

A 10
anos



9^o CONGRESSO
INTERNACIONAL
DA ANAMATRA
PARIS E LYON / FRANÇA



FRANÇA 2017

**PALCO DE TROCA DE INFORMAÇÕES SOBRE
O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO**

// SUMÁRIO

MATÉRIA DE CAPA

França é palco de troca de informações sobre o futuro do Direito do Trabalho 4

SOLENIIDADE DE ABERTURA

O modelo de Direito francês..... 5

PALESTRAS:

HOTEL PULLMANN PARIS MONTPARNASSE

A evolução recente do Direito do Trabalho na França..... 6

A organização judiciária na França..... 8

CONSEIL D'ETAT

Os litígios em matéria trabalhista perante a jurisdição administrativa francesa..... 10

ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

Disciplina e independência dos juízes 12

Recrutamento e formação de magistrados..... 15

UNIVERSIDADE SORBONNE

O futuro do Direito do Trabalho..... 17

Saúde e segurança do trabalho..... 18

A terceirização da mão de obra e o Direito do Trabalho francês 20

O direito sindical na França 22

A novas tecnologias: impactos sobre o Direito do Trabalho 24

COUR DE CASSATION

O papel da jurisprudência no Direito do Trabalho Francês 26

Os problemas atuais da Justiça do Trabalho na França 28

UNIVERSIDADE LUMIÈRE LYON 2

O sindicato da Magistratura e a Justiça do Trabalho hoje 30

A influência da União Europeia no Direito do Trabalho dos Estados membros 32

ENCERRAMENTO

Os direitos fundamentais no Direito do Trabalho francês..... 34

EXPEDIENTE

PRESIDENTE DA ANAMATRA:

Germano Silveira de Siqueira

COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONGRESSO:

Guilherme Guimarães Feliciano
(Vice-Presidente)

Anna Carolina Marques Gontijo
(Diretora de Eventos e Convênios)

Rafael Val Nogueira
(Diretor de Informática)

Silvana Abramo Margherito Ariano
(Diretora de Formação e Cultura)

Vitor Leandro Yamada
(Conselho Fiscal)

COORDENAÇÃO DA COBERTURA DO CONGRESSO:

Áurea Regina de Souza Sampaio
(Diretora de Comunicação Social)

REDAÇÃO E JORNALISTA RESPONSÁVEL*:

Viviane Dias (22651/RJ)
(Assessoria de Imprensa - Anamatra)

COLABORAÇÃO:

Leane Ribeiro (MTB 9306/DF)
(Assessoria de Imprensa - Anamatra)

DIAGRAMAÇÃO:

Clarissa Teixeira

FOTOS:

Alexandre Alves

*A revisão do conteúdo das notícias contou com a colaboração dos seguintes magistrados:

Áurea Sampaio (Anamatra),
Fábio Gomes (Amatra 1/RJ),
Fábio Rocha (Amatra 2/SP)
Fernando de Abreu (Amatra 1/RJ),
Firmino Lima (Amatra 15/Campinas e Região),
Flávia Pessoa (Amatra 20/SE),
Geraldo Magela (Amatra 3/MG),
Leonardo Wandelli (Amatra 9/PR),
Manoel Antonio Ariano (Amatra 2/SP),
Noemia Porto (Anamatra),
Ricardo Lourenço Filho (Amatra 10 DF/TO),
Rosemeire Fernandes (Amatra 5/BA) e
Sandro Nahmias Melo (Amatra 11/AM e MA)

CORRESPONDÊNCIAS:

SHS Qd 06 Bl E Conj A Salas 602/608
Brasília/DF CEP: 70316-000

NA INTERNET:

www.anamatra.org.br

CONTATO:

(61) 3322.0266 / 3321.7388
imprensa@anamatra.org.br



CARTA AO ASSOCIADO

Esta edição especial do Jornal Anamatra é dedicada ao 9º Congresso Internacional da Anamatra, realizado nas cidades de Paris e Lyon, na França, no mês de março deste ano. Assim como nas edições anteriores, o evento foi um grande êxito e reuniu centenas de juízes do Trabalho que conheceram de perto as peculiaridades, dinâmicas de atuação e evolução do Direito francês, com objetivo de aprofundar temas caros à Magistratura e, de alguma forma, auxiliar na condução dos trabalhos jurisdicionais da Justiça do Trabalho no Brasil.

Dessa forma, este importante evento, que já se consolidou no calendário oficial da Anamatra, proporcionou aos participantes uma experiência inigualável de conhecimento do Direito do trabalho e do Poder Judiciário da França, além da rara oportunidade de trocar experiências com os magistrados e juristas franceses, que nos acolheram com especial delicadeza e atenção.

As palestras envolveram temas atuais e instigantes, como a evolução e os direitos fundamentais no Direito do Trabalho francês; a organização judiciária e os problemas atuais da Justiça do Trabalho na França; o recrutamento, a formação, a disciplina e a independência dos magistrados franceses; a saúde e a segurança do trabalho; a terceirização de mão de obra e os direitos sindicais na França; as novas tecnologias e os seus impactos no Direito do Trabalho Francês; a influência do União Europeia sobre a legislação trabalhista dos estados membros e o papel da jurisprudência no Direito do Trabalho francês.

Merece especial destaque a palestra do professor Antoine LYON-CAEN, que discorreu sobre a influência dos movimentos sociais recentes no Direito do Trabalho francês e indicou como principal ponto de tensão na França de hoje o desafio de encontrar o equilíbrio entre a maior liberdade para as empresas e os direitos fundamentais dos trabalhadores, questão também em evidência atualmente no Brasil.

Outra experiência valiosa e proveitosa para os magistrados foi a oportunidade de conhecer a Cour de Cassation em Paris, responsável pelos julgamentos de matérias de Direito nas áreas Civil, Penal, Comercial e também do Trabalho (em última instância). As matérias trabalhistas são apreciadas pela Câmara Social da Cour de Cassation, atualmente presidida por Jean-Yves FROUNIN, que nos brindou com uma exposição sobre o importante papel da jurisprudência na França que, a partir dos anos 90, vem criando novos direitos sociais e contribuindo mais para elaboração do Direito do Trabalho do que a própria lei.

Esta edição do Jornal Anamatra tem como objetivo noticiar, de forma resumida, a vasta programação científica do 9º Congresso Internacional da Anamatra, e possibilitar ao leitor um pouco de conhecimento sobre o Direito do Trabalho e o Poder Judiciário da França

Uma boa leitura a todos.

Áurea Regina de Souza Sampaio
Diretora de Comunicação Social





França é palco de troca de informações sobre o futuro do Direito do Trabalho

Mais de 120 magistrados do Trabalho, autoridades do Judiciário francês e acadêmicos participaram, de 20 a 24 de março, do 9º Congresso Internacional da Anamatra, em Paris e Lyon. Conferências, palestras e painéis ofereceram aos congressistas a oportunidade de conhecer um pouco mais do Poder Judiciário na França, promovendo um verdadeiro intercâmbio cultural. O Congresso, que acontece a cada dois anos, contou com a parceria institucional da Université Paris I (Sorbonne) e da Université Lumière Lyon 2.

Além da programação científica, o Congresso possibilitou aos magistrados conhecer as instalações do Poder Judiciário na França, como o Conseil d'État, órgão de cúpula da Justiça Administrativa francesa, a Cour de Cassation e o Conseil de Prud'hommes, responsável pelos julgamentos dos litígios trabalhistas de primeiro grau. O evento também contou com programação na Escola Nacional da Magistratura (ENM) francesa e nas universidades parceiras desta edição do Congresso.

O presidente da Anamatra, Germano Siqueira, avaliou como positiva esta última edição do Congresso, que proporcionou, mais uma vez, oportunidade ímpar de conhecimento e congraçamento. "Foi um momento de riquíssima interação e troca de experiências com o ordenamento jurídico de outro país, através de vasta programação científica voltada para um conhecimento dedicado ao Poder Judiciário francês, promovendo um verdadeiro intercâmbio cultural. A comissão organizadora bem como toda a Anamatra estiveram empenhadas em realizar um evento que pudesse oferecer uma contribuição significativa para todos os magistrados", destacou.

De acordo com o presidente, todas as edições do evento trazem experiências diferentes que agregam conhecimentos valiosos para o dia a dia dos juízes. "Sem dúvida nenhuma vivemos um importante momento e que, a exemplo dos congressos anteriores, será levado adiante para o fortalecimento e o aprimoramento prestação jurisdicional no Brasil", destacou.



// SOLENIDADE DE ABERTURA

O modelo de Direito francês

A solenidade de abertura foi conduzida pela desembargadora Silvana Abramo, diretora de Formação e Cultura da Anamatra. Na ocasião, ela falou aos juízes presentes da importância do Congresso, já inserido no calendário oficial da entidade. “O objetivo é oferecer aos juízes a oportunidade de imersão no Direito e no Poder Judiciário dos países que nos recebem. Esperamos que este Congresso possibilite uma reflexão a respeito das questões que temos enfrentado no Brasil, buscando novas formas de enfrentá-las”, pontuou.

O professor Antoine Jeammaud, da Université Lumière Lyon 2, também falou de sua honra em ter participado de toda a organização do evento. “Eu fiquei surpreso com o grande acolhimento pelos responsáveis pelas instituições que receberam o Congresso aqui na França, o que é sempre reservado aos interlocutores brasileiros. O Brasil é uma potência política e econômica importante, apesar das dificuldades atuais. Tudo o que chega do Brasil é sempre interessante e estimulante para os franceses. O objetivo é fortalecer essa grande curiosidade que temos entre nós”, finalizou.

Também presente na solenidade, o embaixador do Brasil na França, Paulo César de Oliveira, exaltou a iniciativa da Anamatra como forma de se aprender lições e fortalecer a cooperação entre os países. “O Congresso atesta o compromisso dos senhores de buscar, por meio do intercâmbio de experiências com a realidade jurídica, o aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho, instrumento necessário para promover a equidade social no Brasil”. Segundo ele, as novas formas de contratação de mão de



obra na atualidade, a exemplo do trabalho a distância e por meio de aplicativos como o Uber, levam à maior precariedade das relações de trabalho. “Há um aumento de produtividade, mas não de oferta de trabalho, o que leva a uma fragilidade da relação laboral”, pontuou.

O presidente da Anamatra, Germano Siqueira, falou de sua preocupação com o Direito do Trabalho no Brasil, o qual passa por um momento de questionamento. “Temos uma reforma trabalhista que é estimulada por vários segmentos dentro e fora do Judiciário e que pode trazer graves repercussões, especialmente se aprovada conjuntamente com outros projetos”, alertou. Para o magistrado, está em jogo a própria sobrevivência do Direito do Trabalho enquanto fenômeno político e jurídico consolidada no século XX. “Especialmente no Brasil, é importante registrar que não temos nem liberdade sindical e de greve, por exemplo. O discurso da prevalência do negociado sobre o legislado é absolutamente falacioso. Teremos o enfraquecimento do Direito do Trabalho em um país que nunca superou as suas próprias desigualdades”, finalizou.



PALESTRAS | HOTEL PULLMANN PARIS MONTPARNASSE

A evolução recente do Direito do Trabalho na França



“O Direito do Trabalho deverá ser revisto a fim de tornar mais fluido o mercado de trabalho, ceder lugar à lei do mercado de trabalho. Ele não vai morrer, mas deverá transformar-se, mudar de pele”

ANTOINE LYON-CAEN

Professor emérito da Universidade Paris Quest Nonterre la Défense

“A evolução recente do Direito do Trabalho na França” foi o tema da palestra proferida pelo professor emérito da Universidade Paris Quest Nonterre la Défense Antoine LYON-CAEN, também presidente honorário da Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale e advogado perante o Conseil d'Etat e a Cour de Cassation. A mesa foi presidida pela diretora de Formação e Cultura da Anamatra, Silvana Abramo, e pelo professor Antoine Jeammaud, da Université Lumière Lyon 2.

Em sua exposição o professor falou das funções do Direito do Trabalho na França, sendo a primeira delas a de regulação da concorrência entre empresas e trabalhadores, surgida no final do século XIX, quando os trabalhadores começam a “exigir” salários mínimos, o que culminou com o surgimento das convenções coletivas por ramo de atividade, estabelecendo parâmetros mínimos legais para as relações laborais. “A partir dessa função, surgiu a noção de que existem direitos mínimos. Não são direitos que surgem, são normas sociais”, explicou.

A segunda função, segundo o professor, é a de emancipação do trabalhador, surgida em meados da década de 80, reconhecendo e garantindo o exercício das liberdades fundamentais da pessoa humana em um patamar de dignidade. “Isso foi penetrando na lei francesa e nos próprios juízes, na própria ideia que eles tinham de Direito do Trabalho”, pontuou. Segundo LYON-CAEN, é a partir dessa função que a linguagem do Direito do Trabalho se torna importante no país.

Identificar a empresa e definir o seu modo de governo equivale à terceira função. O professor explicou que, na França, é uma função modesta, sobre a qual houve grandes ambições, em especial após a Segunda Guerra Mundial. A ideia era fazer uma empresa gerida parcialmente pelos trabalhadores, que teriam todas as informações necessárias. “É em torno dessa função que se discute o papel do Direito do Trabalho nas formas de organização da produção. O Direito do Trabalho vai se confrontar com as formas de organização da produção”, explicou, citando algumas proibições na França para a ruptura contratual, que não pode se justificar apenas com base no interesse dos acionistas por mais dividendos.

MOVIMENTOS SOCIAIS

Na segunda parte de sua exposição, Antoine LYON-CAEN falou dos movimentos sociais recentes na França, que têm influenciado nas funções do Direito do Trabalho no país. O primeiro deles diz respeito à preocupação do Governo com a manutenção da atratividade econômica do país para os investimentos de empresas nacionais e estrangeiras. “Há uma pressão para que as proteções e o custo da contratação sejam reduzidos”, pontuou. Segundo o professor, tem ganhado corpo no país, nos últimos 30 anos, a ideia de que o Direito do Trabalho tem um custo elevado. Nesse aspecto, o professor explicou que as demissões têm sido fundamentadas, após a reforma trabalhista em agosto de 2016, com base nos motivos econômicos (não pessoais). “O resultado que se busca é evitar que o próprio juiz possa se pronunciar sobre esse aspecto”. Também havia na reforma, porém ainda não coroada pela lei, a ideia de estabelecer tetos para as indenizações.

Outro movimento citado, com reflexos nas funções do Direito na França, foi a priorização da autonomia das empresas. Nesse ponto, o professor explicou que algumas premissas continuam, como o salário mínimo, a convenção coletiva por ramo de atividade e a jornada de trabalho de 35 horas. “Mas a empresa tem uma capacidade de modular a duração legal por meio de negociação coletiva”, disse. Entre os exemplos dessa “manobra” estão a exoneração das empresas da obrigação de pagar as cotas da seguridade social quando do pagamento do salário mínimo. “A tendência é a de denunciar que o salário mínimo na França é alto, e que deve existir salários diferenciados por região, idade, etc.”.

A instrumentalização do Direito do Trabalho a serviço de uma política do emprego é outro movimento social em evidência no país. De acordo com o palestrante, as duas grandes reformas trabalhistas na França (2013 e 2016), que se caracterizaram por mudanças em relação ao mercado de trabalho e não à produção, às relações laborais e à inovação empresarial. “A palavra que aparece mais é mercado de trabalho. O Direito do Trabalho deverá ser revisto a fim de tornar mais fluido o mercado de trabalho, ceder lugar à lei do mercado de trabalho. Ele não vai morrer, mas deverá transformar-se, mudar de pele”, explicou.

Segundo o professor, esses movimentos têm sido muito profundos na França, pois os políticos precisam mostrar resultados na batalha contra o desemprego. “Isso está levando a revisões parciais de múltiplos aspectos do Direito do Trabalho nos últimos anos”, disse, ao citar o contrato de trabalho intermitente e as empresas de terceirização. “A reforma vem no bojo desta ideia que é tornar o custo de trabalho previsível”, disse. Outras mudanças surgidas com as reformas trabalhistas exemplificadas pelo palestrante foram a alteração da competência dos juízes do julgamento de causas envolvendo a reestruturação do trabalho e de demissão, que passou para a instância administrativa; e a redução das instâncias de representação dos trabalhadores na empresa para reduzir custos, com a exclusão, por exemplo, do setor responsável pela saúde e segurança.

Na conclusão de sua palestra, o professor falou dos pontos de tensão que considera mais sérios no Direito francês da atualidade, sendo o principal deles o desafio de equilibrar a maior liberdade para as empresas com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Na avaliação do professor, as eleições na França terão o Direito do Trabalho como um dos principais temas de debate. “A vida política francesa dos últimos anos está impregnada dessa ideia de que o Direito do Trabalho é o elemento fundamental se quisermos manter a atratividade econômica do país”, analisou.



A organização judiciária na França



A magistrada Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, inspetora geral adjunta dos serviços judiciários e membro da Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, proferiu palestra que teve como tema central “A organização judiciária na França”. A mesa foi presidida pela diretora de Eventos e Convênios da Anamatra, Anna Carolina Gontijo, e pelo professor Antoine Jeammaud, da Université Lumière Lyon 2.

No início de sua exposição, a magistrada falou dos dois grandes ramos da Justiça francesa: a Justiça Administrativa e a Justiça Judiciária. No caso da esfera judiciária, a magistrada explicou a forma de ingresso dos juízes à carreira, por meio de concurso nacional, podendo atuar em diversas matérias, como por exemplo nas varas de família, de menor e de assuntos penais. “Mudamos muito de função tendo como ideia o fato de que o magistrado deve ser plural, para atender o seu interesse e também o da sociedade”, explicou.

A Justiça Judiciária tem na Cour de Cassation o seu órgão de cúpula, responsável apenas por matérias de Direito e não de fato, seguida pelas Cortes de Apelação. Já na primeira instância, atuam os Tribunais de Grande Instância, que tomam decisões de forma colegiada, e os Tribunais de Instância, nos quais um único juiz decide sobre litígios civis e penais. Há, ainda, Tribunais Especializados: de Comércio (formado por juízes não togados e um membro do Ministério Público do Trabalho), de Segurança social, além dos Conseil de Prud’hommes (juízes não togados).

“Uma das dificuldades que temos na França é o fato de os litígios estarem separados em diversas jurisdições”, disse a magistrada. Nesse ponto, explicou, por exemplo, que os processos trabalhistas podem ser julgados nos Conseil de Prud’hommes (casos individuais), nos Tribunais de Grande Instâncias (casos coletivos), de Segurança Social (casos relativos a questões previdenciárias) e no Tribunais de Instâncias (casos relativos à representação da empresa).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Na segunda parte de sua exposição, Laurence PÉCAUT-RIVOLIER falou do Conseil de Prud'hommes. Os conselhos são formados por magistrados leigos (que não fizeram concurso) e que foram escolhidos entre representantes de empresas e trabalhadores. Segundo, a magistrada, esses conselhos, competentes para julgar os litígios individuais trabalhistas, evoluíram nos últimos anos para acolher mulheres e cobrir todo o território francês, por exemplo. Atualmente, há 210 conselhos espalhados pelo país, 14 mil conselheiros, 800 deles apenas na capital francesa, Paris. Recentemente, a França reformulou a forma de composição dos conselhos, feito anteriormente por eleição. “O problema é que não havia uma participação expressiva, além de ser uma eleição alta (100 milhões de euros). Com a mudança, os conselheiros passaram a serem designados por instituições representativas patronais e de trabalhadores”. Esses conselheiros são remunerados de forma proporcional ao tempo em que se dedicam a cada um dos processos.

Ainda sobre a composição dos conselhos, a magistrada explicou que atualmente os mesmos são compostos por 75% de homens realidade essa que vai mudar a partir das próximas eleições com a exigência legal de que sejam compostos por 50% de cada gênero. A repartição também é muito desproporcional em relação à formação dos conselheiros, de acordo com a juíza, com 45% dos conselheiros patronais com formação superior, o que não ocorre entre os conselheiros advindos da representação dos empregados.

Em que pese não haver a figura do juiz profissional, esses conselhos podem recorrer à ajuda de um magistrado de carreira quando a solução dos litígios termina de forma empatada, o que ocorre em cerca de 30% dos casos. “Um das propostas da reforma trabalhista é que, desde que o processo chegue aos conselhos, ele seja presidido por um juiz profissional”. Segundo a magistrada, a mudança não foi bem recebida pelos conselheiros, que a consideram um desvio de origem.

Segundo Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, tem diminuído o número de conselhos na França, em parte, devido à introdução de um dispositivo legal na lei francesa que possibilita acordos entre empresas e empregados quando da ruptura do contrato. Para se ter uma ideia, esses conselhos julgaram 185 mil casos em 2015 contra 900 mil dos Tribunais de Grande Instância. Segundo a palestrante, apenas 2,3% das rupturas contratuais feitas de forma coletiva são conflituosas, contra 92% de processos relativos à ruptura de contratos individuais de trabalho. “De três em cada quatro casos, o empregado tem ganho de causa. Quando o patrão procura o conselho (cerca de 2% apenas), ele tem ganho de três em cada quatro causas. A problemática não é o fato de termos um conselho que deliberadamente está do lado do trabalhador”, esclareceu.



“De três em cada quatro casos, o empregado tem ganho de causa. Quando o patrão procura o conselho (cerca de 2% apenas), ele tem ganho de três em cada quatro causas. A problemática não é o fato de termos um conselho que deliberadamente está do lado do trabalhador”

LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER

Inspetora geral adjunta dos serviços judiciários e membro da Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale



PALESTRAS | CONSEIL D'ETAT

Os litígios em matéria trabalhista perante a jurisdição administrativa francesa

Durante o 9º Congresso Internacional da Anamatra, os 120 juízes do Trabalho também puderam conhecer o Conseil d'État, órgão de cúpula da Justiça Administrativa francesa. Os congressistas foram recebidos pelo conselheiro Yves GOUNIN, delegado para Relações Internacionais do órgão, a quem coube a explanação sobre a história, as missões e a organização do Conselho, criado em 1779 por Napoleão Bonaparte.

O Conselho, segundo explicado por GOUNIN, possui dupla função: jurisdicional e consultiva. É o conselheiro do Governo na preparação de propostas legislativas e de pareceres sobre questões administrativas ou políticas públicas e é o juiz supremo da ordem jurisdicional administrativa, responsável pelo contencioso das atividades do Poder Executivo, das coletividades territoriais, das autoridades independentes e dos estabelecimentos públicos administrativos ou dos organismos que dispõem de prerrogativas de poder público. Abaixo do Conselho estão as oito Cortes Administrativas de Apelação e os 42 Tribunais Administrativos, esses últimos responsáveis pelos processos em primeira instância.

O professor esclareceu também a obrigação do Governo de submeter ao Conselho todos os projetos de lei e decretos antes de passar ao Parlamento. “Mas o parecer não obriga o Governo a seguir, ele tem a liberdade de tomar uma decisão diferente do que recomendamos, porém em 85 a 90% dos casos o parecer é seguido”, disse. Segundo Yves GOUNIN, o papel do Conselho de Estado não é dar a opinião pessoal de um ou outro conselheiro, mas sim de ajudar a elaborar uma lei que foi construída, politicamente, pelo Governo. “Nós ajudamos, por exemplo, o Governo a modificar os artigos do Código Civil

que reservavam o casamento apenas aos casais heterossexuais”, exemplificou.

GOUNIN também deu exemplos da atuação contenciosa do Conselho de Estado em dissídios individuais com reflexos na ordem pública da França, a exemplo de um caso de proibição de show de caráter xenofóbico e racista por parte de um prefeito, tendo o artista recorrido à instância administrativa para revogar o ato; e da suspensão dos decretos que proibiam o uso de burkinis (trajes muçulmanos) em praias francesas.

O palestrante também falou sobre a composição do Conselho de Estado, com cerca de 300 membros recrutados junto à Escola Nacional de Administração (ENA) e um terço indicado pelo Governo, essa última cota reservada aos membros dos tribunais administrativos e cortes administrativas de apelação. Além disso, alguns membros optam por trabalhar fora do Conselho em apoio a outras atividades ligadas ao Poder Executivo em uma reserva de “alto escalão” junto ao Presidente da República e ao Primeiro Ministro, por exemplo.

Ao final de sua apresentação, Yves GOUNIN fez um comparativo entre os ramos da Justiça francesa: a Justiça Administrativa e a Justiça Judiciária. “Não há uma simetria”. Nesse aspecto, o conselheiro explicou que o orçamento da Judiciária é dez vezes superior e o número de efetivos é três vezes superior. “A Justiça Civil e a Penal julgam, em média, cerca de dez vezes mais casos que a Administrativa”. Mas, segundo GOUNIN, tais diferenças não prejudicam o funcionamento do órgão. “Por sermos pequenos, nós conseguimos nos defender, por exemplo, com relação aos cortes orçamentários”, finalizou.



MATÉRIA TRABALHISTA

Coube à Sophie-Justine LIEBER, Rappourter Public da 4ª Câmara da Seção de Contencioso, falar dos litígios trabalhistas que podem ser submetidos à jurisdição administrativa francesa. “Muitas decisões do Direito do Trabalho vão intervir no campo da Administração Pública e o juiz administrativo é o competente nessas questões”, explicou.

Justine também falou dos papéis do juiz administrativo nos dissídios de natureza trabalhista, sendo o primeiro deles a regulamentação de textos do Direito do Trabalho. “É o poder clássico de aplicação da lei”, explicou. A palestrante trouxe diversos exemplos desse papel, a exemplo da regulação da representatividade sindical a nível nacional com relação à legitimidade de acordos coletivos e o estabelecimento da obrigatoriedade das eleições sindicais a cada quatro anos.

O segundo papel do juiz administrativo, de acordo com a conselheira, é a possibilidade da extensão de um acordo coletivo de um ramo profissional para outro, mudança essa possível após a reforma trabalhista de 2016. O Conselho tem também o dever de rever os atos de demissão coletiva denunciados pela inspeção do trabalho, bem como de “proteger” um empregado com mandado sindical da despedida arbitrária. Segundo LIEBER, a função do fiscal do Trabalho, que está ligada ao Ministério do Trabalho na França, é de extrema importância, gozando esses servidores de alto poder. “A relação entre empregado e empregador é de natureza desequilibrada. Devemos proteger o mais fraco, em especial quando ele representa um mandado sindical, pois estamos protegendo toda a coletividade”. LIEBER também exemplificou a atuação do Administrativa da Justiça francesa para coibir casos de assédio moral e dispensas discriminatórias.

Ao final de sua exposição, Sophie-Justine falou da importância da Justiça Administrativa para o Direito do Trabalho, bem como de seu “diálogo” com a Justiça Judiciária. “O juiz administrativo tem um espaço restrito, mas não negligenciado em matéria de Direito do Trabalho e ele faz isso com muito cuidado, discutindo sempre com o juiz de Direito (de forma formal e informal) quando já existe um litígio em andamento”.



PALESTRAS | ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

Disciplina e independência dos juízes

Os participantes do 9º Congresso Internacional da Anamatra também estiveram na sede parisiense da Escola Nacional da Magistratura (ENM), instituição fundada em 1958, e responsável no país pelo recrutamento dos magistrados da Justiça francesa, bem como pela sua formação continuada, além de oferecer cursos a magistrados de outros países por meio de acordos de cooperação.

Os magistrados foram recebidos pelo ex-presidente da Câmara Social da Cour de Cassation Alain LACABARATS, que falou da disciplina e da independência dos juízes judiciários no país. A mesa foi presidida pelo juiz Vitor Yamada, do Conselho Fiscal da Anamatra, e também contou com a presença do professor Antoine Jeammaud, da Université Lumière Lyon 2.

Na França, segundo LACABARATS, a independência dos juízes é garantida pela Constituição, além de fazer parte do que é recomendado nos textos europeus. “Todos os textos que foram utilizados no Conselho da Europa consideram que uma das regras fundamentais que garante o Estado de Direito nos países europeus é a independência do juiz. Nos países que não têm Constituição, a exemplo do Reino Unido, a independência deve fazer parte dos princípios fundamentais dessas nações”, explicou.

Em que pesem juízes e procuradores, ambos formados pela ENM, fazerem parte do mesmo “corpo”, a independência, de acordo com a explanação do magistrado, se aplica somente aos juízes que seguem a carreira judiciária, diferentemente dos que exercem as funções de procuradores. “O juiz não pode ser removido sem o seu consentimento, mesmo que seja uma promoção, e não pode receber instruções para emitir o seu julgamento. Ele é totalmente livre não pode estar submetido a nenhuma sanção por causa de sua decisão”, exemplificou. Segundo o magistrado, ainda que um juiz tenha cometido um erro do ponto de vista jurídico, ele não sofrerá penas disciplinares, cabendo apenas uma representação junto à Cour de Cassation.

Já os procuradores estão submetidos dentro da carreira a uma hierarquia, estando o Ministério da Justiça no topo dela. Cabe ao ministro dar instruções gerais da política penal a ser seguida. “Em cada Tribunal, os procuradores dependem de seu superior hierárquico, então eles não são livres, devendo seguir instruções do procurador-geral, por exemplo”. As diferenças entre as duas carreiras, segundo o palestrante, já chegaram a ser questionadas no país, porém “a Magistratura quer manter a unidade do corpo”.



NOMEAÇÃO E PROMOÇÃO

LACABARATS também falou da forma de nomeação dos juízes, o que só ocorre ao final do curso de formação da Escola, que tem duração de 31 meses. Na França, os juízes ingressam jovens na carreira, em média entre 25 a 30 anos.

No caso dos procuradores, a nomeação cabe ao Ministério da Justiça após um parecer consultivo (não vinculatório do Conselho Superior da Magistratura). Os membros da Cour de Cassation, em todos seus graus, são escolhidos pelo Conselho Superior da Magistratura. Tradicionalmente, o presidente da República segue a escolha do Conselho. “Não há previsão legal no ordenamento jurídico francês que ampare os casos em que o presidente não acate essa escolha”, disse.

Já com relação aos membros da Corte de apelação e dos Tribunais, cabe ao Conselho Superior da Magistratura a escolha apenas dos cargos diretivos. Para os demais membros, a exemplo de presidentes de câmara, conselheiros, vice-presidentes e juízes, o Ministério da Justiça é quem propõe os nomes dos indicados. “Contrariamente aos membros do Ministério Público, aqui o Conselho deve dar um parecer de conformidade. Se for contra, não vão propor outra pessoa, e o Ministério da Justiça deve fazer uma nova indicação”, explicou.

O Conselho Superior da Magistratura na França tem composição mista, com juízes de Direito e do Ministério Público, além de oito pessoas de fora da Magistratura Judiciária.

DISCIPLINA

O dever de disciplina tem uma definição vaga dentro da lei francesa, porém são poucos os casos em que são necessárias sanções disciplinares. Em 2015, de um total de 8 mil juízes e procuradores, houve apenas quatro sanções para magistrados e duas para membros do Ministério Público.

Segundo Alain LACABARATS, as sanções podem ser feitas de duas formas: o Ministério da Justiça inicia o processo após a instauração de inquérito pelo corpo de inspetores ou pode ser aberto pelo chefe do Tribunal de Apelação ou o procurador-geral do Tribunal no caso de procuradores, ou seja, os chefes das jurisdições. Desde 2007, a lei francesa também prevê que as pessoas possam apelar diretamente ao Conselho Superior da Magistratura quando está sendo julgada e sente que há algum problema com o procurador ou o juiz.

No caso dos juízes, ação disciplinar é feita pelo Conselho, seguindo um processo com direito ao contraditório e a presença de um advogado. “É um procedimento público. O Conselho é quem toma as decisões relativas à sanção ao não, cabendo recurso, por parte do juiz, apenas ao Conselho de Estado”, explicou. Já no caso dos procuradores, o Conselho dá apenas um parecer endereçado ao Ministério da Justiça, a quem cabe a decisão final. O recurso, nesse caso, é avaliado no próprio Conselho Superior da Magistratura.



“Todos os textos que foram utilizados no Conselho da Europa consideram que uma das regras fundamentais que garante o Estado de Direito nos países europeus é a independência do juiz”

ALAIN LACABARATS

Ex-presidente da Câmara Social da Cour de Cassation



JUSTIÇA DO TRABALHO

Alain LACABARATS explicou que na França não há uma jurisdição especializada na lide trabalhista, apenas na primeira instância (Conseils du Prud'Hommes), integrados por juízes não profissionais designados, de forma paritária, pelas associações de empregadores e trabalhadores, e que não passam pela Escola Nacional da Magistratura. Na Corte de Apelação, as causas trabalhistas são avaliadas pelas Câmaras Sociais e, na Cour de Cassation, pela Câmara Especializada para os casos trabalhistas.

Segundo o palestrante, as previsões do Estatuto da Magistratura não se aplicam aos juízes do Conseil du Prud'Hommes. “No entanto, eles têm as mesmas obrigações deontológicas dos juízes judiciários: devem ser independentes e imparciais no exercício de suas funções e agir com dignidade e probidade”. Em 2015, a lei francesa passou a prever uma Comissão Nacional de Disciplina específica para esses juízes.

OUTROS ASPECTOS

Ao responder algumas dúvidas dos conferencistas, Alain LACABARATS falou de algumas curiosidades da carreira, a exemplo da falta de juízes na França, o que tem levado à convocação de magistrados mais velhos para as jurisdições (reserva). Em média, os juízes se aposentam entre 67 e 66 anos, podendo chegar a 75, caso optem pela reserva.

Assim como no Brasil, os magistrados franceses não podem acumular outras atividades, a exemplo das comerciais, tampouco serem membros de tribunal de arbitragem privado (o que era possível até 1993). A única exceção se aplica à atividade acadêmica, podendo o juiz francês exercer cargo de professor associado (não efetivo) em universidades.

Existe na França uma avaliação do trabalho dos juízes, feita a cada dois anos pelos presidentes das Cortes e, no caso dos procuradores, pelos chefes do Ministério Público. Ela leva em consideração o número de processos julgados, mas também a relação com os colegas, por exemplo. “O número de processos é só um entre todos os outros critérios. Não se pode avaliar um magistrado apenas por esse parâmetro. Essa é a nossa visão aqui na França”, finalizou.

Recrutamento e formação de magistrados

A programação do 9º Congresso Internacional da Anamatra na Escola Nacional da Magistratura (ENM) francesa incluiu palestra do chefe do Departamento Internacional da instituição e magistrado Benoit CHAMOUARD, que falou da forma de recrutamento e formação dos magistrados franceses.

A instituição é a responsável no país pela organização do curso anual de ingresso à escola para acesso às funções de juiz ou procurador, mas também pela sua formação continuada, atividades essas que se dividem em dois campus, localizados nas cidades de Paris e Bordeaux. Cabe ao Ministério da Justiça a abertura do concurso, bem como a definição do número de vagas disponíveis para provimento na Justiça francesa.

“A ideia é formar estudantes e transformá-los em magistrados”, explicou o palestrante. Segundo CHAMOUARD, cerca de 75% dos alunos da escola advém de concurso e os outros 25% ingressam mediante integração direta, percentual esse formado por profissionais com experiência profissional, em especial para suprir a falta de juízes no país: 10 para cada 100 mil habitantes. “A ideia é ter uma formação longa e rentabilizá-la. O importante é que os estudantes saiam daqui e tenham de 30 a 35 anos de carreira”, explicou o magistrado.

O palestrante ressaltou que a escolha dos estudantes vai muito além da identificação do nível jurídico, sendo avaliada, por exemplo, a capacidade do futuro juiz de redação e de busca de acordos, etc. “Há provas psicológicas e testes para avaliar a personalidade dos magistrados e o raciocínio construtivo. A ideia é o júri avaliar como a pessoa age em simulações de situações reais”.



“A ideia é ter uma formação longa e rentabilizá-la. O importante é que os estudantes saiam daqui e tenham de 30 a 35 anos de carreira”

BENOIT CHAMOUARD
Chefe do Departamento Internacional da ENM

NÚMEROS:

A ENM em 2015 formou **263** juízes e procuradores, sendo **198 MULHERES** e **65 HOMENS**. Contudo, a maioria feminina não se aplica aos cargos mais altos da Justiça francesa.



PERFIL DOS ALUNOS

A ENM em 2015 formou 263 juízes e procuradores, sendo 198 mulheres e 65 homens. Contudo, a maioria feminina não se aplica aos cargos mais altos da Justiça francesa. “Temos tentado evoluir nisso. Acredito que no futuro teremos mais mulheres”.

Uma preocupação da França é o fato de, nos últimos anos, o perfil dos alunos estar se afastando do perfil sociológico da França. “Ao longo do tempo, os concursos não estavam retratando a realidade da população francesa, apenas as elites”, analisou. Para sanar esse problema, a ENM tomou a iniciativa de ajudar alguns candidatos mais carentes na preparação para ingresso à escola em parcerias com universidades. Cerca de 65 bolsistas em universidades públicas da França são beneficiados pelo programa anualmente.

FORMAÇÃO PLURAL

CHAMOUARD explicou que uma das características da ENM é oferecer uma formação não eminentemente jurídica, mais focada na prática. Desde 2009, tal pluralidade foi ainda mais impulsionada devido a um erro jurídico envolvendo um processo ligado a uma rede de pedofilia. “As pessoas questionaram a formação do juiz, muito técnica e sem afeto”, disse. Desde então, 25% do tempo na Escola é dedicado ao estudo do contexto da sociedade francesa e 10%, a um estágio.

FASE DA FORMAÇÃO

A formação dos magistrados é constituída por duas fases, uma geral e outra de especialização. Na primeira, além das 30 semanas de estudos na sede da escola em Bordeaux, os alunos terão tempo dedicado a atividades em jurisdição, em escritórios de advocacia, em serviços de inquérito (patrulhamento com a polícia), no sistema penitenciário, em estágio nos tribunais em funções diversas, além de vivência fora do mundo da Justiça francesa, inclusive no exterior. “Nós damos todas as ferramentas para os nossos estudantes para que eles tenham a competência geral para se movimentar na carreira”, explicou.

Ao final da primeira fase, os alunos passam por provas, sendo declarados aptos ou inaptos à função de juiz ou procurador. A partir daí, os alunos são nomeados pelo Conselho Superior da Magistratura devenido, antes de assumir a função, passar por um novo período de preparação para a sua primeira função na Justiça. Mais de 90% dos alunos são nomeados. Entre os 10% restantes, 5% são reprovados e voltam a fazer o estágio com mais monitoramento e o restante é excluído por não ter conseguido avançar já em sua segunda chance.

Durante todo o período de formação do juiz na escola, eles são considerados funcionários-estagiários do Estado, recebendo a remuneração de cerca de 1.500 euros e têm direito a um período de cinco semanas de férias por ano. “A dedicação é exclusiva, pois o curso é o dia todo”, disse. Caso o aluno desista do curso, deve reembolsar o Estado, cabendo um pedido de reconsideração disso ao Conselho de Administração da Escola. “Em regra, os juízes assumem que ficarão na função por pelo menos dez anos”, disse.

FORMAÇÃO CONTINUADA

A sede parisiense da Escola Nacional da Magistratura tem entre suas funções a formação continuada dos juízes e procuradores, contando com 250 seções dedicadas a esse trabalho. Financiados pelo Ministério da Justiça, os cursos oferecem ao juiz uma atualização técnica em temas civis e penais, por exemplo. “A ideia é que o juiz continue a se atualizar, aprenda saberes jurídicos novos e a forma de sua aplicação”, explicou. Desde 2009, essa formação continuada se tornou obrigatória para juízes, não podendo o superior hierárquico se opor a essa formação.

A ENM oferece ainda formações específicas para o magistrado que muda de função, com a duração de um mês. Na França, cerca de 500 dos 8 mil juízes e procuradores mudam de função por ano. A instituição também conta com cursos de gestão para os cargos de direção nos tribunais, oferecendo noções de orçamento a administração, por exemplo. A participação da cúpula dos órgãos nesse caso é obrigatória por lei.

// PALESTRAS | UNIVERSIDADE SORBONNE

O futuro do Direito do Trabalho

A Universidade de Paris – Sorbonne, tradicionalmente conhecida em todo o mundo por sua reputação científica e acadêmica, também foi da programação científica do 9º Congresso Internacional da Anamatra. Os magistrados foram recebidos por acadêmicos da instituição, entre eles o diretor da Chaire des Amériques, William GILLES, a quem coube dar as boas-vindas aos juízes brasileiros. A mesa foi presidida pelo diretor de Informática da Anamatra, Rafael Nogueira, e contou a presença do professor Antoine Jeamnaud, da Université Lumière Lyon 2.

GILLES ressaltou a importância da cooperação científica entre juristas de diferentes países das Américas do Sul e do Norte e lembrou o fato do Direito do Trabalho ocupar um espaço preponderante nesses países. “As transformações no mundo do trabalho têm se manifestado em verdadeiras mutações do Direito do Trabalho sob o impacto da revolução digital”, disse, ao lembrar a reforma trabalhista recente na França para, entre outros pontos, abarcar esses trabalhadores da era digital.

Segundo o acadêmico, uma das questões essenciais do Direito do Trabalho na atualidade é saber se a destruição de empregos (obsoletos) poderá ser compensada por outros que serão “inventados e adaptados” a essa nova sociedade. Entre os exemplos trazidos por GILLES esteve o marco jurídico francês para o trabalho a distância, que estabeleceu direitos e deveres, entre eles o da desconexão (o trabalhador pode ser desconectar do trabalho caso não consiga chegar a um acordo com o empregador sobre as necessidades de cada lado). O pesquisador também falou da plataforma Uber e da dificuldade de estabelecer uma fronteira clara entre uma atividade comercial e a de subordinação.

Para William GILLES, a recente revolução industrial, a qual denominou Era dos Dados, fez repensar o jeito de trabalhar e o futuro do Direito do Trabalho em si. Na avaliação do acadêmico, a mudança se intensificará ainda mais com o desenvolvimento da inteligência artificial, que vai substituir o homem em atividades intelectuais. “Essa evolução é muito mais uma mutação. A máquina vai substituir o homem em sua reflexão. O mundo do trabalho é um terreno importante no qual o ser humano é colocado em concorrência com a máquina e os algoritmos”.

Na avaliação do diretor da Chaire des Amériques, as questões parecem futuristas, mas o ser humano já está inclusive alimentando a inteligência artificial por meio dos “captchas” (mecanismo utilizado por muitos portais na internet para diferenciar o acesso de homens e máquinas). “A máquina aprende graças ao trabalho do homem”, analisou. Tal cenário, segundo o palestrante, impulsionou o próprio Parlamento europeu, que adotou este ano uma recomendação com regras éticas e princípios gerais para a robótica. “Entramos em um mundo em que os modos e relações de trabalho passam por uma mudança essencial para refletir o Direito do Trabalho, onde o local e o tempo serão repensados. Será que vamos ver o fim do trabalho ou será uma fase de reconstrução?”, indagou o acadêmico.





Saúde e segurança do trabalho



“A questão da saúde e das condições de trabalho agora está presente em todos os debates do Direito do Trabalho contemporâneo. O Direito do Trabalho se tornou o que é agora devido a uma dinâmica entre o juiz social e o penal, entre o legislador e os que participam da vida social”

IVES VERKINDT

Professor acadêmico de Direito do Trabalho na Universidade de Sorbonne Pierre

O professor acadêmico de Direito do Trabalho na Universidade de Sorbonne Pierre Ives VERKINDT falou sobre a análise da centralidade do trabalho e da saúde no trabalho. Segundo ele, a atividade laboral deve ser um lugar de “qualidade de vida”.

O palestrante trouxe exemplos de decisões da Justiça francesa que têm alterado a jurisprudência com relação à saúde no trabalho, especialmente no sentido de que cabe ao empregador a “responsabilidade de resultado” com relação ao tema. Nesse ponto, de acordo com VERKINDT, o processo de transformação pelo qual passa o mundo econômico e o do trabalho, com novas formas de relações contratuais, a exemplo da terceirização, faz com que se percam as referências tradicionais do mundo do trabalho. “Surgem novos riscos. A fronteira entre o trabalho e a vida fora dele começa a desaparecer”.

Essa alteração jurisprudencial teve como principal efeito o de instaurar um princípio de prevenção integrada ao ambiente laboral, que deve ser pensado desde o início da concepção da atividade que vai ser desenvolvida. “A prevenção toma a primazia sobre a questão da reparação dos acidentes. Hoje não se trata de curar, mas de prevenir”, disse. Nesse ponto, o palestrante explicou que a diretiz não faz parte apenas da Justiça francesa, mas de todo o mundo europeu. “Passamos da mera luta contra acidentes e indenizações à melhoria da condição de trabalho”.



SAÚDE DA ORGANIZAÇÃO

De acordo com VERKINDT, nos últimos 30 anos, o conceito de condições de trabalho vem se transformando e se distanciando da definição relativa meramente ao tempo de trabalho e higiene. “Hoje, devemos levar em conta a saúde da organização”. O crescimento do setor de serviço e a terceirização, por exemplo, transformaram o trabalho em si e fizeram aparecer novos riscos psicossociais e a noção de tempo de trabalho abrange agora praticamente toda a relação de trabalho. “Surgiu a noção de qualidade de vida no trabalho”. Para o professor, essa qualidade de vida é sistêmica e deve abranger aspectos não apenas físicos, mas também relacionados por exemplo ao acesso à informação. “Não serve de nada só melhorar a luz da oficina”, exemplificou.

Também fez parte da evolução desse conceito a alteração dos parâmetros para as indenizações. Segundo ele, tramita no Parlamento francês um projeto de lei que prevê que a indenização por acidente de trabalho possa ser fixada também seguindo os parâmetros do Direito Civil. Na mesma seara, nos últimos 15 anos, já vem se estabelecendo uma “jurisprudência construtiva” na França, prevendo que juiz deve estabelecer a obrigação de segurança, permitindo o aumento da indenização para as vítimas em caso de descumprimento. “Tudo isso dá uma coerência jurídica para prevenção. Hoje, já não é mais uma obrigação moral, mas sim passível de sacção jurídica”.

Segundo VERKINDT, isso vem demandando um empenho de todas as instâncias da Justiça francesa na luta pela saúde e segurança no trabalho, mesmo aquelas que não têm competência específica para isso. A questão, segundo ele, tomou uma grande importância com a valorização, por exemplo, do papel dos comitês de saúde e segurança no trabalho das empresas, além do fato de, na França, os serviços de Medicina do Trabalho serem financiados pelas empresas.

“A questão da saúde e das condições de trabalho agora está presente em todos os debates do Direito do Trabalho contemporâneo. O Direito do Trabalho se tornou o que é agora devido a uma dinâmica entre o juiz social e o penal, entre o legislador e os que participam da vida social. É um minilaboratório de direito social”, finalizou o professor.



A terceirização da mão de obra e o Direito do Trabalho francês

A terceirização da mão de obra, realidade mundial no panorama das relações trabalhistas, foi tema da intervenção do professor da Universidade de Paris Cyril WOLMARK. A mesa foi presidida pelo diretor de Informática da Anamatra, Rafael Nogueira, e pela diretora de Formação e Cultura da Anamatra, Silvana Abramo.

No início de sua intervenção, o professor falou das grandes linhas gerais que, segundo ele, identificam o lugar da terceirização no Direito francês. “O Direito do Trabalho construiu um grande número de

regras a partir da valorização do capital”. O acadêmico explicou que a prática é caracterizada pelo controle do ciclo de produção, a unidade entre a empresa e a forma jurídica que a enquadra, a relação bilateral entre o trabalhador e aquele que utiliza a força de trabalho, e a autonomia jurídica das empresas terceirizadas.

Para WOLMARK, o Direito na atualidade vem abordando a terceirização em três direções: a que separa o que é legal do que não é, a atribuição das responsabilidades nessa relação e a recolocação da qualificação jurídica. “O Direito acompanha essa liberdade na organização dessa produção”, explicou. Na França, a terceirização é permitida em todas as atividades da empresa. “Há limites mínimos à liberdade de organização, contudo

há regras para coibir a terceirização fraudulenta”. Nesse ponto, deu como exemplos a contratação de empresa terceirizada não especializada para a atividade para a qual foi contratada, a intervenção do tomador de serviços na relação contratual (dando ordens diretas ao trabalhador), e o não pagamento das cotas sociais.

Segundo o palestrante, outro dispositivo legal francês que ampara esses trabalhadores é o da necessidade da continuidade no emprego. “Quando a atividade passa de uma empresa para a outra os contratos são, automaticamente, mantidos. Há uma estabilidade independentemente do empregador”, explicou. Outra regra a ser respeitada é da representação sindical. A questão da saúde do trabalhador terceirizado também é uma preocupação do Direito francês, que conferiu ao tomador de serviços a responsabilidade pelo descumprimento das normas dessa natureza.



Já o “empréstimo de mão de obra” de um empregador para o outro é proibido. “Uma pessoa não pode usar o emprego de um trabalhador e vender a outro. As relações têm de ser sempre bilaterais”, explicou. Há exceções a essa regra, a exemplo das agências de modelos e das “relações triangulares” de trabalho, que têm o objetivo de ajudar empresas com pequenas estruturas a contratar trabalhadores, garantindo a segurança dos mesmos.

CONTROLE PELO DIREITO DO TRABALHO

“É o Direito do Trabalho que decide o que é legal ou ilegal”, pontuou WOLMARK. Também é ele quem atribui algumas responsabilidades na área da terceirização. “Nós ultrapassamos a relação entre trabalhador e empregador e rompemos com a geografia jurídica da empresa”. O professor explicou que há três mecanismos para esse controle: de erro, de garantia e de vigilância.

O mecanismo de erro prevê a responsabilidade da tomadora de serviço se a terceirizada cometeu um determinado erro. A garantia determina que a empresa tomadora é a responsável pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, que podem recorrer à tomadora de serviço, por exemplo, para receber salário não adimplido. Também é a empresa tomadora a responsável pelo respeito às regras de saúde e segurança. Já o mecanismo de vigilância, prevê um sistema de “alerta” onde há a possibilidade de denúncia por parte da tomadora de serviço ao sindicato, caso identifique irregularidades por parte a empresa de terceirização. “Se a empresa tomadora nada fizer, ela pode ser responsabilizada pelos prejuízos ao trabalhador e também ao meio ambiente”. A lei também deve intervir nos casos em que houver um “envolvimento anormal” entre a tomadora e o trabalhador, avaliando as características dessa relação e podendo, se for o caso, integrar esse trabalhador como efetivo.

WOLMARK falou também da plataforma digital Uber e de algumas regras do Direito do Trabalho francês dirigidas a esses trabalhadores, a exemplo da previsão do pagamento do seguro de acidente de trabalho pela empresa e da liberdade de criar sindicatos, com a ausência de represália em caso de greve.

Ao final de sua exposição, o professor citou as três correntes doutrinárias que se dirigem aos trabalhadores terceirizados: a tentativa de melhorar a transição entre um trabalhador efetivo e um terceirizado, mantendo alguns direitos, a criação de um estatuto do trabalhador que seja parasubordinado e de uma base de direitos para esses trabalhadores.



“É o Direito do Trabalho que decide o que é legal ou ilegal”

“Se a empresa tomadora nada fizer, ela pode ser responsabilizada pelos prejuízos ao trabalhador e também ao meio ambiente”

CYRIL WOLMARK
Professor da Universidade de Paris



O direito sindical na França

Os juízes do Trabalho brasileiros também puderam conhecer a organização e o direito sindical na França, com a professora Tatiana SACHS, da Universidade de Paris. Além da liberdade e igualdade sindical no país, a docente, em palestra na Universidade de Sorbonne, apontou as principais características da formação das entidades sindicais francesas e a sua representatividade.

Tatiana SACHS iniciou sua fala explicando como funciona o sistema sindical francês, resultado de uma “história social e jurídica muito rica”. Segundo a acadêmica, a relação entre o direito sindical e o desenvolvimento do movimento sindical é que interessa ao Direito comparado. “Em uma perspectiva histórica, cinco leis contribuíram para a edificação do direito sindical francês. São leis que ajudaram no desenvolvimento do movimento, mas ao mesmo tempo elas orientaram e desenharam os contornos desse movimento”.

LEIS

A primeira lei é de 1884, autorizando a criação dos sindicatos para que pudessem defender coletivamente os interesses dos trabalhadores. A segunda é de 1920 e estendeu a capacidade civil dos sindicatos para atuar na Justiça em defesa dos interesses coletivos. A terceira lei é de 1956 e proibiu a discriminação sindical. A quarta lei é de 1968 e autorizou os sindicatos a desenvolver atividades dentro das empresas. A mais recente, a quinta lei, é de 2008, e reformou as condições de legitimidade dos sindicatos na França. “Essa lei também é ambivalente, pois assume duas funções: reforçar a legitimidade do ator sindical e dar mais legitimidade a produção e contratação coletiva”, disse.

SACHS também destacou alguns pontos importantes para se entender o movimento dos sindicatos: a liberdade sindical no direito sindical francês; a representatividade sindical; e as prerrogativas dos sindicatos na França. Segundo a professora, mesmo a taxa de sindicalização sendo baixa no país (em torno de 11% dos trabalhadores são sindicalizados) a presença sindical nas empresas é bastante forte.

LIBERDADE SINDICAL

Sobre a liberdade sindical, Tatiana explicou que se trata de um ponto positivo para o trabalhador, que tem a liberdade de aderir ao sindicato e escolher aquele de sua preferência. “O empregador não pode prejudicar o trabalhador sindicalizado. Na França, o regime proíbe essa discriminação. A afirmação da liberdade sindical protege o trabalhador do empregador, mas também protege o trabalhador do sindicato. Nas leis mencionadas podemos ver que todas as vezes que o Direito afirmou a liberdade sindical, também afirmou a liberdade individual no trabalho”, reforçou.

Quanto à liberdade sindical coletiva, destacou a autonomia em relação ao Estado, com a liberdade de se constituir. “O sindicato obtém a personalidade jurídica quando cria seus estatutos e não há nenhuma outra formalidade para isso. Com essa liberdade de constituição, o resultado é o pluralismo sindical. Podem existir vários sindicatos em uma mesma empresa, setor econômico ou a nível nacional”, relatou, explicando ainda que o Estado não pode se envolver nas organizações sindicais, que têm liberdade total para atuar.

Mesmo diante dessa liberdade, SACHS relatou que há algumas particularidades, como por exemplo, o trabalhador não poder favorecer um ou outro sindicato, por questões políticas por exemplo. “Ele tem que se manter neutro”. Já o empregador, deve tratar de maneira igual todos os sindicatos. Tais características geram duas consequências de acordo com ela: o pluralismo sindical para criar sindicatos sem limites ou controle e a igualdade entre os sindicatos. “No direito francês tentamos achar um equilíbrio entre essa pluralidade sem quebrar essa igualdade”.

A acadêmica também abordou as nuances sobre o pluralismo sindical dentro da representatividade. “No sistema francês uma empresa pode ter vários sindicatos representativos”. Até os anos 2000, prevaleceu na França uma outra figura de representação, a figura jurídica, chamada de existencialismo, que tinha a visão de que o sindicato tirava o poder de representação. O



Direito francês reconhece que entre os interesses privados e gerais, há um terceiro, o interesse coletivo, da profissão. “A representação foi uma maneira de reconhecer esses interesses. A visão da representação foi muito criticada, pois estaria contribuindo para enfraquecer o vínculo entre o trabalhador e o sindicato”, explicou.

PRERROGATIVAS

A palestrante relatou que, em 2008, aconteceram mudanças importantes nas regras de representação dos sindicatos, com o estabelecimento de prerrogativas, como a possibilidade de contratação e a negociação coletiva. “Agora não existe mais a representatividade presumida, apenas a representatividade provada. A lei estabeleceu sete critérios, qualitativos e quantitativos, que o sindicato deve ter para se aproximar da democracia social e política. Esse sistema permite gerir o pluralismo sindical sem quebrar a igualdade dos sindicatos”, disse.

Tatiana SACHS destacou algumas prerrogativas importantes das entidades sindicais, entre elas a possibilidade de criar seções dentro das próprias empresas; de atuar em juízo em defesa do interesse coletivo da profissão, em defesa individual do empregado e em ação de cumprimento quando a empresa descumpre uma convenção ou negociação coletiva.

DIREITO DE GREVE

Ao final da palestra, a docente ainda fez uma rápida explanação sobre o direito de greve no país. “No Direito Francês, o direito de greve não é um direito orgânico e individual de cada trabalhador, que existe no modo coletivo, mas não são os sindicatos que são os titulares desse direito. O Brasil, muito mais que na França, tem uma ligação com o movimento sindical muito forte”, finalizou.

“O sindicato obtém a personalidade jurídica quando cria seus estatutos e não há nenhuma outra formalidade para isso. Com essa liberdade de constituição, o resultado é o pluralismo sindical. Podem existir vários sindicatos em uma mesma empresa, setor econômico ou a nível nacional”

TATIANA SACHS
Professora da Universidade de Paris



A novas tecnologias: impactos sobre o Direito do Trabalho

O encerramento das atividades científicas do 9º Congresso Internacional da Anamatra na Universidade Sorbonne foi marcado pela intervenção do professor de Direito Jean Emmanuel RAY sobre os impactos das novas tecnologias no Direito do Trabalho. A mesa foi presidida pelo diretor de Informática da Anamatra, Rafael Nogueira, e pela diretora de Formação e Cultura da entidade, Silvana Abramo.

Para o acadêmico, um dos principais desafios com relação ao tema na atualidade é saber se, de fato, estamos perante o fim do Direito do Trabalho, o que em sua avaliação só acontecerá se “ele quiser”. “O Direito do Trabalho não pode permanecer igual se o mundo está se transformando”. Nessa seara, ressaltou a necessidade de se compreender as novas plataformas digitais de trabalho, bem como o desafio de lidar com as questões relativas à saúde do trabalhador frente à modernidade.

Na avaliação de RAY, para entender a atualidade é necessário revisitar as origens do Direito do Trabalho no mundo, criado para proteger o homem e não a máquina. Em sua origem, o tempo de trabalho e o repouso eram bem definidos, o que se torna um desafio nos dias atuais. “O neurônio não repousa, os problemas são diferentes. A greve de braços cruzados era eficaz, pois parava a produção”, comparou.

Para o acadêmico, o que denominou de “Revolução Imaterial” vem alterando a base tradicional das relações trabalhistas, passando a subordinação a não ter mais uma relação direta com a produtividade. “A autoridade não é mais o pilar da sociedade. A geração jovem possui hábitos de flexibilidade. A base do trabalho intelectual não é a disciplina, mas a liberdade”, analisou.

O professor também expôs acerca da plataforma digital Uber que, segundo ele, rejeita deliberadamente o modelo trabalhista atual, mas que é bem recebido por seus colaboradores e clientes. Segundo RAY, pesquisa feita por uma professora com trabalhadores demonstrou que os motoristas almejavam a autonomia no trabalho. O professor ainda mencionou o fato do aplicativo ser uma alternativa no país contra a discriminação racial no trabalho. “Nós lutamos contra a discriminação na França, mas não negamos o fato de que ela existe”.

De acordo com o palestrante, o modelo econômico do Uber e similares demanda uma busca de critérios de proteção social. Nesse ponto, ressaltou que a recente reforma trabalhista na França garantiu aos trabalhadores autônomos, por exemplo, não especificamente o direito de greve, mas de se organizarem coletivamente por melhores condições de trabalho.



Ao final de sua exposição, o professor abordou a alteração recente na legislação francesa que garantiu aos trabalhadores o direito à desconexão (o trabalhador pode se desconectar virtualmente do trabalho caso não chegue a um acordo com o empregador sobre as necessidades de ambas as partes). Em sua avaliação trata-se de uma solução falsa para os grandes desafios do Direito do Trabalho na modernidade. “A relação com o e-mail é ambivalente. Será que somos apenas vítimas?”, indagou. Para o acadêmico, não há uma desconexão intelectual. “Se a gente quer uma informação, consegue. O trabalho não para. O problema não é desconexão técnica. Não é o receber, é a emissão”, defendeu. Nesse ponto, de acordo com RAY, o grande desafio dos juristas será lidar com a emissão de dados virtuais indiscriminadamente.

“A autoridade não é mais o pilar da sociedade. A geração jovem possui hábitos de flexibilidade. A base do trabalho intelectual não é a disciplina, mas a liberdade”

JEAN EMMANUEL RAY
Professor de Direito



PALESTRAS | COUR DE CASSATION

O papel da jurisprudência no Direito do Trabalho Francês



“A lei não pode prever tudo, o juiz tem de a interpretar e às vezes suplementar, adaptando-a no decorrer do tempo”

JEAN-YVES FROUNIN

Presidente da Câmara Social da Cour de Cassation

Os participantes do 9º Congresso Internacional da Anamatra tiveram a oportunidade de conhecer a Cour de Cassation, em Paris (França). O órgão de cúpula da Justiça Judiciária francesa é responsável pelos julgamentos de matérias de Direito nas áreas Civil, Penal, Comercial e também do Trabalho. A denominação de Cour de Cassation foi dada por Napoleão Bonaparte, em 1804, e o seu perfil “cassatório” inspirou diversos modelos europeus no decorrer da história.

As matérias trabalhistas são apreciadas pela Câmara Social da Cour de Cassation, atualmente presidida por Jean-Yves FROUNIN, que recebeu os magistrados brasileiros para falar do papel da jurisprudência na França. Segundo o magistrado, em que pese o paradoxo da Justiça francesa ter base nos sistemas de Direito romano e germânico e não na “common law”, a Corte vem desempenhando um papel importante na criação de novos direitos sociais.

FROUNIN ressaltou que a jurisprudência tem sua origem na capacidade de apreciação das leis por parte do magistrado, o que não pode ser feito de “forma mecânica”. “A lei não pode prever tudo, o juiz tem de a interpretar e às vezes suplementar, adaptando-a no decorrer do tempo”, explicou. Para o presidente, esses espaços que o juiz tem para agir são preenchidos pela jurisprudência. “O juiz e a jurisprudência acabam por acrescentar direito ao direito que veio da lei”.

O presidente explicou que a jurisprudência tem evoluído muito no ramo trabalhista, em especial a partir do início dos anos 90, contribuindo muitas vezes mais com a elaboração do Direito do Trabalho do que própria lei. “A jurisprudência é normativa e doutrinária. Ela, habitualmente, produz direito novo. Funciona como se fosse uma verdadeira fonte de Direito e se comporta como se naturalmente tivesse esse poder normativo”, comparou.

RAZÕES

De acordo com Jean-Yves FROUNIN o papel peculiar que a jurisprudência possui dentro do Direito do Trabalho francês possui razões estruturais e conjunturais. As primeiras residem na própria



gênese do Direito do Trabalho que, contrariamente ao Direito Civil comum que rege as relações entre as pessoas através do Código Civil, desde o Código de Napoleão, não foi construído de forma conjunta, estruturada, mas sim por meio de leis esparsas e díspares que têm a pretensão de abranger todos os aspectos da legislação trabalhista. Entre as razões estruturais está também o seu papel de solucionar problemas não previstos pelas leis. Um dos exemplos trazidos pelo palestrante nesse sentido foi o direito de greve que não tinha previsão legal quando apreciado pela primeira vez pelo judiciário.

Entre as razões conjunturais da formação da jurisprudência trabalhista estão as falhas do Direito positivo, pela sua densidade e falta de clareza. “As leis têm um luxo de detalhes. Quanto mais detalhamos, mais aumentam os litígios”, disse. Além disso, segundo o palestrante, muitas vezes leis novas criam uma insegurança jurídica ao se sobreporem às leis mais antigas. “Cabe ao juiz estabelecer uma certa coerência e encontrar um terreno onde essas diferentes legislações possam conviver”.

EXEMPLOS DE JURISPRUDÊNCIA

Jean-Yves FROUNIN trouxe alguns exemplos de jurisprudências importantes no Direito do Trabalho francês, entre elas: a delimitação da possibilidade de alteração contratual por parte do empregador de forma unilateral, quando o mesmo diz respeito apenas às condições de trabalho e não às condições do contrato; a definição da noção de vida pessoal para que a mesma não se misture ao trabalho; e o princípio de igualdade de tratamento de forma ampla para que trabalhadores em ofícios semelhantes possam ser remunerados de forma igual, exceto se houver alguma diferença para essa desigualdade.

Em sua conclusão, o presidente da Câmara Social afirmou que o grande desafio é saber qual o destino desse “novo direito” que foi criado pela jurisprudência, e saber o que o legislador vai fazer com ele: consagrar ou contradizer. “Se a jurisprudência é boa ou ruim para a democracia, não cabe a mim julgar”, finalizou.



Os problemas atuais da Justiça do Trabalho na França

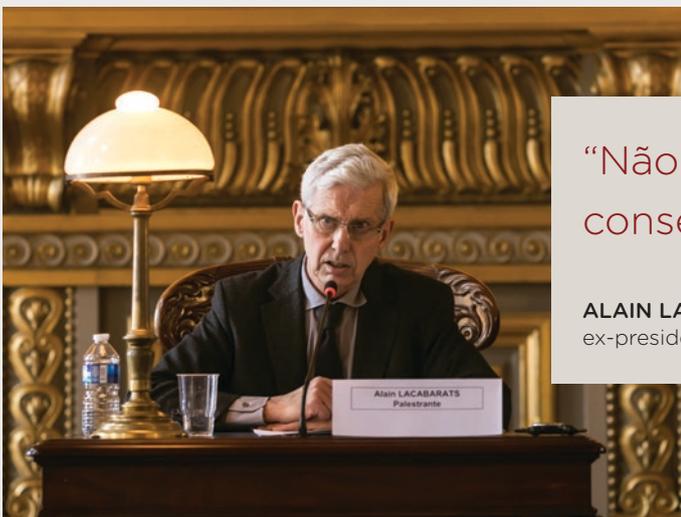
Os problemas estruturais da Justiça do Trabalho na França foram um dos temas abordados na programação do 9º Congresso Internacional da Anamatra. A mesa foi dirigida pelo presidente da Anamatra, Germano Siqueira, e pela diretora de Formação e Cultura da Anamatra, Silvana Abramo.

A exposição do tema coube ao ex-presidente da Câmara Social da Cour de Cassation Alain LACABARATS. O colegiado é o responsável dentro da cúpula da Justiça Judiciária francesa pelo julgamento das matérias de Direito de variados ramos, incluindo as lides trabalhistas.

O primeiro problema na avaliação do magistrado está na formação do juiz de primeira instância, que não conhece o Direito em sua profundidade. Os conselheiros do Conseil du Prud'Hommes não são juízes, mas sim profissionais designados, de forma paritária, pelas associações de empregadores e trabalhadores, e que não passam pela Escola Nacional da Magistratura. "Não é o Estado que forma os conselheiros, mas sim as entidades".

Outra dificuldade do Direito do Trabalho francês está na alta taxa de recorribilidade, chegando a 70% para o 2º grau (Tribunal de Apelação), enquanto em matérias civis o percentual varia entre 10 e 15%. Segundo Alain LACABARATS, tal cenário reflete em uma morosidade, com um prazo mínimo de 15 meses para a conclusão de um processo trabalhista no Conselho, acrescidos de mais dois anos caso seja necessário a presença de um juiz togado para desempate. O Estado francês chegou a ser processado por advogados trabalhistas e condenado a pagar perdas e danos pelo mau funcionamento da justiça laboral.

O terceiro problema na avaliação do palestrante é o fato de, até tempos recentes, os Conseil du Prud'Hommes serem marcados pelo procedimento oral, sem a exigência da presença de um advogado, podendo as partes apresentarem seus pedidos e provas no dia



“Não é o Estado que forma os conselheiros, mas sim as entidades”

ALAIN LACABARATS

ex-presidente da Câmara Social da Cour de Cassation

da audiência. “Com isso, o juiz acabava adiando a decisão, pois é necessário garantir o processo o contraditório”, explicou.

“Uma coisa que me irritou quando cheguei à Cour de Cassation foi que ninguém fazia nada para melhorar o Direito do Trabalho”, revelou. Segundo o juiz, a constatação dos vários problemas na Justiça laboral francesa foi demonstrada ainda em 1953 por um membro do Conselho de Estado que publicou estudos sugerindo que o país tivesse uma jurisdição especializada na matéria em três instâncias. “Desde então, nada foi feito”, criticou.

MUDANÇAS ATUAIS

LACABARAT elaborou este ano um relatório ao Ministério da Justiça com diversas sugestões para a melhoria da Justiça do Trabalho na França, algumas delas já em fase de implantação. A partir de 2018, por exemplo, será obrigatória a formação para os membros dos Conseil du Prud’Hommes pela Escola Nacional da Magistratura. “Isso já ocorre pelos tribunais de comércio, também compostos por juízes não togados, e foi um progresso, tendo baixado os índices de recorribilidade”, disse.

Outra mudança recente, em vigor desde o ano passado, foi o abandono do procedimento oral nos Conseil du Prud’Hommes. Desde então, é obrigatória a presença do advogado ou do defensor sindical. “As partes devem apresentar as provas no início do processo, o Conselho pode dar prazo para encerrar essa juntada e encerrar o litígio antes mesmo da primeira audiência”, explicou.

Para Alain LACABARATS, melhorar o funcionamento da Justiça do Trabalho na França é algo urgente e necessário. “Se o Conseil du Prud’Hommes não aceitar a reforma, entendo que o seu futuro estará ameaçado”, finalizou.

Conseil de Prud’hommes

A programação do 9º Congresso Internacional da Anamatra incluiu visita dos 120 congressistas à sede do Conseil de Prud’hommes, responsável no país pelos julgamentos dos litígios trabalhistas de primeiro grau. Diferentemente do Brasil, a composição dos conselhos é formada por juízes não togados, chamados conselheiros, que são indicados por entidades patronais e de trabalhadores. A presença do juiz profissional só ocorre em casos de desempate. Durante a visita, os magistrados brasileiros acompanharam uma audiência trabalhista. Devido às regras internas do órgão, não foi permitido o registro fotográfico da visita.



PALESTRAS | UNIVERSIDADE LUMIÈRE LYON 2

O sindicato da Magistratura e a Justiça do Trabalho hoje



“A imparcialidade é diferente de neutralidade. A neutralidade da Magistratura é um mito, ela deve atuar em favor dos mais fracos”

PATRICK HENRIOT
Secretário Nacional do Sindicato de la Magistrature na França

A Universidade Lumière Lyon 2 foi palco do último dia do 9º Congresso Internacional da Anamatra. A instituição, uma das parceiras da Anamatra na realização do evento juntamente com a Universidade Sorbonne, é a responsável na região pelos estudos mais avançados nas áreas de Direito do Trabalho, proteção social, ergonomia, ciências sociais, entre outros.

A primeira palestra coube ao Secretário Nacional do Sindicato de la Magistrature na França, Patrick HENRIOT. A mesa foi coordenada pelo vice-presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano. O secretário falou das funções do Sindicato, que congrega na França cerca de 10% dos 8.000 magistrados da Justiça Judiciária (juízes togados) e administrativa e atua em defesa dos interesses materiais e morais dos juízes, bem como mantém uma interlocução com os diversos órgãos da França em face de projetos de leis relativos à Justiça e aos direitos fundamentais. Segundo HENRIOT, a representatividade do sindicato é positiva, tendo em vista o baixo índice de sindicalização de outras profissões na França.

Em sua exposição, HENRIOT falou do caminho traçado pela entidade desde o seu surgimento, em 1968, período que marcou uma mudança importante em relação ao conservadorismo do Judiciário. “Houve uma clara opção pelo modelo de uma organização proletária, de críticas ao próprio modelo do Judiciário e de suas estruturas”. Segundo o palestrante, o caminho para a legitimidade do sindicato foi longo. Uma das críticas, que se intensificaram em 1976 com a primeira greve dos juízes apoiada pelo sindicato, era a de que os juízes afiliados eram “vermelhos” e, portanto, parciais na tomada de suas decisões. “A imparcialidade é diferente de neutralidade. A neutralidade da Magistratura é um mito, ela deve atuar em favor dos mais fracos”, defendeu. Segundo HENRIOT, o Sindicato tem uma posição eminentemente política e de esquerda. “Consideramos que o ato de julgar é político e se insere no contexto social”, disse. Contudo, esclareceu o palestrante, isso não se confunde com opção político-partidária do juiz.

O secretário ressaltou que a entidade se preocupa com as missões da Justiça e as funções do juiz. “A vontade é que o magistrado possa inscrever a sua ação no movimento social”. Segundo HENRIOT, devido a essa característica de defender o papel do juiz na proteção dos mais fracos, o sindicato atua com muita atenção com relação ao Direito e à Justiça do Trabalho. “Fazemos isso juntamente com outras forças sindicais que querem um Direito do Trabalho fundado em uma ordem pública social forte”.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Patrick HENRIOT também falou das características do Conseil de Prud'hommes, responsável pelos julgamentos dos litígios trabalhistas de primeiro grau na França e que tem em sua formação não juizes togados, mas conselheiros indicados por entidades patronais e de trabalhadores, cabendo a presença do juiz profissional apenas em casos de desempate. “Os litígios são resolvidos a partir do Direito e quem é o especialista do Direito do Trabalho é o magistrado. Os conselheiros conhecem o mundo do trabalho”, comparou. Segundo o secretário, essa característica da formação do Conselho também é complexa para as partes, que acabam não entendendo quem é o julgador. “O importante é a transparência, a clareza e a simplicidade da jurisdição, que se perdem da forma como se organiza o Conseil”, analisou.

REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista francesa de 2016 também foi criticada pelo palestrante. “Fizemos um combate forte, pois o projeto estava impregnado de uma desconfiança enorme em relação ao juiz”, ressaltou. Para HENRIOT, o espaço reconhecido ao magistrado no controle da sua decisão e na aplicação do Direito do Trabalho é um tema central.

As mudanças que a reforma imprimiu ao Conseil também foram criticadas pelo palestrante, alterações essas que ocorreram impulsionadas por críticas com relação à morosidade dos processos, à baixa taxa de conciliação e ao elevado índice de recorribilidade. “Se dizia que o julgamento no Conseil era de baixa qualidade”, disse. A mudança conseguida para mudar esse cenário, na avaliação de HENRIOT, foi minimalista: os conselheiros terão agora de passar por formação na Escola Nacional de Magistratura, porém por um período obrigatório de apenas cinco dias.

Com a reforma também aumentaram as possibilidades de composição do Conseil, podendo, em alguns casos, serem convocados mais magistrados profissionais, por exemplo, a pedido de uma das partes ou devido à natureza do caso. Nesse ponto, explicou HENRIOT, a preocupação é que o equilíbrio entre os conselheiros acaba sendo rompido. “O conselheiro se enxerga como um perito, acaba ficando desencorajado, pois a decisão não depende mais dele. A dispersão da função de jogar representa o fim da autoridade do Conseil enquanto jurisdição”, analisou.

No tema conciliação, HENRIOT considera fundamental a presença do juiz para garantir que a ordem social seja preservada e que as partes sejam esclarecidas com relação aos seus direitos e deveres. Nesse ponto, na avaliação do palestrante, a reforma também foi negativa ao estabelecer que as partes não são obrigadas a estar presentes no momento da audiência, devendo ser assistidas por um advogado <antes da reforma, era possível ingressar com uma ação sem a presença desse profissional>. Para HENRIOT, a conciliação foi banalizada e a reforma acabou por “forçar” a conciliação na audiência de instrução. “Há um paradoxo. A reforma acaba por incentivar toda e qualquer conciliação feita fora da Justiça do Trabalho, por exemplo por meio arbitragem. O sindicato é hostil a isso”.

Para Patrick HENRIOT, face a esses múltiplos cenários na França, entre eles o da “regressão do papel do juiz”, e com a reforma trabalhista em pleno vigor no país, o grande desafio da Justiça do Trabalho na França reside no objetivo de sua própria razão de existir, que é equilibrar as relações. “De que forma a Justiça pode ser prestada de forma justa?”, indagou aos congressistas.



A influência da União Europeia no Direito do Trabalho dos Estados membros

No último dia do 9º Congresso Internacional da Anamatra, foi realizada palestra com a diretora do Instituto de Direito do Trabalho da Universidade Lumière Lyon 2, Sylvaine LAULOM, sobre a influência da União Europeia no Direito do Trabalho dos Estados membros. A mesa foi conduzida pelo vice-presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano.

No início de sua intervenção, a professora falou um pouco da União Europeia, constituída por 28 Estados-membros e que, em sua origem, em 1992, veio a ocupar um espaço que o Tratado de Roma, de 1957, até então não preenchia no que tangia às questões sociais. A UE, explicou LAULOM, tem entre seus objetivos promover a paz, o bem-estar de seus povos, discutindo temas como igualdade e combate à discriminação por exemplo.

A União Europeia, em que pese ser uma união econômica, segundo a palestrante luta contra exclusão social e a promoção da Justiça. “A ideia é a de que o funcionamento do mercado interno deva favorecer a harmonização dos direitos trabalhistas por meio do progresso social”, explicou.

Desde 1992, poucas modificações foram feitas e os tratados indicam que há áreas do direito social em que a União não pode intervir. “Há uma discussão de definir um salário mínimo europeu, mas não temos competência para isso”,



“A ideia é a de que o funcionamento do mercado interno deva favorecer a harmonização dos direitos trabalhistas por meio do progresso social”

SYLVAINE LAULOM

Diretora do Instituto de Direito do Trabalho da Universidade Lumière Lyon 2



explicou. Soma-se a isso, segundo LAULOM, a dificuldade em se obter a maioria qualificada exigida para deliberação de questões como segurança social, regras de demissão, entre outras.

A palestrante explicou que, com relação ao Direito do Trabalho, a União Europeia define pisos mínimos que devem ser seguidos pelos Estados membros em temas como trabalho temporário, licença-paternidade, trabalho por tempo parcial, trabalho a distância, férias de quatro semanas, leis de proteção ao emprego, entre outros. Os Estados membros, por sua vez, podem criar normas que suplementem esses pisos mínimos, juntamente com parceiros sociais (organizações sindicais, por exemplo). “O direito social europeu constituiu um piso mínimo. A influência dele em cada Estado membro vai depender do direito nacional”, explicou.

A atuação na União Europeia em crises também foi abordada pela professora. A palestrante ressaltou que não se evoluiu muito nos últimos 20 anos justamente por essa dificuldade de se chegar a um consenso mínimo. “Há textos sendo melhorados, mas a adoção de novas diretrizes não conseguimos. Talvez pudéssemos dizer que vivemos uma crise na harmonização legislativa”, disse. Algumas alternativas para essa dificuldade têm sido as recomendações em temas como negociação coletiva e a revisão da legislação de proteção ao emprego, porém que não vinculam a atuação dos Estados membros.

Sobre as reformas trabalhistas ocorridas em alguns Estados membros, a professora explicou que há um consenso de que elas são necessárias para salvar os empregos e que o grande desafio tem sido equilibrar os direitos fundamentais das empresas com os direitos sociais. “Alguns países consideram que o Direito do Trabalho é muito protetor e querem mudá-lo. O papel da União Europeia tem sido atuar para que não haja um retrocesso”, finalizou.



// ENCERRAMENTO

Os direitos fundamentais no Direito do Trabalho francês

A importância dos direitos fundamentais para o Direito do Trabalho na França foi o tema da palestra do professor Antoine JEAMMAUD, da Universidade Lumière Lyon 2, no encerramento do 8º Congresso Internacional da Anamatra.

No início de sua exposição, JEAMMAUD ressaltou que o Brasil, diferentemente da França, dedica uma grande importância ao direito social, em especial na Constituição Federal de 1988. Segundo o professor, a Constituição francesa atual (1958) – até mesmo a Quarta República (1946) –, basicamente, organiza as instituições e os poderes públicos.

Nesse cenário, segundo o palestrante, a evolução dos princípios constitucionais franceses deve-se à jurisprudência do Conselho Constitucional, à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, além de artigos e do preâmbulo da Constituição de 1946, esse último que trata dos direitos econômicos e sociais. “São interpretações construtivas e audaciosas. Damos um certo alcance ao enunciado e não apenas nos dedicamos a encontrar a ‘verdade’ do texto”, explicou. Segundo JEAMMAUD, os direitos e liberdades fundamentais convivem no país com esse desafio de serem consagrados pela proteção jurisdicional e por normas internacionais em temas como liberdade de expressão, sindical, direito à saúde, religião, entre outros.

Com relação ao Direito do Trabalho, o professor explicou que houve uma mudança nos anos 80. “Até então, se falava pouco daquilo que denomino de direitos e liberdades nas relações de trabalho”. Segundo JEAMMAUD, na década de 60, eram comuns, por exemplo, as interferências das empresas com relação às vestimentas dos trabalhadores e até mesmo a imposição de exigências “celibatárias” a aeromoças. “A partir desse período, se começa no país a falar também das garantias de direitos também no local de trabalho”, disse.

JEAMMAUD também fez uma distinção entre os direitos trabalhistas específicos e os não específicos, esses últimos não decorrentes da relação de trabalho em si, mas que a tocam (ex.: liberdade de usar símbolos religiosos, de expressão, de endereço, etc). “Há uma limitação ao enquadramento das limitações possíveis, ou seja, o direito das pessoas no trabalho só pode ser restringido se justificado pelo tipo de tarefa e de forma proporcional ao que se pretende”, explicou. Segundo o professor, os direitos e liberdades individuais não específicos são obrigatórios a todos os atos dos empregados, contratos, convenções coletivas, etc. Caso haja exceções, a exemplo de uma mudança de endereço por um alto executivo, as mesmas pressupõem um acordo com o empregado. Apesar do texto constitucional francês não prever explicitamente uma sanção à violação dos direitos e liberdades fundamentais no trabalho, há punição pelo seu descumprimento. “A demissão por conta da violação de um direito fundamental é considerada nula”, esclareceu.

Para Antoine JEAMMAUD, a constitucionalização das liberdades e dos direitos fundamentais, movimento que vem ganhando corpo no país, vem influenciando as leis francesas. “Tornar constitucional é se tornar um obstáculo a uma mudança legislativa ou um fundamento para ela”, disse. Em alguns casos, explicou professor, o alcance desses enunciados é um desafio. “Na questão da previsão do direito ao trabalho e ao emprego, por exemplo, a obrigação recai sobre o Estado, que deve praticar políticas públicas laborais para coibir a despedida por razões econômicas”.

Na conclusão de sua palestra, o professor falou do desafio do país, no qual a palavra liberdade tem um grande peso, em especial após a Revolução Francesa, de equilibrar a liberdade da empresa com proteção ao emprego. “A garantia deve ser para as pessoas físicas e também as jurídicas. É a grande ambivalência do Direito do Trabalho. Estamos sempre com a balança na mão”, finalizou.

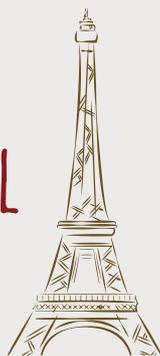


“Na questão da previsão do direito ao trabalho e ao emprego, por exemplo, a obrigação recai sobre o Estado, que deve praticar políticas públicas laborais para coibir a despedida por razões econômicas”

“A garantia deve ser para as pessoas físicas e também as jurídicas. É a grande ambivalência do Direito do Trabalho. Estamos sempre com a balança na mão”

ANTOINE JEAMMAUD
Professor da Universidade
Lumière Lyon 2

9^o CONGRESSO
INTERNACIONAL
DA ANAMATRA



DE 20 A 24 DE
FEVEREIRO DE 2017
PARIS E LYON / FRANÇA