nº 151 da OIT ¹⁷pelo Brasil (Santos e Farina, 2013, p.89)

A discussão quanto à admissibilidade da negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos estatutários gerou diversos debates; a doutrina e a jurisprudência se posicionavam em duas correntes: uma que defendia sua total impossibilidade jurídica e a outra que defendia a sua possibilidade, desde que observadas certas condições (Santos e Farina, 2013, p. 90).

Para a primeira corrente, a impossibilidade da negociação coletiva no setor público estava fundamentada nos próprios princípios da administração pública, especialmente o princípio da legalidade, uma vez que não havia previsão, no art. 39, §3º, da CF, sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho (Santos e Farina, 2013, p. 90). Além disso, a Súmula nº 679¹⁸ do STF já havia declarado a impossibilidade de se utilizar como objeto de convenção coletiva a fixação dos vencimentos dos servidores públicos.

Outro argumento utilizado pelos juristas contrários à negociação coletiva dos servidores públicos estava relacionado ao sistema de controle de gastos públicos, que impunha óbices à negociação de reajuste de salários, considerando que: I) A propositura de leis que versem sobre a criação de cargos, empregos ou funções ou o aumento de sua remuneração é de competência do Presidente da República; II) As despesas com pessoal não poderão exceder os limites estabelecidos em lei complementar; III) a concessão de qualquer

¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Convenção nº 151. Disponível em: [Convenção nº 151 da OIT](#).

¹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 679. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal](#).

vantagem ou aumento de remuneração deveria ser feita tão somente com a prévia dotação orçamentária (Santos e Farina, 2013, p. 90).

Acrescente-se a declaração de inconstitucionalidade das alíneas *d* e *e* do artigo 240 da Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público da União), mencionadas no tópico anterior (p. 27). Em contrapartida, para a corrente defensora da possibilidade de negociação coletiva no setor público, o seu exercício seria possível se atendidas determinadas condições, de maneira que a omissão do art. 39, § 3º, não seria óbice suficiente para a não fruição de tal direito pelos servidores (Santos e Farina, 2013, p. 91).

Importante registrar que em um Estado Democrático de Direito, a participação pública é essencial na construção da sociedade. Outrossim, o Estado tem o dever de dar respostas às demandas oriundas do ambiente social, reconhecendo o poder soberano do povo (Santos e Farina, 2013, p. 91).

Desse modo, seria totalmente incoerente reconhecer os direitos à sindicalização e à greve aos servidores, sem garanti-los o direito à negociação coletiva, visto que a greve é decorrência lógica da negociação coletiva do trabalho (Santos e Farina, 2013, p. 91).

Nesses casos, os instrumentos de negociação teriam caráter político e ético, por meio do qual as partes firmaram um compromisso, estabelecendo os direitos e deveres a serem contemplados. Posteriormente, esses instrumentos seriam transformados em projetos de lei, pelas autoridades competentes, de modo a conciliar os princípios da Administração pública com os direitos fundamentais dos trabalhadores (Santos e Farina, 2013, p. 92).

Em que pese a posição do TST ainda imponha limites aos dissídios coletivos de natureza econômica, essas controvérsias poderão ser superadas por meio de negociação coletiva de trabalho entre os sindicatos e associações respectivas e o Poder Executivo (Santos e Farina, 2013, p. 92).

É importante destacar que a ausência de previsão legal não impediu a realização de acordos coletivos em diversos Municípios do Brasil, mesmo antes da ratificação da Convenção nº 151 da OIT (Santos e Farina, 2013, p. 98). As negociações, frutos de reivindicações e greves no setor público, resultaram no enfraquecimento da resistência da administração pública em negociar melhores condições de trabalho e salários (Santos e Farina, 2013, p. 99).

Inúmeros são os exemplos de experiências de negociação coletiva de trabalho no setor público, como a criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente; a criação do Sistema de Negociação Permanente para a Eficiência na Prestação dos Serviços Públicos Municipais de São Paulo - SINP e a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema único de Saúde, etc. Desse modo, a tardia aprovação da Convenção nº 151 da OIT tão somente legalizou uma prática já corrente (Santos e Farina, 2013, p. 99- 100).

Contudo, o debate acerca do exercício do direito de negociação coletiva e de greve no setor público ganhou novos capítulos após a reclamação apresentada à OIT, pela Central única de Trabalhadores - CUT e mais seis entidades sindicais, contra a República Federativa do Brasil (Santos e Farina, 2013, p. 100).

A reclamação teve por objeto o Decreto nº 7.777, ¹⁹de 2012, que trata sobre as medidas que devem ser adotadas em caso de deflagração da greve, para dar continuidade aos serviços da Administração Pública durante a paralisação (Santos e Farina, 2013, p. 100).

As medidas presentes no decreto afrontam diretamente a Convenção de nº 151 da OIT, bem como a Lei nº 7.783/89, gerando insegurança jurídica aos servidores, ao permitir a substituição destes trabalhadores por servidores de outras esferas e corte nos salários, e fragilizando o exercício do direito de greve pelos servidores públicos (Santos e Farina, 2013, p. 100).

Em recentes decisões, o STF vêm reafirmando a importância da garantia constitucional do salário, especialmente das hipóteses de paralisação em que o serviço poderá ser prestado futuramente, como o que ocorre na área da educação (Reclamação n 21.040/SP). Tal garantia é de extrema importância para evitar que os profissionais sofram prejuízos financeiros enquanto exercem um direito reconhecido constitucionalmente (Rocha, F. C et al., 2024, p.13).

Há uma grande complexidade envolvendo a busca pelo equilíbrio entre os direitos de greve e a necessidade de continuação dos serviços públicos. Ainda que o STF tenha adotado uma abordagem mais pragmática quanto a matéria, reconhecendo o direito de greve e estabelecendo condições para o seu exercício, os conflitos reforçam a necessidade de avanço

¹⁹ BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 7.777. Dispõe sobre as medidas para a continuidade de atividades e serviços públicos dos órgãos e entidades da administração pública federal durante greves, paralisações ou operações de retardamento de procedimentos administrativos promovidas pelos servidores públicos federais. Disponível: [Decreto nº 7777](#).

na regulamentação desse direito, com a criação de uma legislação capaz de garantir segurança jurídica aos servidores e a eficácia desse direito (Rocha, F. C et al., 2024, p.15-16)

4. ANÁLISE DE DADOS COLETADOS PELO CNJ, ENVOLVENDO AS CAUSAS SUBMETIDAS À JURISDIÇÃO TRABALHISTA E À COMUM NA CIDADE DE MOSSORÓ-RN.

A partir de agora, o estudo se concentrará na análise das estatísticas disponibilizadas pelo Conselho Nacional de Justiça, no Painel de Estatísticas do Poder Judiciário²⁰ que apresentam informações relevantes acerca da gestão processual em cada âmbito do judiciário. No painel de estatísticas, é possível realizar buscas por ano de referência, ramo da Justiça, Tribunal, Natureza, Unidade Federativa/Município e órgão julgador.

Para a realização da pesquisa, foram selecionados os seguintes filtros: I) Quanto aos anos de referência, foram escolhidos os períodos de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024; II) Quanto ao ramo da justiça, foram selecionadas a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho; III) Quanto aos Tribunais, foram definidos o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN) e o Tribunal Regional do Trabalho 21 (TRT-21); IV) Quanto à UF e Município, foi delimitada a comarca de Mossoró-RN; V) Quanto a natureza das ações, foram escolhidas as ações de conhecimento não criminal e as de execução judicial, fiscal e extrajudicial não fiscal; VI) Quanto ao grau de jurisdição, foram escolhidos o 1º Grau e o Juizado especial.

Mais especificamente com relação à Justiça Estadual, foi necessária a utilização de filtros extras, com o objetivo de refinar os assuntos e os órgãos julgadores a serem analisados, haja vista a amplitude de matérias que são processadas nessa esfera do judiciário. Em razão disso, optou-se pela seleção dos seguintes órgãos julgadores: 1ª, 2ª e 3ª Vara da Fazenda Pública de Mossoró e 1º, 2º, 3º, 4º e 5º Juizado Especial Cível, Criminal e da Fazenda Pública da Comarca de Mossoró.

Além disso, delimitou-se os seguintes assuntos: I) Direito administrativo e outras matérias de Direito Público; II) Direito do Trabalho e III) Direito Processual Civil e do Trabalho, haja vista a possibilidade das ações serem processadas em varas não especializadas ou serem protocoladas com assuntos diversos do direito do trabalho, ainda tratem sobre o vínculo jurídico dos servidores com o Estado.

Os principais aspectos a serem analisados são: os tempos médios de julgamento; a taxa de congestionamento; o índice de atendimento à demanda; o tempo médio da primeira baixa;

²⁰ Painel de Estatísticas do Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: [Estatísticas do Poder Judiciário](#). Acesso em: 20 Fev. 2025.

o tempo médio do pendente; a produtividade; além dos índices de conciliação e os principais litigantes.

Após a análise desses dados, será possível verificar se, de fato, a maneira com a qual a Justiça do Trabalho foi planejada e está estruturada gera impactos na sua gestão processual, permitindo com que o processamento das ações de natureza trabalhista ocorra de maneira mais eficaz e eficiente do que na Justiça Comum.

4.1 Tempo médio do primeiro julgamento na fase de conhecimento e de execução.

De acordo com a legenda constante na página do CNJ, o tempo médio do primeiro julgado “corresponde ao valor médio do número de dias decorridos entre o início da ação judicial e a data do primeiro julgamento, considerando os processos/procedimento julgados nos 12 meses que antecedem o período de referência exibido”.

A partir desse número, será possível analisar o tempo médio necessário para que os jurisdicionados obtenham a primeira apreciação da lide e eventual solução do conflito levado à julgamento. É neste momento, inclusive, que se atribui a uma das partes a obrigação de prestar quantia certa ou a obrigação de fazer/não fazer, que posteriormente servirá como título executivo judicial, permitindo a realização da atividade executiva pelo judiciário.

Para a reunião dos dados constantes na tabela a seguir, foram utilizadas somente as informações correspondentes aos processos de “Conhecimento não criminal”.

Tabela 1: Tempo médio do primeiro julgado na fase de conhecimento.

Referência	Justiça Estadual	Justiça do Trabalho
2020	369 (dias)	132 (dias)
2021	340 (dias)	179 (dias)
2022	358 (dias)	162 (dias)
2023	284 (dias)	116 (dias)
2024	275 (dias)	106 (dias)
Média dos 5 últimos anos	325 (dias)	139 (dias)

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

A execução judicial, por sua vez, trata-se do procedimento utilizado para a realização física de um direito já reconhecido, seja por meio de uma sentença judicial, uma decisão interlocutória ou através de um título executivo extrajudicial (Vezzoni, 2016, p.183). É ela que permite a efetivação da decisão tomada pelo juiz e a proteção dos direitos das partes envolvidas na lide.

Para a reunião dos dados constantes na tabela a seguir, foram utilizadas as informações correspondentes aos processos de “execução judicial”, “execução fiscal” e “execução extrajudicial não fiscal”.

Tabela 2: Tempo médio do primeiro julgado na fase de execução.

Referência	Justiça Estadual	Justiça do Trabalho
2020	470 (dias)	1.055 (dias)
2021	489 (dias)	1.213 (dias)
2022	603 (dias)	1.391 (dias)
2023	503 (dias)	1.386 (dias)
2024	584 (dias)	1.182 (dias)
Média dos últimos 5 anos	530 (dias)	1.245(dias)

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

De modo geral, no âmbito da Justiça Estadual, o tempo médio de tramitação na fase de conhecimento variou ao longo dos últimos 5 anos, alcançando seu maior número em 2020 (369 dias) e seu menor número em 2024 (275 dias), em uma tendência decrescente. Por outro lado, na esfera trabalhista, percebe-se um aumento entre os anos de 2020 (132 dias) e 2021 (179 dias), seguido de um declínio contínuo até o ano de 2024.

Em ambas as esferas, observa-se uma melhora no último biênio, com tempo reduzido em comparação ao ano de 2022. Com relação a média dos últimos 5 anos, é possível concluir que na seara trabalhista os processos recebem uma apreciação inicial mais rápida, pois apresenta a um número 57,23% inferior ao da Justiça Estadual.

Com relação a fase de execução, percebe-se que as tendências são muito superiores aos da fase de conhecimento, em ambas as áreas. Na Justiça Estadual, o tempo médio aumentou ao longo dos 5 anos, apresentando seu maior valor em 2022 (603 dias). Por sua vez,

na Justiça do Trabalho, os prazos apresentaram seu pico em 2022 (1.391 dias), com redução contínua até 2024 (1.182 dias). Em contrapartida, os prazos permanecem muito superiores aos da Justiça Estadual, superando os 1.000 dias em todos os anos analisados.

A fase de execução na Justiça do Trabalho, em específico, apresenta uma demora considerável, que pode indicar dificuldades na efetivação das decisões judiciais. Por outro lado, a redução observada nos últimos anos pode sugerir a implementação de esforços para acelerar a tramitação dos processos na fase de conhecimento.

Importante destacar que, com relação a Justiça Estadual, os números apresentados na fase executória não necessariamente sugerem o pagamento do crédito devido pelo Estado. As dívidas reconhecidas pelo judiciário como de obrigação do ente público serão submetidas ao regime de Precatórios ou RPV, ou seja, serão incluídas na lista de pagamentos a serem realizados pelo governo, que, por sua vez, seguirá uma ordem cronológica, além de atender a outros critérios de preferência, o que pode resultar em um processo longo e complexo até o recebimento do crédito.

4.2 Taxa de congestionamento Bruta e Líquida.

A taxa de congestionamento bruta pode ser definida como o “percentual de casos que permaneceram pendentes de solução ao final do período-base em relação ao total que tramitou em um ano. Cumpre esclarecer que, de todo o acervo, nem todos os processos/procedimentos podem ser baixados no mesmo ano, devido à existência de prazos legais a serem cumpridos. A taxa é calculada pela seguinte fórmula: $\text{Casos pendentes} / (\text{Casos pendentes} + \text{Processos Baixados})$ ” (Fonte: CNJ).

Por outro lado, a taxa de congestionamento líquida faz o mesmo cálculo, mas desconsidera os processos suspensos, sobrestados ou arquivados provisoriamente. É calculado pela seguinte fórmula: $(\text{Casos pendentes} - \text{Suspensos}) / (\text{Casos pendentes} - \text{Suspensos} + \text{Processos Baixados})$ (Fonte: CNJ)

Nesse sentido, quanto menor for a taxa, mais eficiente será a tramitação dos processos, indicando que o âmbito do judiciário consegue resolver mais lides dentro de um mesmo período de tempo.

Importante ressaltar que, a partir de agora, os dados serão coletados avaliando ambas as fases processuais simultaneamente, quais seja, as fases de conhecimento e de execução

(seja execução fiscal, judicial ou extrajudicial não fiscal), não fazendo diferenciação entre as etapas para a análise dos dados, tal qual ocorreu na análise do dado anterior.

Tabela 3: Taxa de congestionamento.

Referência	Justiça Estadual		Justiça do Trabalho	
	Bruta	Líquida	Bruta	Líquida
2020	56,75%	56,23%	73,69%	70,12%
2021	59,98%	59,07%	71,88%	66,82%
2022	56,41%	55,30%	69,36%	63,02%
2023	51,20%	49,94%	53,33%	44,24%
2024	57,73%	51,59%	58,57%	49,82%
Média dos últimos 5 anos	56,41%	54,43%	65,37%	58,80%

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Com relação à Justiça Estadual, é perceptível que a taxa de congestionamento sofreu pequenas variações ao longo dos últimos anos, mantendo a média de 56,41% processos não resolvidos no mesmo ano. Em 2023, especificamente, percebe-se uma melhora significativa nas taxas, o que pode indicar a utilização de estratégias para reduzir o acúmulo de processos, a fim de tornar a justiça mais eficiente, contudo, a elevação da taxa em 2024 pode sugerir que esses avanços não se sustentaram ao longo do tempo.

No que diz respeito à Justiça do Trabalho, é possível afirmar que as suas últimas taxas permaneceram significativamente maiores que as da Justiça Estadual, o que pode representar uma maior dificuldade na finalização dos processos. Entretanto, é importante ressaltar que a tendência desses valores é permanecer abaixo dos resultados apresentados em 2020. Assim como na Justiça Comum, os melhores índices foram observados em 2023, com a taxa bruta chegando à 53,33% e a líquida a 44,24% - o menor valor do período analisado- voltando a aumentar no ano posterior.

Destaque-se também que a taxa líquida de congestionamento da Justiça do Trabalho permanece abaixo da Justiça Estadual nos 2 últimos anos. A diferença entre essas taxas pode indicar que há mais processos suspensos ou sobrestados na esfera trabalhista.

Em conclusão, pode-se afirmar que a Justiça Trabalhista apresenta uma taxa de congestionamento historicamente superior a da Justiça Comum. Os dados podem significar um problema estrutural de congestionamento no Poder Judiciário, mais fortemente observado na Justiça do Trabalho.

A elevação dos números em 2024 pode indicar a necessidade de adoção de mudanças administrativas capazes de otimizar a gestão processual, como a informatização, o estímulo à conciliação e os mutirões de julgamento, a fim de evitar o aumento do acúmulo de processos.

4.3 Índice de Atendimento à Demanda.

Conforme a legenda constante na página do CNJ, tal índice calcula a capacidade do judiciário de resolver (baixar) os processos em relação à quantidade de novos casos. O ideal é que esse índice permaneça superior a 100%, o que pode indicar que o tribunal está resolvendo mais casos do que os que entram, diminuindo o acúmulo de processos. Ele é calculado pela seguinte fórmula: Processos Baixados/ Casos novos (Fonte: CNJ).

Tabela 4: Índice de Atendimento à Demanda.

Referência	Justiça Estadual	Justiça do Trabalho
2020	102,05%	120,17%
2021	99,11%	132,76%
2022	138,41%	131,34%
2023	109,79%	147,38%
2024	105,60%	107,82%
Média dos últimos 5 anos	110,99%	127,89%

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Em geral, a Justiça Estadual vem conseguindo acompanhar a demanda processual, permanecendo com o índice de atendimento superior a 100% em quase todos os anos; a exceção do ano de 2021, em que o índice ficou abaixo do ideal (99,11%) e cuja queda pode representar um pequeno acúmulo de casos nesse período. Em contrapartida, no ano de 2022, observa-se que o tribunal atingiu seu melhor desempenho (138,41%), reduzindo o estoque de processos pendentes.

Nos últimos 2 anos, os números voltaram para níveis mais próximo de 100%, indicando que o tribunal permanece controlando o fluxo processual, mas sem grandes eliminações de estoque, iguais ao ano de 2022.

Comparativamente, a Justiça do Trabalho possui um desempenho superior ao da Estadual, com maiores índices de atendimento, baixando significativamente mais processos do que os que entram. O tribunal conseguiu atingir seu melhor desempenho do ano de 2023 (147,38%), baixando quase 50% mais processos do que a quantidades das novas entradas, indicando uma forte diminuição do estoque de processos pendentes.

Entretanto, embora apresente excelentes resultados, o índice decaiu bastante no último ano (107,82%), em comparação ao ano de 2023, sugerindo uma redução no índice de resolução dos processos. Em termo gerais, a seara trabalhista possui, historicamente, melhores desempenhos na resolução dos processos. Ambas as justiças apresentaram seus melhores resultados nos anos de 2022 e 2023, com uma baixa no ano de 2024, o que pode representar uma maior dificuldade na resolução dos processos. Caso essa tendência permaneça, é possível que haja um novo acúmulo de demandas, sendo necessária a adoção de novas estratégias de gestão processual, a fim de evitar o aumento no congestionamento das ações.

4.4 Tempo médio da primeira baixa.

O tempo médio da primeira baixa corresponde ao valor médio do número de dias decorridos que o processo leva desde sua instauração até sua primeira resolução, considerando os processos/procedimentos julgados nos 12 meses que antecedem o período de referência exibido (Fonte: CNJ). Esse índice é fundamental para compreender a eficiência do judiciário na conclusão inidical dos processos.

Tabela 5: Tempo médio da primeira baixa.

Referência	Justiça Estadual	Justiça do Trabalho
2020	567 (dias)	770 (dias)
2021	505 (dias)	832 (dias)
2022	492 (dias)	829 (dias)
2023	429 (dias)	963 (dias)
2024	393 (dias)	635 (dias)

Média dos últimos 5 anos	477 (dias)	806 (dias)
---------------------------------	------------	------------

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

A Justiça Estadual apresenta progressivas reduções ao longo dos últimos 5 anos. Enquanto em 2020 o tempo médio era de 567 dias, em 2024 o valor foi de 393, uma redução de 30, 7%, indicando que o tribunal tem buscado se tornar mais ágil e eficiente na tramitação dos processos.

Em contrapartida, a Justiça do Trabalho tem um tempo de baixa muito superior ao da Justiça Estadual, apresentando valores acima de 800 dias em quase todos os anos, o que pode sugerir dificuldades e atrasos na tramitação processual. A melhor significativa em 2024 pode ser resultado de mudanças na gestão processual, que se mantidas poderão melhorar a celeridade processual do tribunal nos últimos anos.

4.5 Tempo médio do pendente total e líquida.

O tempo médio dos processos pendentes calculo os dias que, em média, os processos permanecem sem movimentação/solução dentro do acervo judiciário. Esses valores podem ser avaliados de duas formas: I) Tempo médio do pendente total, que incluirá todos os processos que não foram resolvidos, inclusive os suspensos, sobrestados ou arquivados provisoriamente; e II) o Tempo médio do pendente líquido, que considerará apenas os processos ativos (Fonte: CNJ).

A análise desses dados também é de extrema importância para a avaliação da eficiência do judiciário na tramitação processual.

Tabela 6: Tempo médio dos pendentes.

Referência	Justiça Estadual		Justiça do Trabalho	
	Total	Líquida	Total	Líquida
2020	415 (dias)	397 (dias)	1.226 (dias)	1.036 (dias)
2021	434 (dias)	411 (dias)	1.392 (dias)	1.156 (dias)
2022	583 (dias)	541 (dias)	1.547 (dias)	1.274 (dias)
2023	585 (dias)	526 (dias)	1.570 (dias)	1.349 (dias)
2024	584 (dias)	492 (dias)	1.566 (dias)	1.314 (dias)

Média dos últimos 5 anos	520 (dias)	473 (dias)	1.460 (dias)	1.226 (dias)
---------------------------------	------------	------------	--------------	--------------

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Quanto à Justiça Estadual, percebe-se que o tempo médio do pendente total apresentou um forte aumento nos últimos anos, de 415 dias (2020) para 584 dias (2024), um crescimento de 40,7%. Além disso, o tempo médio do pendente líquido também cresceu, apesar de apresentar uma sutil queda no ano de 2024.

Na esfera trabalhista, o tempo médio pendente total também apresentou forte aumento, subindo de 1.226 dias (2020) para 1.566 dias (2024), ou seja, 27,7% de crescimento. O tempo médio do pendente na Justiça do Trabalho é quase 3 vezes superior que na Justiça Comum, indicando um forte congestionamento, o que pode representar um problema estrutural mais grave.

Essa discrepância pode se dar por diversos fatores, como a alta demanda de processos, a forte complexidade dos casos, o pequeno número de varas no tribunal, em comparação com a Justiça Estadual, e em razão do grande número de processos suspensos ou sobrestado, dentre outros motivos.

Tal realidade requer uma maior atenção aos processos, sugerindo a aplicação de novas estratégias de gestão, capazes de estimular a solução de conflitos por métodos alternativos, fortalecer o número de varas especializadas e de criar metas de otimização da administração processual.

4.6 Produtividade.

A produtividade pode ser considerada um dos principais indicadores de eficiência e de capacidade de resposta do tribunal às demandas trazidas pela sociedade. Os dados a seguir incluem análise de diferentes aspectos da atuação judicial dos tribunais nos últimos 5 anos, incluído decisões, despachos, audiências, liminares e recursos internos.

De antemão, é importante levarmos em consideração que o número de entradas de processos do TJRN/Mossoró é superior ao do TRT-21/Mossoró. O comparativo está sendo estabelecido entre as 8 Varas que compõe a Fazenda Pública da Justiça Estadual em face das 4 Varas e o Centro Judiciário de Solução de Conflito e Cidadania que compõe a Justiça

Trabalhista na comarca de Mossoró, o que justifica as discrepâncias no número de decisões e despachos.

Tabela 7: Produtividade da Justiça do Trabalho nos últimos cinco anos (dados até 31/12/2024)

Referência	2020	2021	2022	2023	2024
Decisões	6.537	6.144	6.677	10.834	9.873
Despachos	19.262	18.906	17.500	19.666	19.075
Audiências	1.680	2.691	3.149	4.590	5.180
Audiências conciliatórias	750	1.059	854	1.710	2.546
Liminares	20 Deferidas 18 Indeferidas	1 Deferida 15 Indeferidas	1 Deferida 13 Indeferidas	1 Deferida 14 Indeferidas	0 Deferidas 8 Indeferidas
Recursos internos	442 Novos 490 Julgados 82 pendentes	558 Novos 556 Julgados 106 Pendentes	719 Novos 739 Julgados 105 Pendentes	970 Novos 1.005 Julgados 91 Pendentes	934 Novos 986 Julgados 70 Pendentes
5% Mais antigos por órgão julgador	462	438	412	349	343

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Tabela 8: Produtividade da Justiça Estadual nos últimos cinco anos (dados até 31/12/2024)

Referência	2020	2021	2022	2023	2024
Decisões	12.117	10.324	11.355	13.992	18.477
Despachos	45.789	37.919	43.266	48.044	46.044
Audiências	1.028	857	651	605	544
Audiências conciliatórias	810	63	79	108	48
Liminares	2.949 Deferidas 1.225	2.570 Deferidas 1.064	1.686 Deferidas 1.701	1.870 Deferidas 1.647	2.153 Deferidas 1.864

	Indeferidas	Indeferidas	Indeferidas	Indeferidas	Indeferidas
Recursos internos	953 Novos 1.067 Julgados 346 Pendentes	1.032 Novos 946 Julgados 447 Pendentes	1.168 Novos 1.260 Julgados 369 Pendentes	1.150 Novos 1.229 Julgados 305 Pendentes	1.249 Novos 1.286 Julgados 282 Pendentes
5% Mais antigos por órgão julgador	1.467	1.552	1.307	1.346	1.410

Fonte: Elaborada pela autora, 2025

A primeira tabela apresentada um crescimento significativo nas decisões entre os anos de 2023 e 2024, com um pico no número de decisões no ano de 2023 (10.834). O número de despachos permaneceu estável ao longo dos últimos anos, variando entre 17.500 e 19.666.

Com relação ao número de audiências, percebe-se que este praticamente triplicou entre 2020 e 2024, passando de 1.680 para 5.180 audiências. Mais especificamente quando às audiências conciliatórias, o número cresceu de maneira ainda mais expressiva, saindo de 750 audiências em um ano para 2.546 (2024). Essa realidade pode ser consequência da adoção de políticas de incentivo a conciliação e da adesão às audiências virtuais e às ferramentas digitais, que futuramente pode contribuir para a redução dos litígios e dos fortes números de judicialização.

O número de liminares deferidas reduziu drasticamente de 2020 para 2024, assim como as liminares indeferidas, o que pode ser resultado de uma redução na demanda; de mudanças na jurisprudência; de um maior rigor dos magistrados ou da maior previsibilidade das decisões.

Quanto ao número de recursos internos, percebe-se que o número de recursos novos aumentou nos últimos anos, de 442 (2020) para 934 (2024), de maneira que o número de julgamento também acompanhou o crescimento. Os processos pendentes reduziram de 82 (2020) para 70 (2024) o que pode indicar maiores esforços dos tribunais para julgar os recursos ou uma maior satisfação das decisões em primeira instância.

Na Justiça Estadual, o número de decisões teve um aumento significativo, passando de 10.324 (2021) para 18.477 (2024). O número de despacho se manteve em um patamar

elevando, com mais de 46.000 despachos em 2024. O acréscimo no número de decisões pode indicativo de uma maior produtividade dos magistrados e magistradas, ou consequência da adoção de medidas para reduzir o estoque processual, a fim de melhorar a produtividade e a eficiência do órgão julgador.

Em contrapartida, percebe-se uma redução considerável no número de audiência, de 1.280 (2020) para 544 (2024), especialmente com relação as audiências conciliatórias que diminuíram drasticamente, passando de 810 (2020) para 84 (2024). A diminuição desses números pode ser consequência de um maior número de casos resolvidos sem a necessidade de sessão conciliatória ou de um menor incentivo à solução consensual, o que demonstra a necessidade de reavaliação da política de conciliação por parte do tribunal.

O número de liminares decaiu nos últimos anos, de 2.949 (2020) para 2.153 (2024), na contramão, o número de liminares indeferidas aumentaram, sugerindo a adoção de critérios mais restritivos para o deferimento.

Quanto ao número de recursos, a demanda aumentou no últimos anos, de maneira que os julgados acompanharam esse crescimento. Em contrapartida, o número de pendentes apresentou uma baixa, de 346 (2020) para 282 (2024).

Em conclusão, é possível verificar um forte crescimento na produtividade da Justiça do Trabalho. O aumento no número das audiências conciliatórias é um ponto extremamente positivo, pois indica um maior incentivo à conciliação e à redução de litígios prolongados, de maneira a descongestionar o judiciário. A redução do número de liminares e as variações no número de decisões dos últimos 2 anos também merecem atenção. Além disso, tratando da Justiça Estadual, é possível verificar um crescimento significativo no número de decisões, mas a redução drástica na quantidade de audiências conciliatórias realizada nos últimos anos é preocupante, devendo ser aspecto de maior atenção do judiciário.

4.7 Taxa de resolução de conflitos por intermédio da conciliação.

A conciliação é um importante instrumento de resolução de conflitos, e traz consigo inúmeros benefício, como a economia processual, a redução no acúmulo de processos submetidos à apreciação judicial e uma maior pacificação social, a título de exemplo. Em razão dessas vantagens, o Poder Judiciário vem incentivando cada vez mais a adoção de medidas conciliatórias, visando dar celeridade à gestão processual, de maneira justa e econômica.

A seguir, estão expostos os dados referentes a atuação judicial dos tribunais em foco, no que se refere à conciliação.

Tabela 9: Dados sobre conciliação na Justiça Estadual (TJRN- Comarca de Mossoró).

Referência	Audiências	Entradas	Sentenças Homologatórias	Índice de audiência nos últimos 12 meses	Índice de conciliação nos últimos 12 meses
2020	810	16.063 Novos 996 Redistribuídos	1.463	6,03%	11,66%
2021	63	14.502 Novos 3.766 Redistribuídos	1.749	4,69%	12,47%
2022	79	12.600 Novos 548 Redistribuídos	1.778	4,95%	12,17%
2023	108	18.174 Novos 893 Redistribuídos	1.826	3,17%	12,35%
2024	48	18.372 Novos 702 Redistribuídos	2.006	2,85%	11,72%

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

É importante destacar que, ao realizar a busca pelos dados referentes à atuação conciliatória do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, na comarca de Mossoró (TJRN-Mossoró), verificou-se que a plataforma não apresentou informações processuais relativas aos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) do tribunal (segue em anexo imagem que comprova essa afirmação). A ausência desses dados impossibilita uma

análise mais detalhada sobre a efetividade e o volume de conciliações realizadas por esses centros.

Nos últimos anos, houve uma queda considerável no número de audiências conciliatórias realizadas, enquanto no ano de 2020 foram promovidas 810 audiências; em 2024, esse número foi de tão somente 48 audiências no ano. Essa queda se torna ainda mais preocupante quando verificamos o aumento expressivo no número de novos processos recebidos pela Justiça Estadual, que alcançou a marca de 18.372 em 2024.

Em contrapartida, apesar da queda no número de audiências, a quantidade de sentenças homologatórias atingiu seu maior marco em 2024, com um total de 2.006 sentenças, o que pode indicar a promoção de acordos no decorrer da lide processual, sem a necessidade de audiência para tanto.

O índice de audiência caiu de 6,03% (2020) para 2,85% (2024), o que pode representar uma baixa adesão à conciliação, seja por resistência das partes ou por ausência de incentivos para conciliar. Por outro lado, o índice de conciliação permaneceu estável, girando em torno dos 12%.

Inúmeras podem ser as causas para esse cenário, como a falta de estrutura para a conciliação, haja vista a ausência de dados sobre o CEJUSC na Justiça Estadual, mais especificamente nas varas da Fazenda Pública, os quais podem indicar uma carência de centros especializados em conciliação. Outras possíveis razões seriam o aumento da demanda processual, que podem estar sobrecarregando o judiciário e reduzindo a prioridade das atividades conciliatórias ou a baixa adesão pelas partes, dentre outras.

Esse cenário poderá resultar em uma maior morosidade na tramitação dos processos e sobrecarga no judiciário. O ideal seria que o tribunal adotasse medidas de expansão da atuação dos CEJUSCS e de aprimoramento dos incentivos à conciliação, orientando as partes sobre os benefícios desse instituto e investindo em plataformas digitais de conciliação, objetivando dar maior acessibilidade as ferramentas de conciliação.

Tabela 10: Dados sobre conciliação na Justiça do Trabalho (TRT 21- Comarca de Mossoró).

Referência	Audiências	Entradas	Sentenças Homologatórias	Índice de audiência nos últimos 12 meses	Índice de conciliação nos últimos 12 meses

2020	750	3.804	1.033	44,16%	28,38%
2021	1.059	3.547	1.058	75,87%	25,76%
2022	854	4.204	1.216	74,90%	25,64%
2023	1.710	6.310	1.924	72,74%	28,07%
2024	2.546	6.217	1.845	83,32%	25,94%

Fonte: Elaborada pela autora.

Após análise dos dados anterior, é possível verificar um aumento significativo no número de audiências conciliatórias, no âmbito da Justiça Especializada. O volume de audiências triplicou entre 2020 (750 audiências) e 2024 (2.546 audiências), acompanhado no número de nova ações, que passou de 3.804 (2020) para 6.217(2024).

O índice de conciliação permanece estável, variando entre 25%-28%, os valores são baixos, pois indicam que apenas $\frac{1}{4}$ das ações, em média, são resolvidas por meio da conciliação. Ainda que os valores sejam baixos, permanecem superiores aos índices apresentados na Justiça Estadual.

Inúmeras são as razões pelas quais os índices de conciliação permanecem nessa quantia, como, por exemplo, o aumento na litigiosidade das ações trabalhistas, a busca por decisões mais favoráveis e vantajosas do que em conciliação, indicando resistência das partes a acordos. Como forma de reverter essa realidade, o tribunal poderia apresentar os benefícios da conciliação as partes, aprimorando suas campanhas de incentivo.

Tabela 11: Dados do CEJUSC (TRT 21- Comarca de Mossoró).

Referência	Audiências conciliatórias	Entradas	Sentenças Homologatórias	Saídas	Pendentes
2020	389	0- Novos 493- Redistribuídos	208	0- Baixados 547- Redistribuídos	123
2021	412	0- Novos 454- Redistribuídos	231	0- Baixados 504- Redistribuídos	55
2022	562	0- Novos	340	0- Baixados	80

		455- Redistribuídos		458- Redistribuídos	
2023	874	0- Novos 642- Redistribuídos	596	0- Baixados 710- Redistribuídos	34
2024	757	0 - Novos 717 - Redistribuídos	396	0- Baixados 699- Redistribuídos	71

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Percebe-se um aumento das audiências conciliatórias entre 2020 e 2023, com uma queda em 2024. O número de audiências e de sentenças homologatórias atingiram o seu pico em 2023 (596), mas também apresentaram baixa no último ano. Além disso, o número de casos pendentes aumentou em 2024, após atingir seu menor patamar no ano de 2023 (34).

Os dados de 2023 apresentam um forte incentivo pela conciliação, de maneira que a atuação do CEJUSC apresentou os melhores patamares. Entretanto, a piora desses números no ano seguinte (2024) deve receber a devida atenção, para que não se torne tendência nos anos seguintes. Em razão disso, o tribunal deve buscar um maior aprimoramento da estrutura do CEJUSC e promover capacitações aos profissionais que integram sua estrutura.

4.8 Principais litigantes.

Esse painel tem como objetivo disponibilizar informações acerca dos principais litigantes do Poder judiciário brasileiro. Somente são exibidos os dados de pessoas jurídicas com exceção dos Microempreendedores Individuais (MEI). Órgão de representação e autoridades também são exibidas, desde que contenha o cadastro do seu CNPJ no processo (Fonte: CNJ).

Tabela 12: Maiores litigantes da Justiça do Trabalho (Casos Novos nos últimos 12 meses).

Mossoró/RN- 1ª, 2ª, 3ª, 4ª Varas do Trabalho e CEJUSC.

	Polo Ativo	Polo Passivo
1ª Posição	Transbet Transporte e Logística LTDA	Petroleo Brasileiro S.A Petrobrás

2ª Posição	SINTRAHPAM	Município de Mossoró
3ª Posição	Ministério Público da União	Zelo Locação de Mão de Obra LTDA
4ª Posição	SINDHOTELEIROS RN	Elfe Operação e Manutenção S.A - Em recuperação Judicial.
5ª Posição	SECOM	Megafortes Segurança Privada LTDA.
6ª Posição	Sind. dos Trab. do Comércio Varejista e Atacadista de Gênero Alimentício-Mossoró/RN.	Estado do Rio Grande do Norte.
7ª Posição	Município de Apodi.	JMT Serviços de Locação de Mão de Obra.
8ª Posição	Sintrocern- RN	Voltalia Serviços do Brasil LTDA.
9ª Posição	Sintracom- RN	AeC Centro de Contatos S/A.
10ª Posição	Cerâmica TM Indústria e Comércio LTDA.	Great Oil Perfurações Brasil LTDA.

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Tabela 13: Maiores litigantes da Justiça Estadual (Casos Novos nos últimos 12 meses).

	Polo Ativo	Polo Passivo
1ª Posição	Município de Mossoró.	Município de Mossoró.
2ª Posição	C3 Comercial Crédito Cobrança LTDA.	Estado do RN.
3ª Posição	Polícia Militar do RN	Azul Linhas Aereas Brasileiras S.A.
4ª Posição	Estado do RN	Banco do Brasil S.A.
5ª Posição	Residencial Mossoró LI	Instituto de Previdência dos Servidores do Estado.
6ª Posição	R M de Miranda	Banco Bradesco S.A.
7ª Posição	Condomínio Residencial Mossoró I	COSERN

8ª Posição	SVF Cobranças e Consultoria LTDA	CAERN.
9ª Posição	Semiário Comercial Agrícola LTDA	TAM Linhas Aereas S.A.
10ª Posição	Condomínio Residencial Horizontal Village do Oeste	Banco BMG S.A.

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Esse levantamento permite com que seja possível identificar padrões na judicialização. A análise desses dados evidencia dois aspectos muito importantes: A forte atuação dos sindicatos dos operários no âmbito da Justiça Trabalhista e a presença expressiva de entes da administração pública em ambos os polos processuais, tanto na Justiça Comum, quanto na Justiça do Trabalho.

Uma forte característica da Justiça do Trabalho é a sua ligação com as entidades de representação operária, reconhecendo o direito à sindicalização dos trabalhadores. Os dados constantes na Tabela 12 reforçam esse entendimento, visto que 5 dos 10 maiores litigantes no polo ativo são os sindicatos ou entidades classistas.

A atuação dessas entidades é primordial para a defesa dos direitos trabalhistas da coletividade que representam e a sua presença indica a existência de conflitos recorrentes envolvendo os direitos desses grupos de trabalhadores, como o descumprimento de acordos e convenções coletivas, muitas vezes negligenciados pelos empregadores ou disputas envolvendo o vínculo empregatício e os direitos trabalhistas de trabalhadores terceirizados ou submetidos a condições precárias do trabalho.

Outro aspecto importante observado nos dados é a quantidade de processos envolvendo entidades/órgãos da Administração Pública, não apenas na Justiça Comum, como também na própria Justiça Especializada.

Na seara trabalhista, o município de Mossoró, por exemplo, ocupa a 2ª posição no polo passivo e o estado do RN está posicionado na 6ª posição, reforçando a relevância de processos submetidos contra órgãos públicos e sugerindo um alto no volume de demandas trabalhistas promovidas contra a administração pública, envolvendo contratos de trabalho regidos pela legislação trabalhista.

Na Justiça Estadual, a presença do poder público, por óbvio, é ainda mais marcante. O município de Mossoró é o maior litigante em ambos os polos; o Estado do RN, por sua vez, ocupa a 2ª posição como réu e 4ª posição como autor. Além destes, outros entes públicos integram a lista, como a Polícia Militar do RN (3º no polo passivo) e o Instituto de Previdência dos Servidores do Estado (5º no polo passivo).

Normalmente, a administração pública ajuíza ações para defesa do interesse público, cobrança de tributos ou recuperação de créditos. Quando figura no polo passivo, a presença desses entes sugerem problemas na gestão de contratos, demandas de cunho previdenciário e trabalhista, e execuções fiscais, por exemplo.

A alta judicialização de ações contra o poder público aumentam a sobrecarga do judiciário, pois envolvem processos de alta complexidade, revelando a necessidade de melhoria na gestão dos contratos públicos e a necessidade de fortalecimento de soluções extrajudiciais para os litígios.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao traçar um debate acerca dos direitos trabalhistas, é necessário recordar a sua origem e o seu desenvolvimento histórico-cultural. Rememoro, portanto, que este ramo especializado do direito surgiu como resposta às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores industriais, com o objetivo de protegê-los das arbitrariedades do patrão e de estabelecer direitos mínimos para essa parcela da sociedade.

Nesse sentido, apesar da política brasileira ser marcada pelas disputas de poder e pelas inúmeras tentativas de enfraquecimento dos direitos trabalhistas - a exemplo da reforma instituída pela Lei nº13.467/2017 -, a proteção dessa classe deve permanecer sendo o principal objetivo do legislador e dos demais órgãos que compõem essa esfera do judiciário.

Somado a isto, é necessário compreender que as relações de trabalho no setor público estão contidas nesta totalidade de relações sociais de produção e que, apesar das particularidades que envolvem o serviço público, permanecem fazendo parte do sistema capitalista como um todo, razão pela qual seus conflitos serão influenciados pelas dinâmicas desse sistema (Nogueira, 2005, p. 4).

Destaque-se que, no Setor Público, as relações coletivas se dão diretamente na superestrutura política e jurídica, e dependem do interesse político na elaboração de normas que regulem sua atividade. Em contrapartida, no setor privado, a intervenção do Estado acontece via legislação, a qual poderá ser alterada por meio da atuação sindical e dos trabalhadores, na celebração de acordos e mobilizações (Nogueira, 2005, p. 4).

Após tudo o que foi debatido ao longo do trabalho, acerca das diferenças fundamentais existentes entre as jurisdições e as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores do setor público na concretização dos seus direitos sociais, mais especificamente o direito de greve e o direito à negociação coletiva, a conclusão imediata - e equivocada- que temos é de que o desempenho da Justiça Trabalhista na gestão dos processos seria superior ao desempenho da Justiça Comum. Contudo, esta não é a realidade absoluta dos tribunais mossoroenses, pelo menos não em todos os aspectos.

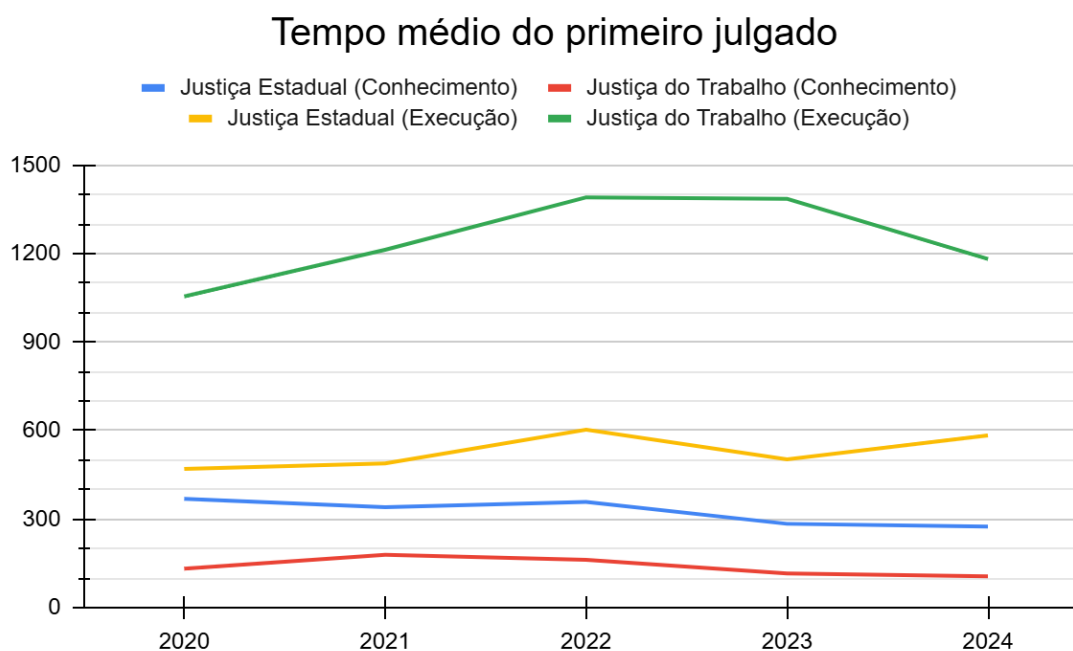
Embora a Jurisdição Trabalhista tenha sido desenhada para atender as necessidades da classe trabalhadora, adotando mecanismos próprios em sua gestão processual, a exemplo da aplicação dos seus princípios peculiares, cujo principal objetivo é a compensação da natural

desigualdade existente entre as partes do processo, o que se percebe é que o TRT 21 tem enfrentado dificuldades na concretização desses ideais.

O TRT-21/Mossoró apresenta bons resultados no que se refere à apreciação inicial dos processos (com prazos mais céleres do que na Justiça Comum), aos índices de atendimento à demanda (baixando mais processos do que aqueles que entram), à produtividade (ainda que não superiores ao da Justiça Comum) e aos aspectos relacionados à conciliação; o que são fortes indicativos de que o tribunal têm adotado esforços e estratégias de eficientização da gestão dos processos.

O gráfico a seguir apresenta os dados referentes ao tempo médio do primeiro julgado, comparando o desempenho dos tribunais. Por meio dele, é possível visualizar o excelente desempenho do TRT-21/Mossoró na análise das ações na fase de conhecimento, mas, em contrapartida, é notória a sua extrema morosidade na resolução dos conflitos que se encontram na fase de execução. O TJRN/Mossoró, por sua vez, apesar de possuir números superiores na fase de conhecimento, possui tempos de tramitação proporcionais, sem grandes extrapolações no que se referente a fase executória.

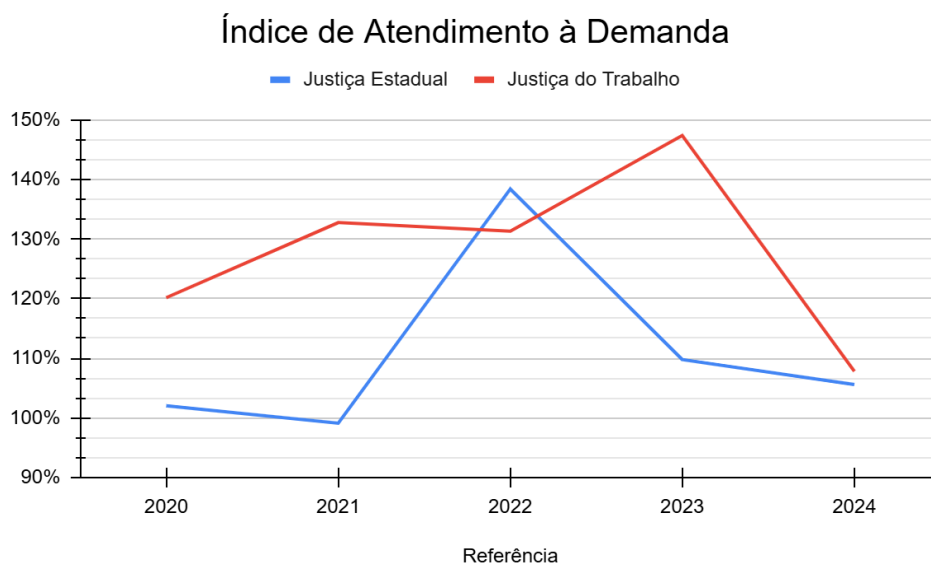
Gráfico 1: Tempo médio do primeiro julgado (Conhecimento e Execução)



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

O próximo gráfico estabelece um comparativo entre os índices de atendimento à demanda dos tribunais, em que o TRT-21/Mossoró apresentou os melhores resultados, matendo-se sempre em níveis superiores ao TJRN/Mossoró, ficando atrás tão somente no ano de 2022.

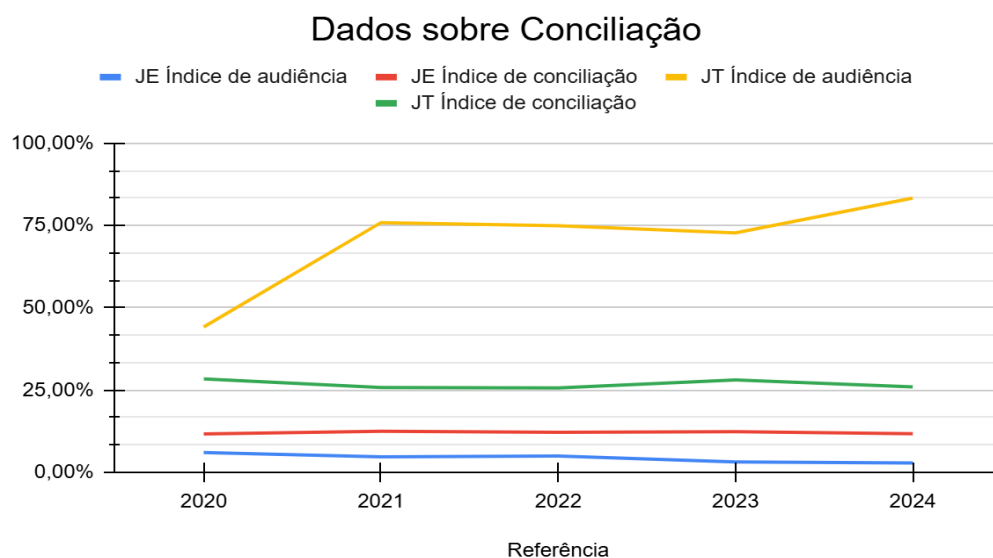
Gráfico 2: Índice de atendimento à demanda.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Com o próximo gráfico, é possível visualizar que o TRT-21/Mossoró tem desempenhado maiores esforços na adoção de estratégias conciliatórias, com índices muitos superiores no que se refere ao número de audiência e ao índice de conciliação, em relação ao TJRN/Mossoró.

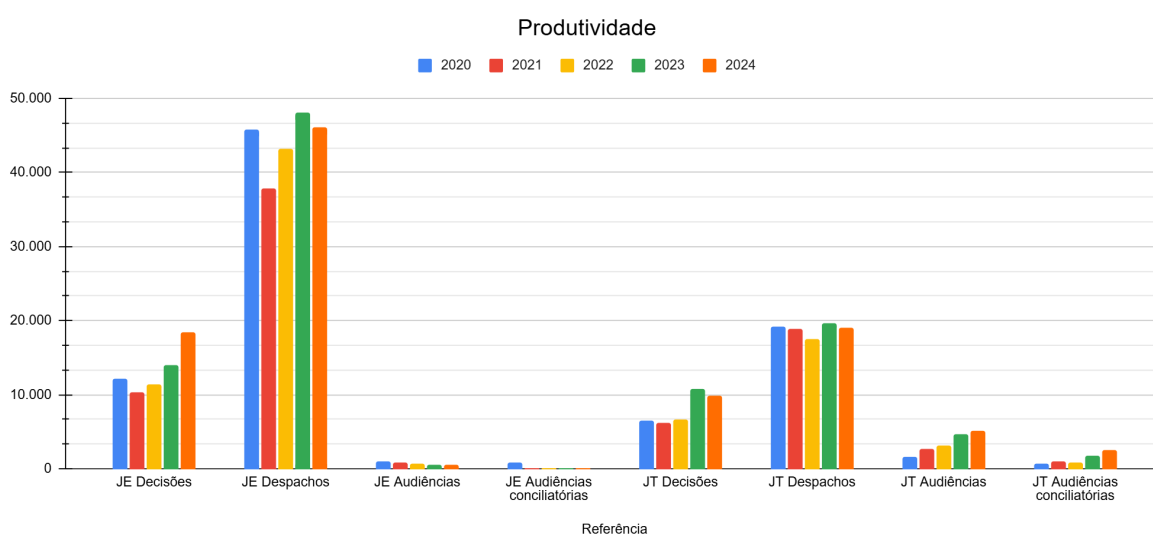
Gráfico 3: Dados sobre conciliação.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

O TJRN/Mossoró apresentou números superiores no que se refere às decisões e despachos, mas deve-se levar em consideração que o número de entradas é superior ao do TRT-21/Mossoró. Em contrapartida, ainda que o Tribunal possua um volume maior de ações, este apresentou baixíssimos resultados no que se refere à conciliação. O TRT-21/Mossoró, vem apresentando um aumento na sua produtividade ao longo dos últimos anos.

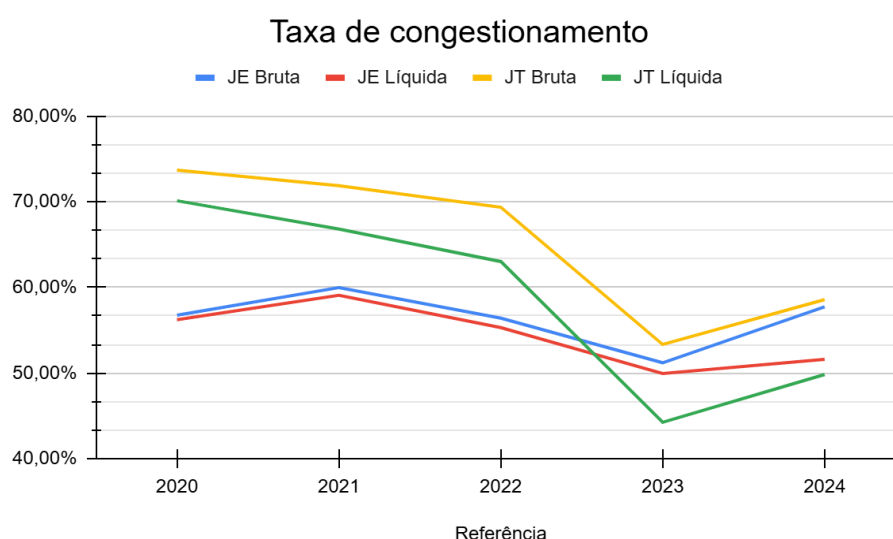
Gráfico 4: Produtividade.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Todavia, os resultados negativos no que se refere ao tempo de tramitação das ações na fase de execução, as taxas de congestionamento e com relação aos processos pendentes, indicam que o Tribunal tem se deparado com dificuldades na condução dos processos, após estes já estarem em curso. Inúmeras podem ser as causas para tanto, como a alta litigiosidade das ações trabalhistas, a falta de cooperação das partes, em especial dos empregadores, que a todo momento tentam driblar a legislação e as decisões judiciais, além de aspectos estruturais do próprio tribunal.

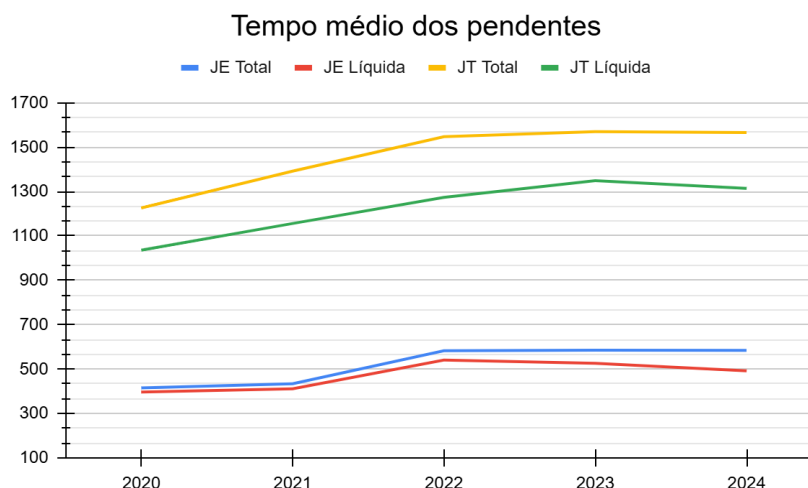
Gráfico 5: Taxa de congestionamento.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

As taxas de congestionamento do TRT-21/Mossoró são superiores ao do TJRN/Mossoró, tanto a líquida quanto a bruta, o que se justifica pelo gráfico a seguir, em que o tempo médio dos pendentes do tribunal trabalhista superam a marca de 1.000 dias. Destaque-se que, o GAP existente entre a taxa líquida e bruta do tribunal podem representar um grande número ações suspensas, sobrestadas ou em arquivo provisório.

Gráfico 6: Tempo médio dos pendentes.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A Justiça Estadual apresentou dados significativamente melhores do que a Justiça do Trabalho no que se refere ao processamento das ações na fase de execução, às taxas de congestionamento, aos tempos médios de primeira baixa e aos tempos médios dos pendentes. Esses resultados podem indicar uma maior facilidade do Tribunal em lidar com o grande número de ações judicializadas. Todavia, os piores números do TJRN/Mossoró estão relacionados a atividade conciliatória do tribunal, o que sugere a existência de barreiras na condução de estratégias conciliatórias, que poderiam contribuir para uma maior eficiência e pacificação social.

Mais especificamente quanto as ações envolvendo os servidores públicos estatutários do Município e do Estado, os dados não são suficientes para comprovar a ausência de dificuldades na defesa dos direitos trabalhistas dessa classe perante a Jurisdição Comum ou para contrariar a experiência de profissionais que dia após dia se propõem a enfrentar as barreiras legislativas, jurisprudenciais e atitudinais existentes nessa esfera.

Ambas as jurisdições possuem seus próprios gargalos, os quais deverão ser contornados, a fim de garantir uma melhor atuação do Poder Judiciário na gestão dos processos. Além disso, maior deve ser a atenção dos parlamentares e dos operadores do direito para a concretização dos direitos coletivos dos servidores públicos, que constantemente se encontram enfraquecidos pela adoção de medidas que visam o esvaziamento dos movimentos paredistas. Dessa forma, será possível garantir que os direitos desses trabalhadores sejam resguardados, mesmo diante de disputas políticas e econômicas, honrando a finalidade precípua do direito do trabalho, a justiça social.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [Constituição](#). Acesso em 22 Dez 2024.

BRASIL. **Constituição Federal (1988). Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004.** Disponível em: [Emenda Constitucional nº 45](#). Acesso em: 13 Jan 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível: [DEL5452](#). Acesso em: 24 Dez 2024.

BRASIL **LEI Nº 8.112**, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 Dez. 1990. Disponível em: [L8112consol](#). Acesso em 14 Jan 2025.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: [L13105](#). Acesso em: 06 Jan 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.777**. Dispõe sobre as medidas para a continuidade de atividades e serviços públicos dos órgãos e entidades da administração pública federal durante greves, paralisações ou operações de retardamento de procedimentos administrativos promovidas pelos servidores públicos federais. Disponível: [Decreto nº 7777](#).

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **CC nº 2.068-RJ**. Disponível em: [vol.10.indd](#). Acesso em: 15 Jan 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Boletim Informativo 485**. Disponível em: [Informativo STF :: STF - Supremo Tribunal Federal](#).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção 670/ES**. Disponível em: [MI 670 voto-vista Min Lewandowski](#).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção 708/DF**. Disponível em: [MI 708](#).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção 712-8/ PA**. Disponível em: [MI n 712](#).

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 4.657/ 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [Del4657](#).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 3395**. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal](#). Acesso em: 14 Jan 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 492**. Rel. Min. Carlos Mário Velloso. Brasília, 12 Nov 1992. Disponível em: [ADI 492](#). Acesso em: 12 Jan 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 679**. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal](#).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Convenção nº 151**. Disponível em: [Convenção nº 151 da OIT](#).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa nº 39/2017**. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: [ATO](#). Acesso em: 25 Jan de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 5**. Disponível em: [Pesquisa de jurisprudência](#).

CAMPOS, Suair da Silva. **Direito de Greve dos Servidores Públicos Estatutários**. Monografia (Bacharel em Direito)- Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, Florianópolis, 2015, 79 f. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/134010/TCC%20SC%202015%20MONO%20SUAIR%20CAMPOS.doc?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 8 dez. 2024.

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz de. **A greve no serviço público**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2005. 144p.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2013 – 26a Ed. rev., ampl. e atual.

Conflito de Jurisdição nº 6.829-8/SP, Rel. Min. Octavio Gallotti, DJ 14.04.1989.

CRUZ, Juliana de Moura S. **A Emenda Constitucional n.45 e a (In)competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações entre a Fazenda Pública e seus Servidores Estatutários**. Monografia (Bacharel em Direito) - Centro Universitários de Brasília, Brasília, 2013, 66 f. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/5302>. Acesso em: 29 nov. 2024.

DE ARAÚJO, Nilson Feliciano; PETRI, Marcia Coser. **OS PRINCÍPIOS JURÍDICOS NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E O PRINCÍPIO TRABALHISTA DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE DAS FUNÇÕES INFORMATIVA, NORMATIVA E INTERPRETATIVA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**. THE LEGAL PRINCIPLES IN THE DEMOCRATIC STATE OF LAW AND THE. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 2, n. 2, p. 136-156, 2016. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565482.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2024.

DE CARVALHO, Fernando Barbosa Marcondes. **A greve no serviço público**. Revista Carioca de Direito, v. 2, n. 1, p. 72-88, 2021. Disponível em: <https://revistacarioca.openjournalsolutions.com.br/index.php/rcd/article/view/99>. Acesso em: 18 Jan. 2025.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro; FARINA, Bernardo Cunha. **A Inevitabilidade da Negociação Coletiva no Setor Público**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. 2013. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/2013_revista_tst_v79_n3.pdf#page=63. Acesso em: 28 Jan 2025.

FARIA, José Eduardo (Org.). **Direito e justiça: a função social do Judiciário**. São Paulo: Ática, 1997.

FONSECA, João Francisco Naves da; DINAMARCO, Pedro da S.; BONDIOLI, Luís Guilherme A.; et al. **Comentários ao Código de Processo Civil - 1ª Edição 2020**. Rio de

Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. p.10. ISBN 9786555592184. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555592184/>. Acesso em: 04 Fev. 2025.

FRAGA, Ricardo Carvalho; DE VARGAS, Luiz Alberto. **Greve dos servidores públicos e STF**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, p. 33, 2010. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-TST_v.76_n.02.pdf#page=34. Acesso em: 10 dez.2024.

GUALUPPO, M. C. **Os princípios jurídicos no Estado democrático de direito: ensaio sobre o modo de sua aplicação**. Revista de Informação Legislativa, Brasília, n. 143, jul./set. 1999.

JÚNIOR, Wilson José Vinci. **O servidor público estatutário e a nova ordem de competência da Justiça do Trabalho estabelecida pela EC nº 45/04**. Caderno de Iniciação Científica - Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, n. 2, 2005. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/CIC/article/view/814>. Acesso em: 04 dez. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho** - 22ª Edição 2024. 22. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.1. ISBN 9788553620913. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620913/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MARINELA, Fernanda. Direito administrativo. Niterói: Impetus, 2011.

MARTINS, Sergio P. **Direito Processual do Trabalho** - 46ª Edição 2024. 46. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.39. ISBN 9788553620616. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620616/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MORAES, Márcio André Medeiros. **O direito de greve no serviço público**. Curitiba: J. M. Livraria Jurídica e Editora, 2012. 250p.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. Acesso em: 16 Fev 2025.

NETO, Wilson Seabra. Princípios do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://seabranetoadv.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Principios-peculiares-ao-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 22 Jan 2025.

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Relações de trabalho no setor público**. CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA, v. 3, 2005. Disponível em: https://www5.pucsp.br/eitt/downloads/III_Ciclo_Arnaldo_Nogueira.pdf. Acesso em: 19 Fev. 2025.

Página “República em dados”. Disponível: [Metade dos servidores públicos recebe salário menor ou igual a R\\$ 3.391 no Brasil - República.org](https://republica.org.br/metade-dos-servidores-publicos-recebe-salario-menor-ou-igual-a-r$-3.391-no-brasil). Acesso em: 24 Fev de 2025.

Painel de Estatísticas do Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: [Estatísticas do Poder Judiciário](https://estatisticas.cnj.br/). Acesso em: 20 Fev. 2025.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella D. **Direito Administrativo** - 38ª Edição 2025. 38. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book. p.603. ISBN 9788530995935. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995935/>. Acesso em: 16 Jan. 2025.

ROCHA, F. C. da; SOUSA, M. A. de M. A.; SILVA, C. F. dos S.; OLIVEIRA, I. da S.; FONSECA, I. M.; SILVA, M. M. da; GOMES, S. M. S.; REINOSO, L. F.; SILVA, A. O. da; PASSOS, T. S. dos. **Um estudo acerca das decisões do Supremo Tribunal Federal sobre greve de professores.** Cuadernos de Educación y Desarrollo, [S. l.], v. 16, n. 9, p. e5691, 2024. DOI: 10.55905/cuadv16n9-123. Disponível em: <https://ojs.cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/5691>. Acesso em: 2 mar. 2025.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público.** 2006. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/656a9481-282d-402c-bef3-dda3e4448942/content>. Acesso em 02 Fev. 2025.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Os princípios do direito processual civil e o processo do trabalho.** In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Compêndio de direito processual do trabalho: obra em homenagem a Celso Agrícola Barbi.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. Acesso em: 14 Fev 2025.

VEZZONI, Marina. **Direito Processual Civil.** 2. ed. Barueri: Manole, 2016. E-book. p.4. ISBN 9788520447956. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520447956/>. Acesso em: 13 dez. 2024.

ANEXO 1

CONTATO REALIZADO COM A OUVIDORIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA PELO E-MAIL



DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES <damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br>

Pedido de Acesso a informação

3 mensagens

DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES <damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br>

20 de janeiro de 2025 às 11:38

Para: dpj@cnj.jus.br, Rayane Cristina de Andrade Gomes <rayane.andrade@ufersa.edu.br>

Bom dia, eu me chamo Damares de Moraes Batalha Lopes, sou estudante do curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-árido/ Campus Mossoró e atualmente estou cursando o 10º período (matrícula 2020010080).

Com a orientação da Profª. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes, estou desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso, que possui como título provisório: "A Defesa dos Direitos Trabalhistas dos Servidores Públicos sob a Ægide da Justiça Comum: Uma análise principiológica trabalhista e estatística acerca das implicações da atribuição de competência à Justiça Comum para causas envolvendo Servidores Estatutários e o Poder Público."

A pesquisa tem como um dos seus objetivos a reunião de dados estatísticos sobre aspectos processuais envolvendo as causas trabalhistas submetidas à justiça do trabalho e à justiça comum, pois, como de conhecimento, as questões relativas aos servidores estatutários são processadas perante a justiça comum.

Por meio desses dados, será possível estabelecer um comparativo entre as jurisdições e fazer uma análise acerca das implicações dessa atribuição de competência.

Para a pesquisa, é importante que sejam coletados os seguintes dados (referentes a justiça comum estadual/federal e a justiça trabalhista):

1. Tempo médio de tramitação processual, nas fases de conhecimento e de cumprimento de sentença;
2. Taxa de resolução de conflitos por intermédio de métodos alternativos;
3. Número de processos em que a Justiça Gratuita foi concedida;
4. Quantidade de ações ajuizadas sem a presença de advogado (Jus Postulandi);
5. Índice de processos extintos sem resolução do mérito por incorreções formais;
6. Taxa de congestionamento dos processos;
7. Índice de sindicalização dos servidores e dos trabalhadores da rede privada.

Como forma de delimitação, serão necessários apenas os dados correspondentes a comarca de Mossoró-RN. O ideal é que os valores sejam apresentados em modo de percentual.

Como forma de delimitação, serão necessários apenas os dados correspondentes a comarca de Mossoró-RN. O ideal é que os valores sejam apresentados em modo de percentual.

Agradeço, desde já, pela atenção!

Estou disponível para esclarecer quaisquer dúvidas.

Informações para contato de Damares de Moraes:

Telefone.: (84) 98128-5308

E-mail pessoal.: lobes.damares04@gmail.com

E-mail institucional.: damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br

Informações para contato da Profª. Dra. Rayane Andrade:

E-mail institucional: rayane.andrade@ufersa.edu.br

Departamento de Pesquisa Judiciária <dpj@cnj.jus.br>

20 de janeiro de 2025 às 13:45

Para: DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES <damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br>

ANEXO 2

RESPOSTA ENVIADA PELO DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS

Prezado(as),

Sobre a demanda em tela, orientamos a que seja formalizada pelo canal oficial do Conselho, qual seja a Ouvidoria, conforme Resoluções CNJ n. 215 e 432, além da Lei 12.527/2011.

A manifestação poderá ser registrada por meio do formulário eletrônico do SIC/Ouvidoria do CNJ, disponível no link www.cnj.jus.br/ouvidoria-page/registre-sua-manifestacao, ou por escrito, via correspondência para: Ouvidoria/SIC do CNJ – SAF SUL Quadra 2, Lotes 5/6, bloco E, sala 002 – CEP: 70070-600 – Brasília/DF.

Atenciosamente,

Departamento de Pesquisas Judiciárias

Conselho Nacional de Justiça

SAF Sul/ Setor Administração Federal Sul – Qd. 2 Lotes 5/6,
Bloco F, Sl.08

70070-600 – Brasília

755 61 2326- 5266/5268

De: DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES <damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br>

Enviada em: segunda-feira, 20 de janeiro de 2025 11:38

Para: Departamento de Pesquisa Judiciária <dpj@cnj.jus.br>; Rayane Cristina de Andrade Gomes
<rayane.andrade@ufersa.edu.br>

ANEXO 3

CONFIRMAÇÃO DE ENVIO DO RELATO - PROTOCOLO 462135

DAMARES DE MORAIS BATALHA LOPES <damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br>

Ouvidoria / CNJ - Confirmação de envio de relato - Protocolo 462135

1 mensagem

Ouvidoria Conselho Nacional de Justiça <nao_responda@cnj.jus.br>
 Para: damares.lobes@alunos.ufersa.edu.br

20 de janeiro de 2025 às 16:27

Ouvidoria - CNJ - Confirmação de Recebimento

Protocolo: 462135

Enviado em: 20/01/2025

Relatante: Damares de Moraes Batalha Lopes

Mensagem:

Solicitação de dados para o desenvolvimento de pesquisa/artigo científico para conclusão do curso.

Boa tarde, eu me chamo Damares de Moraes Batalha Lopes, sou estudante do curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semi-árido / Campus Mossoró e atualmente estou cursando o 10º período da faculdade (matrícula 2020010080).

Com a orientação da Profª. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes, estou desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso, que possui como título provisório: "A Defesa dos Direitos Trabalhistas dos Servidores Públicos sob a Ægide da Justiça Comum: Uma análise principiológica trabalhista e estatística acerca das implicações da atribuição de competência à Justiça Comum para causas envolvendo Servidores Estatutários e o Poder Público."

A pesquisa tem como um dos seus objetivos a reunião de dados estatísticos sobre aspectos processuais envolvendo as causas trabalhistas submetidas à justiça do trabalho e à justiça comum, pois, como de conhecimento, as questões relativas aos servidores estatutários são processadas perante a justiça comum.

Por meio desses dados, será possível estabelecer um comparativo entre as jurisdições e fazer uma análise acerca das implicações dessa atribuição de competência.

Para a pesquisa, é importante que sejam coletados os seguintes dados (referentes a justiça comum estadual/federal

Ouvidoria - CNJ - CNJ Relato: 462135

Externa

Caixa de entrada x



nao_responda@cnj.jus.br

para mim ▾

ter., 21 de jan., 09:05



Registro Ouvidoria/CNJ: 462135

À Senhora

Damares de Moraes Batalha Lopes

Informamos que seu relato foi encaminhado ao setor responsável. Entraremos em contato com Vossa Senhoria, tão logo tenhamos resposta.

Atenciosamente,

Ouvidoria**Conselho Nacional de Justiça**

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Telefone: (61) 2326-4607 / 2326-4608



ANEXO 4

**E-MAIL ENVIADO PELA OUVIDORIA DO CONSELHO EM RESPOSTA AO
PROTOCOLO 462135****Ouvidoria - CNJ - CNJ Relato: 462135**

2 mensagens

nao_responda@cnj.jus.br <nao_responda@cnj.jus.br>
Para: damares.lopes@alunos.ufersa.edu.br

30 de janeiro de 2025 às 17:06

Registro Ouvidoria/CNJ: **462135**

À Senhora

Damares de Moraes Batalha Lopes

Em atenção a sua manifestação, encaminhamos as informações prestadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias para o seu conhecimento:

"Prezada Damares,

Os dados de que dispomos podem ser consultados no Painel de Estatísticas do Poder Judiciário, em <http://www.cnj.jus.br/datajud/painel-estatistica>.

Temos dados por assunto apenas a partir de 2015, e por processo, a partir de 2020.

Seguem orientações para acesso:

1. O painel "Estatísticas" está disponível no endereço: <https://www.cnj.jus.br/datajud/painel-estatistica>;
2. Após acessar o painel, nas abas de navegação localizadas na parte superior da página, clique em "Assuntos".
3. No quadro de pesquisa, à direita, digite o termo que deseja pesquisar e selecione o(s) assunto(s) pertinente(s).
4. Também é possível filtrar a pesquisa por ano, tipo, ramo de Justiça, tribunal, grau, natureza, UF município e órgão julgador.
5. O painel é interativo, portanto, as informações das tabelas e gráficos são atualizadas conforme a seleção dos filtros de pesquisa.
6. Para acessar os dados em formato aberto, clique na aba de navegação "Download", localizada na parte superior do painel.
7. O dicionário com a definição dos dados/variáveis do painel estão disponíveis no link "Parametrização/Dicionário", ao final da página.

Atenciosamente,

Departamento de Pesquisas Judiciárias."

Atenciosamente,

ANEXO 5

**CAPTURE DE TELA DO PAINEL DE ESTATÍSTICAS DO CNJ COMPROVANDO A
AUSÊNCIA DE INFORMAÇÕES PROCESSUAIS CORRESPONDENTE AO
CEJUSC- TJRN/MOSSORÓ**

The screenshot shows the CNJ Estatísticas do Poder Judiciário dashboard. At the top, there is a navigation bar with the CNJ logo, the title "Estatísticas do Poder Judiciário", and the DATAJUD logo. Below the navigation bar, there is a row of tabs: Gestão processual, Produtividade, Indicadores, Tempos, Classes, Assuntos, Temas, Conciliação, + 15 Anos, Mapas, and Downloads. The "Conciliação" tab is selected. Below the tabs, there is a "Filtrar por:" section with a "Limpar" button. The filters are organized into two rows of dropdown menus:

Tipo	Ramo de Justiça	Tribunal	Grau	Órgão Julgador
Processo (casos novos)	Justiça Estadual	TJRN	Todos	Seleções múltiplas

Ano	Originário	Natureza	UF, Município	Formato
Seleções múltiplas	Todos	Seleções múltiplas	RN (uf) + MOSSORO (nom...)	Todos

The screenshot shows the CEJUSCs dashboard. At the top, there is a header "CEJUSCs". Below the header, there is a grid of statistics and filters. The statistics are organized into three main sections: Pendentes em, Entradas em, and Saídas em. Each section has a dropdown menu for "(Em branco)". Below the statistics, there is a row of filters: Audiências conciliatórias em, Sent. Homolog., 1ª Sent. Homolog., and 1ª Sentença. Each filter has a dropdown menu for "(Em branco)". At the bottom, there is a row of buttons: Novos, Baixados, Pendentes, Aud. Conciliatórias, and Sent. Homolog. Below the buttons, there are two large empty boxes for "Quantidade de casos novos por Ramo, Tribunal, Grau e Órgão Julgador" and "Quantidade de casos novos por grau".

Quantidade de casos novos por Ramo, Tribunal, Grau e Órgão Julgador	Quantidade de casos novos por grau
	Quantidade de casos novos e redistribuídos por ano (até)