

RITA DE CÁSSIA DE DEUS

AÇÕES TRABALHISTAS:

SERVIÇO PÚBLICO E EMPRESAS PRIVADAS

Andradina – SP

Junho/2023

RITA DE CÁSSIA DE DEUS

AÇÕES TRABALHISTAS:

SERVIÇO PÚBLICO E EMPRESAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, sob orientação da Professora Mestra Larissa Satie Fuzishima Komuro, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Andradina – SP

Junho/2023

RITA DE CÁSSIA DE DEUS

AÇÕES TRABALHISTAS:

SERVIÇO PÚBLICO E EMPRESAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB. Defendido e aprovado em 21 de junho de 2023 pela banca examinadora constituída por:

Profa. Orientadora: Larissa Satie Fuzishima Komuro

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB

Assinatura : _____

Prof. Angelo Raphael Mattos

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB

Assinatura : _____

Profa. Ana Paula Biagi Terra

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB

Assinatura : _____

NOTA: _____ () Aprovada () Reprovada

Andradina, 21 de junho de 2023.

Dedico este trabalho a meus familiares, pela paciência e incentivo durante esse período, a todos que me acompanharam nessa jornada maravilhosa chamada “Faculdade de Direito”. Em especial minha amiga “Maria José Gonçalves Matos - Zezé”, que infelizmente não chegou à conclusão.

Zezé, você estará sempre em meu coração, obrigada pelo carinho e incentivo de todos os dias da nossa jornada juntas, jamais vou te esquecer, saudades minha amiga.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por colocar pessoas maravilhosas em minha vida e por sempre me guardar.

Agradeço meu esposo, amigo e companheiro, Kleber Moreira Franco por todo apoio e paciência nessa etapa, pois sem ele, nada seria possível. Meu filho Felipe de Deus Franco, a pessoa mais corajosa que conheço e que, por estar em busca de seus sonhos, não estará aqui no ato da formatura.

Minha mãe Rita de Cássia Costa e irmã Jamine Cristina de Deus, ambas pela força, coragem e ensinamentos. E ainda minhas sobrinhas maravilhosas, Beatriz e Luíza, motivo de orgulho e incentivo nessa caminhada.

Agradeço aos procuradores dos municípios pelas informações prestadas, Dra. Viviane Geralde de Oliveira, município de Castilho/SP, Dr. Gustavo Barbaroto Paro, município de Nova Independência/SP. Dr. Cristiano de Giovani Rodrigues, município de Murutinga do Sul, Dr. Luis Fernando Costa Siqueira e Dr. Marcus Vinícius de Andrade Cardoso Najjar, município de Andradina/SP e ao Diretor do Departamento de Recursos Humanos da prefeitura de Andradina/SP, Luis Guilherme Obici de Vicentes, vocês foram de extrema importância, bem como o diretor da Vara do Trabalho de Andradina, Fernando José Gomes de Oliveira.

Em especial, minha amiga e companheira de turma Josiane Kelly Ferreira e aos professores pela motivação, de forma especial, professora Larissa, por sempre acreditar em mim e colocação à prova do preparo e autocontrole, que nem sempre existia rrsrrsrs mas, que eu sempre estava buscando.

Agradeço ainda aos colegas de trabalho pela motivação, e incentivo.

O heroísmo do trabalho está em acabar cada tarefa.
(São Josemaria Escrivá)

DEUS, R.C. **Título: AÇÕES TRABALHISTAS: SERVIÇO PÚBLICO E EMPRESAS PRIVADAS.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2023.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo evidenciar a demanda na Justiça do Trabalho, especificamente Vara do Trabalho de Andradina/SP, por empresas privadas ou ainda pela atuação do funcionalismo público, visto que a Justiça do Trabalho acolhe as demandas oriundas dos servidores acolhidos pelo regime celetista, independente do trabalhador ser empregado de empresa privada ou mesmo servidores públicos cujos municípios optaram por adotar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regimento. Em se tratando de prefeituras e seus concursos públicos, existe um questionamento sobre qual a melhor opção para o regime trabalhista adotado, estatutário ou celetista, visto que não ocorre a demissão, onde o trabalhador receberia as verbas rescisórias, porém, a longo prazo, quando se pensa em aposentadoria desses servidores ambos os regimes mostram vantagens e desvantagens para o servidor e município, visto que a folha de pagamento pode ou não ficar a cargo do município, pesando no orçamento e deixando de alavancar o órgão público, quando em caso de municípios pequenos onde a arrecadação em si, não supre a maior, ou mesmo grande parte dos gastos orçamentários, deixando os repasses Estaduais e Federais comprometidos, ou ainda quando pensamos na aposentadoria no tocante à liberação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ao trabalhador. Quanto às demandas trabalhistas oriundas dessa relação, qual o Juízo competente para tal julgamento? Onde o servidor público deve se amparar? Por que ocorrem tantas ações trabalhistas com os municípios ocupando o polo passivo da demanda? São respostas que buscamos por meio deste estudo.

Palavras-Chave: Ações trabalhistas. Servidores públicos. Celetistas. Estatutários.

DEUS, R.C. **Título: AÇÕES TRABALHISTAS: SERVIÇO PÚBLICO E EMPRESAS PRIVADAS.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2023.

ABSTRACT

The present article has the purpose of emphasize the demand in Labor Justice, especially Labor Court of Andradina, São Paulo, through private companies and the acting of public service, seeing that the Labor Justice receives demands arising from employees admitted by celetal regime, no matter if the person works in private company or if he or she is public servant whose town chose to adopt the Consolidation of Labor Laws as statute. Talking about city halls and public tenders, there is a debate about the best option for the labor regime adopted, statutory or celetist, as long as the dismissal doesn't happen, where the employee would receive their severance funds, however in long term, when you think in retirement of these employees, the both regimes shows pros and cons for the employee and the town, since the payroll may or may not be in charge of the town, disturbing the budget and not boosting the public organ, whenever in case of small towns where the fund raising doesn't cover most part of budget spend, leaving the state and feral onlending comitted, or even when we think about retirement associated with releasing the Time of Service Guarantee Fund for the employee. About the manpower demands coming from this relation, what is the appropriate discerniment to judge it? Where the public servant should ask for help? Why they have so much labor lawsuits where the towns take the passive pole of demand? These are answers that we seek through this study.

Keywords: Labor lawsuits. Civil servants. Celetist. Statutory.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1 O que é a Justiça do Trabalho.....	10
1.1 A Divisão do Tribunal Regional do Trabalho.....	13
1.2 As Ações Trabalhistas.....	16
1.3 Sobre o Rito Processual.....	16
1.4 Sobre as Audiências.....	18
1.5 O Centro Judiciário de Solução de Conflitos (CEJUSC).....	20
2 DISCUSSÃO TEÓRICA.....	21
2.1 Sobre o Regime Estatutário.....	21
2.2 Sobre o Regime Celetista.....	23
2.3 A Quem Compete o Julgamento das Ações Trabalhistas	24
3 ANÁLISE DE DADOS.....	25
3.1 Prefeituras da Região e região seus Regimentos.....	25
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
5 REFERÊNCIAS.....	32

INTRODUÇÃO

Sobre o poder judiciário.

Dentro do judiciário, existem divisões, estas a fim de distribuir a demanda, tornando cada órgão especialmente capacitado para o que lhe compete. Todos esses órgãos, tomam como base a Constituição Federal de 1988, o topo de cada órgão do poder judiciário será sempre o Supremo Tribunal de Justiça (STF), seja no poder judiciário comum, seja nos órgãos especializados.

A Justiça Comum, é constituída pela Justiça Federal e Justiça Estadual, sendo a Justiça Federal composta por cinco Tribunais Regionais Federais (TRFs), contando ainda com Juizados Federais.

Já a Justiça Estadual é composta por 27 Tribunais de Justiça (TJs), estes distribuídos nos Estados.

Como pode ser observado no site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ):

À Justiça Federal compete julgar, conforme estabelece o artigo 109 da Constituição de 1988, as causas que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho. Já a Justiça Estadual é de competência residual, ou seja, julga matérias que não sejam da competência dos demais segmentos do Judiciário.

Quanto à Justiça Especial, dentro de suas particularidades, seguem leis próprias, sendo distinto também seu órgão dentro do sistema judiciário, formada pela Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar.

1 O que é a Justiça do Trabalho

Formada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Varas do Trabalho (VT), compete à Justiça do Trabalho, julgar todas as demandas da relação trabalhista havida entre trabalhadores e empregadores, além de outras demandas decorrentes da relação de trabalho, cabendo ainda o cumprimento de sentenças oriundas dessas demandas, sejam elas

individuais ou coletivas, como disposto no artigo 1º da CLT: “Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.”

Consolidado tal fundamento, a toda necessidade do trabalhador, ou ainda mesmo do empregador, estes encontrarão guarida na Justiça do Trabalho, pois esta visa o estabelecimento de regras para tal relação, seja no individual ou coletivo.

Ao falarmos do início das relações trabalhistas, os trabalhadores não podiam contar com nenhum amparo, estavam totalmente expostos aos empregadores e suas necessidades de lucro, não buscavam por nenhuma qualidade de vida de seus trabalhadores ou mesmo para o desenvolvimento das atividades laborais.

O Direito do Trabalho foi criado para que essa relação estivesse mais bem amparada.

Em pesquisa básica ao site wikipedia.org, vamos encontrar informações detalhadas sobre a Justiça do Trabalho, sua divisão e ainda jurisdição completa, especificando todos os Tribunais Regionais e ainda suas jurisdições, conforme podemos observar, o Brasil conta com 24 TRTs, divididos da seguinte forma:

Tabela jurisdição Tribunais Regionais do Trabalho:

Região	Localização (Cidade – Estado)	Jurisdição
1ª Região	Rio de Janeiro – RJ	Rio de Janeiro
2ª Região	São Paulo - SP	Grande São Paulo – (acrescida do município de Ibiúna) e parte da Baixada Santista (excluem-se os municípios de Mongaguá, Itanhaém e Peruíbe)
3ª Região	Belo Horizonte – BH	Minas Gerais
4ª Região	Porto Alegre – RS	Rio Grande do Sul
5ª Região	Salvador – BA	Bahia
6ª Região	Recife – PE	Pernambuco
7ª Região	Fortaleza – CE	Ceará
8ª Região	Belém – PA	Pará e Amapá
9ª Região	Curitiba – PR	Paraná
10ª Região	Brasília – DF	Distrito Federal e Tocantins
11ª Região	Manaus – AM	Amazonas e Roraima
12ª Região	Florianópolis – SC	Santa Catarina
13ª Região	João Pessoa – PB	Paraíba
14ª Região	Porto Velho – RO	Acre e Rondônia
15ª Região	Campinas – SP	Municípios que não são englobados pela 2ª Região
16ª Região	São Luís – MA	Maranhão
17ª Região	Vitória – ES	Espírito Santo
18ª Região	Goiânia – GO	Goiás
19ª Região	Maceió – AL	Alagoas
20ª Região	Aracaju – SE	Sergipe
21ª Região	Natal – RN	Rio Grande do Norte
22ª Região	Teresina – PI	Piauí
23ª Região	Cuiabá – MT	Mato Grosso
24ª Região	Campo Grande – MS	Mato Grosso do Sul

Fonte: <https://pt.wikipedia.org>

1.1 A Divisão do Tribunal Regional do Trabalho

De forma mais específica, dentro do Estado de São Paulo, existem 2 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), sendo 2ª Região e 15ª Região, estes se subdividem para atender as cidades abrangidas por suas jurisdições.

O Tribunal Regional do Trabalho, da 2ª Região, está sediado na capital do estado, cobrindo 46 cidades, capital e demais cidades que compõem o chamado ABC Paulista, conforme consta de breve consulta ao site do TRT 2ª Região:

“Dos 46 municípios cobertos pela jurisdição do TRT-2, 32 dispõem de fóruns trabalhistas. Três deles estão na capital paulista: o Fórum Ruy Barbosa, na Barra Funda, e os fóruns da Zona Leste e da Zona Sul.”

Da mesma forma, ao adentrarmos na divisão da 15ª Região, com sede em Campinas, este abrangendo o interior do Estado, conforme consta de breve relato das unidades e jurisdição, consta do site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15):

O TRT-15 está dividido administrativamente em oito circunscrições, sediadas nos municípios de Araçatuba, Bauru, Campinas, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São José do Rio Preto e Sorocaba. O edifício-sede do TRT-15 localiza-se na Rua Barão de Jaguará, nº 901, no centro da cidade de Campinas. O Fórum Trabalhista do município, com 12 Varas do Trabalho, funciona na Avenida José de Souza Campos, 422, bairro Nova Campinas. A sede administrativa está situada na Rua Doutor Quirino, 1080, também no centro de Campinas.

Na jurisdição, são 153 varas do trabalho, cinco postos avançados, 371 juizes e mais de 3.000 servidores. A 2ª instância conta com 55 desembargadores. São seis Turmas (divididas em 11 Câmaras), Seção Especializada em Dissídios Coletivos, três Seções Especializadas em Dissídios Individuais, Órgão Especial e Tribunal Pleno.

Certo ainda que:

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas/ SP, é o segundo tribunal trabalhista do país em estrutura e movimentação processual. Ao tribunal compete conciliar e julgar os conflitos oriundos das relações de trabalho, seja no âmbito individual ou de abrangência coletiva. A jurisdição abrange 599 municípios paulistas, perfazendo 95% do território do estado, onde reside uma população superior a 22 milhões de pessoas, uma das maiores entre as 24 regiões em que está dividida a Justiça do Trabalho do país.

O trabalho proposto visa demonstrar a movimentação judicial provocada pelas ações trabalhistas, especificamente na cidade de Andradina/SP, dentro da distribuição do TRT da 15ª, a Vara do Trabalho de Andradina/SP, cuja jurisdição abrange treze cidades: Andradina, Castilho, Guaraçaí, Guzolândia, Ilha Solteira, Itapura, Lavínia, Mirandópolis, Murutinga do Sul, Nova Independência, Pereira Barreto, Sud Mennucci e Suzanápolis.

Atendendo jurisdicionados de tantas localidades, com diversas demandas e pedidos, empregados de empresas localizadas dentro da jurisdição ou ainda empregados que vieram a residir dentro da jurisdição, independente da localidade da empresa tomadora do serviço.

Embora empresas localizadas fora da jurisdição, ao se deparar com ações tramitando em local diverso, entrem com o pedido da Exceção de Incompetência em razão do lugar, é comum que se mantenham, uma vez que, pode o juiz acolher o pedido da tramitação junto ao domicílio do trabalhador, visto que este é a parte mais vulnerável da relação havida entre as partes.

Abriga ainda os servidores públicos de alguns municípios, uma vez que estes são regidos pelo regime celetista.

Em se tratando de empresas particulares, os funcionários por diversas vezes se sentem um pouco intimidados quanto a busca pelo judiciário, o que, geralmente, acontece quando há a extinção desse vínculo, seja por medo de represálias ou ainda perda de alguns benefícios que a empresa possa oferecer.

Fato que, as demandas trabalhistas geram desgastes que alguns trabalhadores, infelizmente, não estão dispostos a enfrentar, seja pela demora ou pela burocracia, que a Justiça por si exige.

Por algumas vezes sujeitam-se a condições degradantes, falta de bom trato por parte dos superiores hierárquicos diretos ou mesmo por proprietários da empresa, podendo ainda encontrarmos salários que não condizem com a dificuldade e exigências do trabalho executado.

Face à administração pública, visto que o vínculo é efetivo, a abertura para procura ao judiciário é maior, e os servidores se valem dos seus direitos a qualquer tempo, dificilmente deixando passar muito tempo do fato gerador da demanda.

Por diversas vezes nos deparamos com situações que levam o servidor à condições insalubres, ou mesmo “desvio de função”, visto que o quadro geral de vagas de alguns municípios não contam com as quantidades suficientes ou ainda distribuição de forma a suprir as necessidades dos setores.

Hoje, ainda timidamente, os municípios voltaram seus cuidados para a elaboração do Manual de Descrição de Cargos, principalmente aos detalhes das atribuições e descrição do cargo, tentando tornar o mais abrangente possível, a fim de diminuir as brechas trabalhistas.

Ao que parece, tudo bem acertado, porém, na prática não é bem assim, em sua maioria, servidores com salários baixos e defasados, procuram o judiciário a fim de corrigir certas irregularidades, ou ainda buscando por pagamentos não efetuados, em sua maioria, a insalubridade, em grau máximo, para os que recebem grau médio, ou grau médio, para os que não recebem nenhum valor.

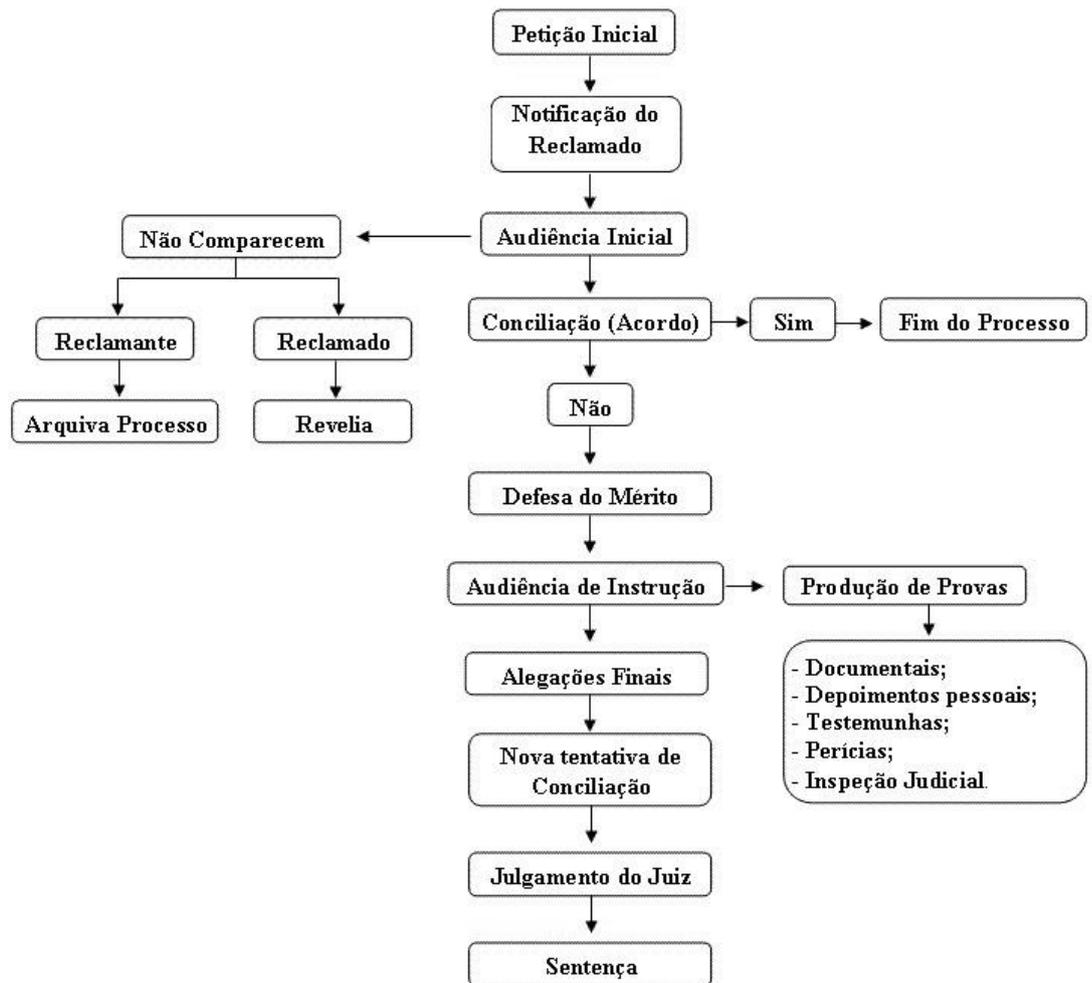
Ao falarmos das demandas trabalhistas oriundas das relações entre trabalhadores e empresas privadas, ao chegar na fase de liquidação, isto quando não houve composição das partes com acordos homologados, as empresas, em sua maioria, efetuam o pagamento,

Vamos adentrar ao tema, do início, entender cada pedaço que compõe essa máquina, esses detalhes que unidos impulsionam valores exorbitantes, custeado pelos empregadores ou ainda pelos cofres públicos, refletindo na falta de recursos para demais áreas, a falta de interesse em correção das falhas apontadas ou mesmo uma melhor distribuição de serviços e servidores.

1.2 As Ações Trabalhistas

Em uma breve explanação, temos o seguinte caminho processual, a partir do protocolo da ação:

FLUXOGRAMA DO PROCEDIMENTO TRABALHISTA EM DISSÍDIO INDIVIDUAL



Fonte: <https://pt.wikipedia.org>

1.3 Sobre o rito processual

Cada processo segue uma linha de tramitação, que engloba, desde o valor atribuído a causa até as formas de notificação e quantidade de testemunhas que podem ser ouvidas em audiência. Dentro da Justiça do Trabalho são três ritos: Rito Sumário, Rito Sumaríssimo e Rito Ordinário, cada um desses ritos, ou seja, cada linha de tramitação a ser percorrida pelo processo, apresenta suas peculiaridades.

Rito Sumário

Amparado pela Lei nº 5584/70, o rito sumário deve ser adotado a causa não ultrapasse o valor de dois salários-mínimos vigentes na data do ajuizamento da ação. Por seu valor, acaba sendo o menos utilizado dentro da Justiça do Trabalho, porém o mais célere dentre os ritos disponibilizados.

Após tramitação e proferimento de sentença, não sendo matéria constitucional, desta sentença, não cabe recurso.

Rito Sumaríssimo

Com sua previsão nos artigos 852-A a 852-I, da CLT, abriga processos com valores superiores a dois salários-mínimos não podendo ultrapassar o valor de quarenta salários-mínimos, quando do ajuizamento da ação. Por ajustes de leis, excluem-se do rito sumaríssimo ações em que a administração pública componha o polo da ação, seja de forma direta, indireta, suas autarquias ou fundações.

Por percorrer um caminho mais célere, possuem previsão de tramitação no prazo máximo de quinze dias e a estimativa que todos os atos ocorram dentro da mesma audiência.

Rito Ordinário

Com suas principais características previstas entre os artigos 763 a 852, os processos previstos pelo rito ordinário, ultrapassam o valor quarenta salários-mínimos, bem como comportam no polo da ação a administração pública, esta de forma direta, indireta, suas autarquias ou fundações. Tramita de forma mais lenta, devido à abrangência de atos comportados pela tramitação.

Na tramitação do rito ordinário, os atos a serem praticados são divididos, a fim de tudo ocorra de forma mais clara e distinta, possibilitando um melhor julgamento ao final, na prática, ocorrem duas audiências, sendo a primeira para tentativa de conciliação e determinação da realização de provas periciais que se fizerem necessárias e a segunda audiência, para apreciação das provas periciais já produzidas e ainda para produção de provas orais.

Após, o que temos é a concessão dos prazos para as manifestações finais das partes, sendo o processo encaminhado ao magistrado para que a sentença seja proferida.

1.4 Sobre as Audiências

Audiência Inicial

Audiência inaugural do processo, momento que as partes se encontram, ocorre a formação da lide, uma vez protocolada a ação, esta é identificada quanto ao rito em que acontecerá sua tramitação, quando rito ordinário, agenda-se audiência e intima-se a parte contrária para comparecimento e apresentação de sua defesa.

Em notificação, já constam as informações necessárias à parte contrária para que a mesma esteja preparada quanto seu comparecimento e preparo para audiência.

No ato do recebimento da notificação, a empresa avalia a demanda, bem como, conforme previsto no artigo 800, da CLT, pode manifestar-se quanto exceção de incompetência da Justiça do Trabalho, conforme segue:

Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º-Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º-Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º-Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º-Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Não sendo o caso, mantida a audiência, comprovadas as presenças, conferência dos documentos anexados ao processo, procurações, no caso da empresa reclamada além da procuração, carta de preposição quanto ao representante da empresa em audiência, o juiz apresenta a tentativa de conciliação, as partes conversam e estabelecem seus principais pontos controversos, ponderam possíveis valores e riscos processuais.

Uma vez que estabelecem acordo, negociam quanto valores e forma de pagamento, constam tudo em ata de audiência e encerra-se a demanda, após comprovação de pagamento do acordo e possíveis custas, este processo está apto para arquivo.

Caso negativa das partes quanto conciliação, audiência prossegue com análise da necessidade de produção de prova pericial, neste ato ocorre a nomeação do perito judicial que será responsável pela elaboração de laudo, seja ambiental, quando análise das condições que possam gerar grau de risco quanto insalubridade ou periculosidade.

Podendo ainda haver a necessidade de perícia médica, esta, para avaliar grau de perda de capacidade laborativa em decorrência de acidente do trabalho ou mesmo doença adquirida em virtude da atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Audiências Unas

A princípio, com a mesma finalidade da audiência inicial, porém agendada após análise e constatação do rito, por tratar-se de processo onde não há a necessidade da realização da diligência pericial, após a recepção das partes e documentos necessários para formação da lide, uma vez que não se atingiu a conciliação entre as partes, o processo segue seu curso, Na audiência una, conforme previsto, já se procede com oitivas das partes ou ainda testemunhas, quando necessário.

Quando rito sumário, embora não expresso em nenhum artigo, aplica-se a limitação de três testemunhas para cada parte do processo.

Já no rito sumaríssimo essa limitação fica em duas testemunhas para cada parte, sendo que as partes ficam obrigadas a levarem suas testemunhas, conforme artigo 852-H, §2º, da CLT, porém, após comprovação de intimação, sendo alguma testemunha ausente, a parte pode solicitar ao magistrado que proceda com o adiamento da audiência, com a determinação condução coercitiva desta testemunha para a próxima audiência a ser designada, o que se dará através do Oficial de Justiça.

Audiência de Instrução

A audiência de instrução ocorre quando tramita-se processo do rito ordinário, após audiência inicial, quando houve a determinação da produção de prova pericial, estabelecidos e cumpridos os prazos dessa diligência pericial, agenda-se audiência para instrução da demanda, quando ocorre oitiva das partes e testemunhas.

Dentro do rito ordinário, cada parte pode apresentar três testemunhas, estas também devem comparecer em audiência, por intimação da própria parte que tem interesse em seu depoimento. Ainda dentro da tramitação processual pelo rito ordinário, caso o processo trate sobre apuração de falta grave do empregado, as partes podem apresentar até seis testemunhas, conforme previsto no artigo 821, da CLT.

1.5 O Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC's)

CEJUSC é o centro judiciário responsável pelas conciliações, o TRT15 conta com 15 CEJUSC's, sendo que a cidade de Andradina está inserida na jurisdição de Araçatuba, que abrange além de Araçatuba, as cidades de Birigui, Lins e Penápolis.

Criado em 11/09/2015, inicialmente como Centro de Integralização e Conciliação, o CEJUSC de Araçatuba recebe, em média, 1860 processos por ano, cerca de 60% de acordos.

Segundo o diretor, Sr. Luiz Antônio Soares do Nascimento,

O CEJUSC é a materialização de um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o Princípio Conciliatório. Sua atribuição é ser um facilitador para que as empresas e trabalhadores, por meio da mediação e da conciliação, possam chegar a uma solução de conflito, sem a necessidade da imposição de uma decisão judicial.

O TRT15 sempre foi referência quanto às conciliações, composto por servidores e magistrados treinados e altamente capazes para dirimir os conflitos, o CEJUSC busca com que empresas e trabalhadores atuem juntos e prosperem na solução de seus conflitos, pioneiro na realização de audiências virtuais, a fim de evitar deslocamentos e custos, o CEJUSC atua com metodologia única. As partes podem peticionar nos autos ou ainda entrarem em contato através de telefone ou formulários

disponibilizados no site da Justiça do Trabalho informando o interesse do agendamento de audiência junto ao CEJUSC.

2.DISSCUSSÃO TEÓRICA

As relações trabalhistas, trabalhadores e empresas privadas, serão sempre amparadas pela CLT.

Porém, ao ser aprovado em concurso público e adentrar nos órgãos da União, Estado, municípios, autarquias ou fundações públicas, há de se pensar no que regulamenta tal órgão ou instituição, de um modo geral, estatuto ou CLT, visto que alguns municípios adotam o regime celetista, em adaptação às necessidades do funcionalismo público, visto que a opção pela adoção ao estatuto ou CLT cabe ao órgão.

Vamos explanar, para melhor compreensão, os municípios e seus regimes, principalmente focados ao regime celetista, mas para isso vamos primeiro entender um pouco dos dois regimes, suas principais vantagens ou desvantagens bem como sua aplicação.

2.1 Sobre o Regime Estatutário

O estatuto é um conjunto de normas a serem seguidas para o funcionamento de determinado órgão, criado pela Lei Federal nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, o regime estatutário traz as regras, desde a elaboração do concurso até os direitos e deveres dos aprovados, quando já em desempenho de suas atividades, englobando ainda a relação entre as partes, servidores e administração.

O estatuto em si, criado pela referida lei, quando em sua integralidade, aplica-se aos servidores federais, os municípios que optarem por essa adoção, elaboram de acordo com sua realidade, suas leis orgânicas e demandas municipais.

No regime estatutário, após 3 anos de ingresso, conquista-se a estabilidade, conforme artigos da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
Art. 132

Parágrafo único. Aos procuradores referidos neste artigo é assegurada estabilidade após três anos de efetivo exercício, mediante avaliação de desempenho perante os órgãos próprios, após relatório circunstanciado das corregedorias.

Art. 6º

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Em geral, visto que poucos municípios alteram, esses servidores, mesmo após ter conquistado a estabilidade, podem perder seus cargos, conforme previsto:

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I– em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II– mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III– mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

O que deixa claro que a demissão pode ocorrer, seguindo trâmites legais, alguns requisitos a serem observados, mas ocorrem.

Eventuais causas trabalhistas não podem ser julgadas pela Justiça do Trabalho, embora a fundamentação dos pedidos seja a CLT, cabe à Justiça Comum apreciação da lide. Decisão já pacificada entre as esferas judiciais, conforme consta da ADI 3395, de 15/04/2020.

Vantagens e desvantagens do regime estatutário

Dentre as vantagens do regime estatutário, destaca-se a estabilidade após o período probatório, sendo que para dispensa do servidor é necessária abertura de processo administrativo para apuração do fato, com toda a tramitação prevista em lei específica, vale destacar, de acordo com a legislação estadual ou municipal dentre os benefícios incluem-se ainda a licença-prêmio, licenças por adoção, maternidade ou

paternidade, aposentadoria com valor integral do salário atual quando do pedido por aposentadoria, direito ao acompanhamento a familiar doente.

Sendo que a maior desvantagem apontada seria com relação aos aumentos salariais, que só ocorrem após aprovação de lei, destacando ainda falta do recolhimento do FGTS liberado no ato da aposentadoria.

2.2 Sobre o Regime Celetista

Embora aprovados em concurso público, os empregados públicos estão sujeitos ao regime celetista, todas as regras da CLT, nessa modalidade, a principal diferença está na vinculação junto à Previdência, existindo também diferença quanto à forma de remuneração bem como forma de demissão.

A CLT, criada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, quando de sua criação, tinha como principal atuação assegurar e regulamentar os direitos trabalhistas dos empregados das empresas privadas, com as principais regras para fiscalização do salário-mínimo, férias, décimo terceiro, recolhimento do Fundo de Garantia para fins de aposentadoria ou rescisão bem como a vinculação à Previdência Social.

Para os empregados públicos, aplicam-se basicamente os mesmos direitos, sendo que a maior distinção se dá quanto ao desligamento deste. Os empregados públicos, acabam por permanecer no mesmo cargo, não havendo progressão, ficando obrigados a prestar outro concurso para fins de alteração no cargo. Em caso de dispensa, ocorre após o início do processo administrativo, devendo ocorrer todas as fases investigativa, defesa e conclusão.

Vantagens e desvantagens do regime celetista

Os reajustes salariais ocorrem mediante negociação entre sindicato e governo, não sendo necessário o consentimento legal, como ocorre no estatuto que depende da aprovação da lei específica. No caso da aposentaria, porém, ocorre, por vezes, a diminuição salarial, visto que ao estarem vinculados ao INSS a aposentaria deve respeitar o teto, não havendo também as licenças concedidas no regime estatutário, o que ocorre, após negociação pelo sindicato, e a licença maternidade com 180 (cento e oitenta dias).

Qual seria o melhor regime

Essa, sem dúvidas, é a pergunta mais buscada nas plataformas de pesquisa por pessoas que estejam buscando um concurso público, tal resposta varia de acordo com o tipo de carreira que o candidato pretende seguir.

Dentro do regime celetista, talvez o maior diferencial seja o recolhimento do FGTS, que será liberado quando da aposentadoria. Em contrapartida, dentro do regime estatutário a aposentadoria no valor integral da remuneração atual do servidor, visto que dentro da CLT esse valor pode diminuir para enquadrar no teto previdenciário.

Ao pensar na estabilidade, esta ocorre de maneira mais efetiva no regime estatutário.

2.3 A quem compete o julgamento das ações trabalhistas

Regime Estatutário - Conforme já pacificado, o entendimento do Ministro Gilmar Mendes, após decisão sobre um processo ajuizado por uma professora contra o município de Sousa /PB, cabe à Justiça Comum o julgamento das ações ajuizadas contra administração pública regida pelo regime estatutário, estando incorreto o endereçamento à Justiça do Trabalho.

Na ocasião, o município apresentou que o Regime Jurídico Único dos servidores se baseou na Lei Municipal 2/1994, onde estabelecia que possíveis litígios não estariam sob tutela da Justiça do Trabalho, tendo em vista Emenda Constitucional 45/2004, que trouxe a Reforma do Judiciário.

Coube ainda na decisão do ministro Gilmar Mendes, observação quanto à ADI 3.395, onde o STF afastou por completo qualquer questionamento da atuação da Justiça do Trabalho quanto aos julgamentos de litígios envolvendo servidores sujeitos ao regime estatutário, independente dos pedidos formulados se basearem ou não na CLT ou mesmo questionamentos quanto ausência do FGTS.

Regime Celetista – Quanto aos servidores celetista, coube à ADI 3.395 a decisão, segundo Augusto Aras a Justiça do Trabalho possui competência para tramitação e julgamento das ações, Tal fato se deu após alteração do artigo 114, I, da Constituição Federal, passando para a Justiça do Trabalho a competência para tal julgamento, independente do órgão, podendo este ser ligado a União, Estados, Distrito Federal ou ainda Municípios.

Da mesma forma, já pacificado pelo STF, como regra mantém-se que, de acordo com o vínculo, uma vez regido pela CLT, cabe à Justiça do Trabalho, independente do vínculo ser por aprovação em concurso ou empresa privada.

Levando-se em conta a região em que está localizada, bem como a atividade explorada pela maioria das empresas sediadas na jurisdição, Andradina conta, em sua maioria, com ações trabalhistas que demandam a produção de prova pericial, em sua maioria para apuração de insalubridade e constatação do grau atribuído, em determinadas situações, necessário ainda a apuração médica, para constatação de doenças do trabalho ou ainda grau de incapacidade para o trabalho após acidentes do trabalho.

Em se tratando dos municípios, uma vez adotado o regime celetista, como no Município de Andradina/SP, os servidores também recorrem ao judiciário trabalhista a fim de resolução de suas demandas.

3 ANÁLISE DE DADOS

3.1 Prefeituras da região e seus regimes

Em breve observação, vamos analisar alguns municípios da região, seus regimes reguladores, suas ações judiciais, bem como local de tramitação e rito processual ao qual se enquadram.

Castilho/SP

População: conforme IBGE, 21.521 pessoas (IBGE 2021);

Servidores Públicos: total de 985 entre efetivos; inativos (aposentados anteriormente à adoção do regime celetista); comissionados; temporários; e

eletivos (conselheiros tutelares – embora tecnicamente não sejam empregados públicos, fazem parte da folha de pagamento). Apenas efetivos: 886:

Regime adotado: CLT;

Local de Tramitação das Ações: TRT 15ª, mais especificamente na Vara do Trabalho de Andradina. Obs.: até o momento houve apenas 1 ação que tramitou na 4ª Vara do Trabalho de Bauru.

Rito Processual: ordinário.

Andradina/SP

População: conforme IBGE, 57.245 pessoas (IBGE 2021);

Servidores Públicos: 1900, entre efetivos; contratados; temporários; e eletivos (conselheiros tutelares – embora tecnicamente não sejam empregados públicos, fazem parte da folha de pagamento).

Regime adotado: CLT

Local de Tramitação das Ações: TRT 15ª, mais especificamente na Vara do Trabalho de Andradina.

Rito Processual: ordinário

Murutinga do Sul/SP

População: conforme IBGE, 4.525 pessoas (IBGE 2021);

Servidores Públicos: 258;

Regime adotado: Estatutário (Lei Municipal 587/1981 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais);

Local de Tramitação das Ações: - justiça Comum, uma das Varas Cíveis da Comarca de Andradina/SP;

Rito Processual: ordinário.

Nova Independência/SP

População: conforme IBGE, 5.570 pessoas (IBGE 2016);

Servidores Públicos: 368, entre efetivos; contratados; temporários; e eletivos (conselheiros tutelares – embora tecnicamente não sejam empregados públicos, fazem parte da folha de pagamento *os conselheiros tutelares entram na folha de pagamento, mas recebem apenas o subsídio mensal, igual ao prefeito, vice-prefeito e secretários municipais, não se submetem ao regime trabalhista, não são registrados, não recebem férias, 13ºsalário nem FGTS).

Regime adotado: CLT

Local de Tramitação das Ações: TRT 15ª, Vara do Trabalho de Andradina.

Rito Processual: Ordinário.

Em melhor análise, no município de Andradina/SP, a maioria das demandas buscam pelo pagamento do adicional de insalubridade, buscando ainda por equiparação salarial, restando também as ações trabalhistas onde o município figura como segundo ou ainda terceiro reclamado, fato decorrente de contratação de empresas terceirizadas, os funcionários, por meio de seus advogados, ao protocolarem ação, constam o município para compor o polo passivo da ação, visando o recebimento de valores, caso não haja manifestação em pagamento pela primeira ou segunda reclamada constantes do polo passivo da ação.

Os pagamentos de ações trabalhistas oriundas do município, são divididos em Requisição de Pequeno Valor (RPV) ou Ofício Precatório, sendo que existe legislação pertinente aos valores e pagamento, hoje, encontra-se em vigor:

Art. 1º O art. 1º da Lei Municipal nº 2.848, de 04 de julho de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Até que seja editada a lei complementar de que trata o § 15 do art. 100 da Constituição Federal, para os fins do disposto nos §§ 3º e 4º do art. 100 desse mesmo diploma e do art. 97 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 62, de 09 de dezembro 2009, ficam fixados como de pequeno valor os créditos decorrentes de sentença judicial transitada em julgado, aqueles devidos pelo Município de Andradina, cujo valor corrigido monetariamente até data do efetivo pagamento não ultrapasse 08 (oito) salários mínimos.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Andradina

13 de março de 2017.

TAMIKO INOUE

- Prefeita Municipal –

LUIZ HENRIQUE PEREIRA SILVEIRA

- Secretário Municipal de Administração -

O município de Andradina, conta hoje com grande demanda trabalhista, diversas ações tramitam junto à Justiça do Trabalho, na Vara do Trabalho de Andradina, a fim de se evitar pagamentos que ameaçariam o limite orçamentário do município a administração editou o texto de lei, e hoje, uma grande discussão para sobre as ações ajuizadas anteriormente à esta data, os reclamantes buscam pelo enquadramento do texto anterior, que trazia:

Dispõe sobre a fixação de créditos de pequeno valor autorizados pela Emenda Constitucional nº 62, de 9 de dezembro de 2009 e dá outras providências.

JAMIL AKIO ONO, Prefeito Municipal de Andradina, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, **FAZ SABER** que a Câmara Municipal de Andradina **APROVOU** e o Executivo Municipal **SANCIONA** e **PROMULGA** a seguinte lei:

Art. 1º Até que seja editada a lei complementar de que trata o § 15 do art. 100 da Constituição Federal, para os fins do disposto nos §§ 3º e 4º do artigo 100 da CF/88 e do artigo 97 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Emenda Constitucional nº 62, de 9 de dezembro de 2009, ficam fixados como de pequeno valor os créditos decorrentes de sentença judicial transitada em julgado constante de precatórios judiciais cujo valor total corrigido monetariamente até a data do efetivo pagamento não ultrapasse 18 (dezoito) salários mínimos.

Art. 2º Fica revogada a Lei nº 2.068, de 22 de dezembro de 2003.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Andradina

04 de julho de 2.012.

JAMIL AKIO ONO

- Prefeito Municipal -

PUBLICADO na Secretaria Geral da Prefeitura, na data supra, mediante afixação no lugar público de costume.

MÁRCIA GUSMÃO GARDIN

- Secretária Geral –

Para o pagamento da chamada RPV, o município tem prazo de 60 (sessenta) dias, já para o pagamento dos precatórios os mesmos, ao serem enviados ao setor competente para o pagamento, entram em uma lista, observando as prioridades que compõem a ordem do pagamento, como por exemplo: idade e doenças graves.

Diferentemente do que se vê nas empresas privadas, em sua maioria ao enfrentarem o judiciário em alguma demanda trabalhista, estas buscam pela correção da falha, buscam por fechar as brechas, a fim de que tal pedido não se torne recorrente. Tal medida não se observa dos municípios, através de seus administradores ou chefes de setor.

A exemplo disso, desde 1995, tramita na Vara do Trabalho de Andradina um processo em específico, o tão falado 848, cuja numeração é 008480024.1995.5.15.0056, processo movido pelos funcionários públicos municipais, por meio do Sindicato dos Trabalhadores, em busca de correção por defasagem salarial.

Hoje, em fase de liquidação, o referido processo conta com depósitos de valores para pagamento dos precatórios, sendo que estes são liberados com as devidas correções que se acumulam pelos anos de tramitação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A justiça do Trabalho, em sua abrangência, atende as demandas relacionadas à relação de emprego, sejam elas oriundas das empresas privadas ou ainda junto ao serviço público, esta última, quando o município opta pelo regime celetista.

As ações trabalhistas, dentro de sua tramitação, percorrem o caminho para a dissolução do litígio, cada rito processual tem sua peculiaridade, cada pedido tem sua forma de solução, seja a produção de prova pericial, documental ou testemunhal.

A construção do presente trabalho se deu através de análise da realidade trabalhista da cidade de Andradina, sede da Vara do Trabalho nº 0056 do TRT da 15ª Região.

A Vara do Trabalho de Andradina abriga jurisdição de treze cidades, sendo assim, atendendo demandas de empresas particulares bem como demandas oriundas do serviço público, visto que alguns municípios optaram pela CLT para regimento.

Por conta da região, as ações trabalhistas, em sua maioria, necessitam da produção de prova pericial ambiental, quando aferimento de insalubridade, requerendo-se ajuste do grau atribuído à atividade desempenhada, no que se refere ao calor, pela exposição ao sol ou ainda ambientes quentes decorrentes dos equipamentos utilizados na execução do trabalho, ou ainda ambientes frios, acesso à câmaras frias para execução de atividade específica ou ainda todo o período laboral no ambiente gelado.

Em sua maioria, as empresas, quando enfrentam um litígio, buscam pela correção das falhas, mostram-se dispostas nessa busca por reparação ou mesmo diminuição. Os empregadores, sentem no bolso essa falha e, na maioria das vezes, a cada ano essas ações tendem a diminuir pelo mesmo pedido.

Tal fato acaba não sendo observado junto à administração pública, os municípios, através de seus administradores, acabam não atuando nessa demanda, o que se encontra são servidores dispostos a tal situação, seja ela insalubre ou mesmo com acúmulo de função, visto que podem receber algum benefício temporário, bem como chefes coniventes, visando atendimento da demanda de trabalho do momento.

As ações trabalhistas pesam aos cofres públicos, valor que deixa de ser investido em outros segmentos e outras necessidades da população. Vale ressaltar que por diversas vezes a administração tem conhecimento da condição de trabalho do servidor, suas deficiências e reais demandas.

Uma situação que só terá fim, quando de fato, a administração for de caráter público e não político.

REFERÊNCIAS

Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395, Distrito Federal;

Disponível em

<<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>>

Acesso em: 10 set 2022.

A (in)competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações de empregados públicos e possíveis reflexos do julgamento pelo STF do tema 606; André Boccuzzi de Souza; Publicado em 19 de setembro de 2021; Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/355133/a-incompetencia-da-justica-do-trabalho>> Acesso em: 23 set 2022.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça; Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br>>

Acesso em: 19 maio 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE);

Disponível em: < <https://ibge.gov.br/>>;

Acesso em: 31 out 2022.

JUSBRASIL; Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/feed>>

Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=SERVIDOR+ESTATUT%C3%81RI>

O.+INCOMPET%C3%8ANCIA>

Acesso em: 07 set /2022.

Jusbrasil - **Servidor Celetista**; Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=SERVIDOR+CELETISTA+INCOMPET%C3%8ANCIA>>

Acesso em: 07 set 2022.

Justiça do Trabalho do Brasil. Disponível em:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Justi%C3%A7a_do_Trabalho_do_Brasil>

Acesso em 05 maio 2023.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>;

Acesso em: 10 set 2022.

Manual do advogado; Disponível em:

<<https://www.manualdoadvogado.com.br/2022/03/audiencia-inicial-trabalhista-passo-apasso.html>>

Acesso em 22 maio 2023.

Natureza Estatutária; **Justiça Comum deve julgar causa entre poder público e servidor;** Publicado em 04 de setembro de 2018; Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2018set-04/justica-comum-julgar-causa-entre-poder-publico-servidor>> Acesso em: 19 set 2022.

Prefeitura Municipal de Andradina. Disponível em:

<<https://www.andradina.sp.gov.br/portal>>

Acesso em: 07 maio 2023.

Procuradoria-Geral da República; **Cabe à Justiça do Trabalho julgar caso de servidor público concursado contratado em regime de CLT, defende a PGR;**

Publicado em 13 de maio de 2022; Disponível em:

<<https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/cabe-a-justica-dotrabalho-julgar-caso-de-servidor-publico-concursado-contratado-em-regime-de-cltdefende-pgr>>

Acesso em: 23 set 2022.

Regime Celetista, entenda o que é, como funciona e quais as diferenças do regime estatutário; Publicado em 21 de abril de 2022; Disponível em:

<<https://www.pontotel.com.br/regime-celetista/>> Acesso em: 19 set 2022.

Ritos trabalhistas: saiba o que é e quais as diferenças entre eles; 3MIND

Jurídico;

Disponível em <[https://www.3mind.com.br/blog/ritos-trabalhistas-diferencas/#:~:text=Requisitos%20para%20a%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20dos%20ritos%20trabalhistas,-Rito%20sumar%C3%ADssimo&text=a\)%20seja%20um%20diss%C3%ADdio%20in](https://www.3mind.com.br/blog/ritos-trabalhistas-diferencas/#:~:text=Requisitos%20para%20a%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20dos%20ritos%20trabalhistas,-Rito%20sumar%C3%ADssimo&text=a)%20seja%20um%20diss%C3%ADdio%20in)

al,P%C3%BAblica%20direta%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional.>

dividu

al,P%C3%BAblica%20direta%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional.>

Acesso em: 23 maio 2023.

Servidor Público: Transposição – Regime Celetista Para Regime Estatutário; MARTINEZ, WLADIMIR NOVAES; Edição 1, Publicação 2017.

Tribunal superior do Trabalho. Disponível em:

<<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>>

Acesso em 02 abril 2023.

Tribunal Superior do Trabalho; Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-dotrabalho-tem-compet%C3%Aancia-para-julgar-a%C3%A7%C3%A3o-de-comissionadacontra-munic%C3%Adpio>> Acesso em: 23 set 2022.

Tudo Sobre o Regime Celetista na Administração Pública; Agnaldo Bastos; Publicado em 18/10/2020; Disponível em: <<https://concursos.adv.br/regime-celetista-servidorespublicos/>> Acesso em: 19 set 2022.

Wikipédia; Disponível em:
< [https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:Plano_principal](https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:Plano_principal;); >
< https://pt.wikipedia.org/wiki/Justi%C3%A7a_do_Trabalho>
Acesso em: 10 set 2022.