

MANIFESTAÇÃO DA ANAMATRA – POLÍTICA DE METAS DO CNJ

Julho de 2019

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

É cediço que o sistema nacional de metas estabelecido no âmbito do Poder Judiciário pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) está calcado, predominantemente, em apenas um dos aspectos que permeiam seu propósito de entrega da prestação jurisdicional condigna com os anseios da sociedade, porquanto lança luzes sobre os números e não necessariamente realça a qualidade dos serviços.

As considerações acima ficam evidenciadas quando se observam os resultados obtidos no XII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em Foz do Iguaçu-PR em 2018, oportunidade em foram aprovadas as seguintes metas para o ano de 2019, pelo CNJ, em relação ao Poder Judiciário Trabalhista, no que tange à fase de conhecimento:

Tribunal Superior do Trabalho.

Redução do Tempo Médio de Duração do Processo no TST.

Reduzir para 374 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo.

Justiça do Trabalho (Tribunais Regionais do Trabalho e Juízes do Trabalho).

Tempo Médio de Duração do Processo – 2ª Instância.

Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em:

2% - para aqueles TRT's que contabilizaram o tempo médio de até 100 dias;

4% - para aqueles TRT's que contabilizaram o tempo médio de 101 a 150 dias;

9% - para aqueles TRT's que contabilizaram o tempo médio acima de 150 dias.

Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância – Fase de Conhecimento.

Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em:

2% - para aqueles TRT's que contabilizaram o tempo médio de até 200 dias;

4% - para aqueles TRT's que contabilizaram o tempo médio acima de 200 dias.

Ora, denota-se claramente que, na fixação de tais metas, utilizou-se, EXCLUSIVAMENTE, um único fator, sendo ele o da constante redução do tempo médio de tramitação do processo. Há clara preponderância indicador temporal/numérico.

Há que se considerar, entretanto, que a redução dos tempos médios de tramitação dos processos depende de uma série de outros fatores que, aparentemente, não são levados em consideração. No caso específico do ano de 2018, os mais impactantes são:

1. O corte orçamentário sofrido pela Justiça do Trabalho

Com efeito, a Justiça do Trabalho sofreu considerável, e discriminatório, corte orçamentário (discussão que foi travada sem êxito no âmbito da ADI 5468/STF, de iniciativa da ANAMATRA). Para o ano de 2020, por força da EC95/16, a Justiça do

Trabalho passará por um contingenciamento ainda maior, já que basicamente será adotado o orçamento aprovado no ano de 2016, com a atualização prevista na EC, sem o acréscimo de 0,25% do PIB advindo da União.

Diante deste elevado corte financeiro, todos os órgãos do Poder Judiciário Trabalhista precisarão se reorganizar administrativamente, o que gerará impactos diretos na estrutura, nos investimentos e na capacitação de juízes e servidores. Assim, a aprovação de metas calcadas exclusivamente na redução do tempo médio de duração dos processos, sem observar o efetivo impacto que a EC95/16, significa simplesmente asfixiá-la ainda mais, pois torna-se praticamente impossível gerir as demandas sem o investimento necessário.

As restrições orçamentárias impactam, inclusive, na possibilidade de outorga de posse aos Juízes aprovados no Concurso Nacional da Magistratura, diminuindo, com isso, a possibilidade de aumento da força de trabalho. Isso porque, a nomeação de novos magistrados contribuiria para o equilíbrio dos quadros defasados dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Os futuros magistrados aumentariam a força de trabalho nos Tribunais, na tentativa de auxílio ao cumprimento das metas; afinal de contas, quanto maior o número de juízes, maior será o número de decisões judiciais proferidas e casos solucionados pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Na mesma esteira, não tem sido permitida, também, a posse de servidores e servidoras, a despeito dos incontáveis aposentadorias que são decididas mês a mês em todos os tribunais do país.

2. Os efeitos da PEC 06/19 e o volume de aposentadorias

Encontra-se em tramitação a PEC 06/19, que trata da Reforma da Previdência. O texto aprovado na Câmara dos Deputados, que ainda aguarda análise e votação pelo Senado Federal, traz impactos profundos em todo o Regime Previdenciário dos integrantes do chamado serviço público federal e, como não poderia deixar de ser, afetam diretamente os Magistrados do Trabalho e os servidores do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais.

Neste contexto, o momento político vivenciado pelo Brasil é altamente instável. A ANAMATRA e a FRENTAS, inclusive, divulgaram notas técnicas, alertando a sociedade e os parlamentares dos riscos e graves problemas que serão enfrentados pelo serviço público federal, com a aprovação deste texto.

Diante do quadro de incertezas profundas, o aumento de pedidos de aposentadoria entre Magistrados do Trabalho e Servidores cresceu de forma assustadora. O elevado número de aposentadorias e a elevada restrição orçamentária sofrida pela Justiça do Trabalho, por força do advento da EC 95/16, geram efetiva diminuição da força de trabalho, sem qualquer reposição.

Assim, a Justiça do Trabalho passa por um momento sem precedentes, pois, ao mesmo tempo (i) procura-se, por meio das metas impostas pelo CNJ, reduzir o tempo médio de duração dos processos, (ii) não se observa a redução efetiva do quadro de servidores e magistrados e, ainda, (iii) não se vislumbra a possibilidade de, por força da EC 95/16, ser revertida a elevada defasagem da força de trabalho em seu contexto geral.

Assim, as metas impostas se revelam, por um lado, impossíveis de serem atingidas, ou podem ser atingidas em parte, mas com sacrifício humano, que compromete o meio ambiente do trabalho, elevando o índice de adoecimento, tanto de magistrados quanto de servidores.

3. O adoecimento dos juízes e das juízas do Trabalho

A ANAMATRA, extremamente preocupada com o elevado número de adoecimentos da magistratura do Trabalho, elaborou estudo sobre o tema. Os dados obtidos são alarmantes, e foram noticiados ao CNJ em 10 de agosto de 2018, oportunidade em que restou sugerida, objetivamente, a reformulação das metas e dos indicadores.

Na ocasião, foi ressaltado que a pesquisa entre os associados, com respostas de 18 das 24 regiões, sobre adoecimento decorrente de causas ligadas ao trabalho, especialmente transtornos mentais e doenças osteomusculares, nos últimos cinco anos, revelou que o atual sistema de metas sobressaiu como fator de pressão e causador de abalos físicos e mentais.

A existência de metas baseadas, exclusivamente, na redução do tempo médio de duração dos processos, sem levar em consideração todos os fatores acima expostos, contribuirá ainda mais para o adoecimento de um ramo da magistratura que já se mostra doente, gerando um *círculo vicioso* sem precedentes: exige-se cada vez mais dos juízes do Trabalho, muito embora a eles não possa ser concedida a estrutura de trabalho adequada, compatível e digna.

Tais fatores, quando conjugados, influenciarão diretamente no aumento do número de magistrados que se sentem mentalmente incapazes, gerando com isso os sintomas de depressão e outras doenças de caráter mental.

Mas não é só. A ausência de investimentos faz com que os mobiliários e os demais equipamentos de trabalho, com o passar do tempo, se desgastem e se tornem inadequados para as atividades cotidianas, contribuindo para o surgimento e agravamento de doenças osteomusculares (LER/DORT, por exemplo).

4. Índice Nacional de Gestão de Desempenho (iGEST)

No âmbito específico da Justiça do Trabalho, foi criado pelo CSJT o chamado Índice Nacional de Gestão de Desempenho (iGEST), com o objetivo, em tese, de contribuir para o aprimoramento da gestão das Varas do Trabalho de todo o País e buscar auxiliar na melhoria da efetividade da prestação jurisdicional, combinada à força de trabalho disponível, e se alinha às Metas Nacionais. Segundo extrai-se do *site* do CSJT, o iGest “sintetiza a gestão das Varas do Trabalho em cinco indicadores: acervo, celeridade, produtividade, taxa de congestionamento e força de trabalho”.

Embora, à primeira vista, a ferramenta seja de interessante utilização, pois foi criada com o intuito de permitir o aprimoramento contínuo das ações gerenciais executadas pelas Varas do Trabalho, na prática, sua utilização tem se mostrado contrária a tais interesses. Isso porque, para fins de apuração do resultado das Varas do Trabalho, o iGest apresenta-se em 03 (três) cores, assim dispostas: (a) Verde (desempenho satisfatório); (b) Amarelo (desempenho intermediário); (c) Vermelho (desempenho insatisfatório).

Os resultados do iGest são publicados trimestralmente, tomando-se por base o ordenamento das Varas do Trabalho por cor/desempenho, de forma global (ou seja, de todas as unidades judiciárias do País). Cria-se, com isso, um verdadeiro *ranking* das Varas do Trabalho no âmbito nacional, com a exposição de todas as unidades judiciárias do país (e não apenas aquelas que, em tese, estão no nível verde). O corte linear a partir de certos critérios numéricos, que desconsideram as especificidades das unidades judiciária, potencializa uma competição por desempenho (quantitativo, e não necessariamente qualitativo).

É inegável que a divulgação, ainda que na *intranet* de cada Tribunal Regional do Trabalho do país, das Varas do Trabalho que se enquadram nas cores amarela ou vermelha, e de sua *classificação* no nível nacional e regional, contribui para o descrédito da Justiça do Trabalho, do Juiz do Trabalho responsável por aquela unidade jurisdicional e dos servidores que ali se encontram lotados, pois transmite a sensação de impotência, de trabalho mal realizado, muito embora não sejam levadas em consideração as situações específicas daquela unidade (como, por exemplo, as licenças de magistrados e servidores por adoecimento, acima exposta).

Conclui-se, portanto, que no âmbito específico da Justiça do Trabalho, por força da obrigatoriedade do cumprimento de metas de natureza meramente quantitativa (redução do número médio de processos), foi criada mais uma ferramenta que, ao final, apenas impacta de forma negativa na pessoa do magistrado do Trabalho e dos servidores das unidades judiciárias, com a divulgação daquelas que, pela frieza dos números, são consideradas de desempenho intermediário e insatisfatório.

PROPOSTA

Não há dúvidas de que a produtividade e a celeridade a todo o custo representam, na maioria das vezes, a decadência dos valores que devem permear a justa pacificação social.

Basta citarmos as considerações empreendidas no relatório “Acompanhamento da Execução das Metas Nacionais 2018”, de onde se depreende a extrapolação fora do comum dos índices na seara da Justiça do Trabalho, graças ao empenho dos magistrados/magistradas e servidores/servidoras tanto de forma individual como através de mutirão judicial, bem como a pressão dos gestores dos tribunais através do monitoramento das metas por parte de suas respectivas corregedorias, não obstante o cenário nefasto representado pelo corte orçamentário e carência de material humano.

A ANAMATRA, preocupada com o atual cenário em que a Justiça do Trabalho está inserida e que, por certo, tende a piorar, conforme exaustivamente explicitado acima, está a empreender inúmeros estudos e pesquisas visando a análise da repercussão sobre a magistratura do Trabalho e seus resultados têm sido alarmantes.

Em que pese compreender a importância da fixação de índices quantitativos de performance no Poder Judiciário, esta entidade nacional entende que a entrega de resposta à sociedade só alcançará níveis de excelência quando atrelada, de forma equilibrada, a valores qualitativos, igualmente incentivados e fomentados, direta e/ou indiretamente, no âmbito dos órgãos jurisdicionais, o que acabará por repercutir no foro íntimo de todos e todas que neles atuam, mercê do sentimento de colaboração efetiva para o alcance do objetivo precípua do poder judiciário, qual seja, a pacificação social. Não se pode olvidar, entretanto, que produtividade e a celeridade a todo o custo representam, na maioria das vezes, a decadência dos valores que devem permear a justa pacificação social. Produtividade medida apenas em números é contrária à essência da ideia da prestação jurisdicional, ainda mais num ramo de preponderância atuação no

campo das desigualdades sociais, com enorme variação de demandas que, no geral, são marcadas pela característica da cumulação de pedidos.

Assim, propõe-se a **reestruturação**, como um todo, do sistema de metas impostas pelo Conselho Nacional de Justiça, que tenha como essência não só a produtividade e a celeridade na prestação dos serviços jurisdicionais, mas, também, a qualidade na entrega do produto final e a valorização dos atores e atoras sociais responsáveis por tais resultados concretos.

A entidade nacional entende que, não se descurando dos 08 (oito) clássicos pontos que compõem as metas aprovadas para o ano de 2019, outros – vinculados à essência da prestação jurisdicional e à qualidade de vida daqueles que sobre ela atuam – devem ser a eles atrelados, com a mesma ênfase até então imposta aos primeiros, mercê de seu inquestionável nível de importância. Além disso, uma nova meta deve ser estabelecida, desta feita com a finalidade de institucionalizar a Agenda 2030, que já tem sido objeto de ações institucionais do próprio CNJ.

Neste diapasão, a estruturação poderia ser dividida em 04 (quatro) grupos que, por óbvio, encontram-se segmentados apenas para ilustração, posto que em constante interação:

1 – METAS QUANTITATIVAS (2019)

META 1 – Julgar mais processos que os distribuídos.

Macrodesafio – Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional.

2019: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

Ainda que pertinente, e quiçá, necessária, verifica-se que pela indigitada meta preconiza-se a necessidade de **julgar quantidade de processos maior que o ano anterior, e de extinguir mais execuções que no ano anterior**, sem observar, no

entanto, que nas varas com resíduo mínimo de processos, ou seja, varas com prazos curtos e céleres, torna-se quase impossível o alcance das referidas metas. Privilegia-se, desse modo, as varas com maior resíduo de processos.

Outrossim, no âmbito da Justiça do Trabalho, no qual houve um decréscimo no número de novas ações ajuizadas – e que vivencia a oscilação de números de ações, sob o impacto da “Reforma Trabalhista” – os números podem sofrer alguma redução com a consumação da prescrição bienal de 2 (dois) anos, desde o início da vigência da Lei nº 13467/17 (Reforma Trabalhista). Há, aqui, uma situação peculiar, na qual, mesmo que o juízo envide todos os esforços necessários, não será possível julgar mais processos que os distribuídos, tendo em vista a diminuição na distribuição. Por ser uma circunstância ainda em definição, notadamente porque o Excelso STF ainda não concluiu o julgamento das ADINS referentes à Lei nº 13467/17, seria oportuno excepcionalizar a Justiça do Trabalho, ainda que temporariamente, do cumprimento da referida meta.

META 2 – Julgar processos mais antigos.

Macrodesafio – Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional.

2019: Na Justiça do Trabalho – pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus.

Sugestão: Diminuição do percentual. A indigitada meta não considera que significativo número dos processos em trâmite na Justiça do Trabalho envolve a realização de prova pericial, e notadamente aqueles sujeitos à prova pericial médica, têm sua extensão prolongada por fatos totalmente alheios à vontade do juiz (como a reduzida quantidade de peritos). O equívoco na referida meta, que é nacional, decorre também da inobservância de uma peculiaridade típica da Justiça do Trabalho, onde significativa parte dos processos exige a realização de prova oral, em audiências de duração extensa, e que provocam o elastecimento da pauta, e conseqüentemente, da duração do processo.

META 3 – Aumentar os casos solucionados por conciliação.

Macrodesafio – Adoção de soluções alternativas de conflito.

2019: Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017;

Sugestão: Substituição da meta, o que será explicitado no tópico referente às “*metas qualitativas*”, subitem “*metas de capacitação*”.

META 4 – Priorizar o julgamento dos processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais. Macrodesafio: Combate à corrupção e à improbidade administrativa (*não aplicável à Justiça do Trabalho*).

META 5 – Impulsionar processos à execução.

Macrodesafio: Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas.

2019: Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.

Sugestões: Complementação de seus termos.

No que tange à esfera quantitativa: exclusão do âmbito de contagem para fins de repercussão nas metas, das ações em trâmite após o deferimento da recuperação judicial e da falência, isso porque se atribui responsabilidade à Justiça do Trabalho por demanda cujo resultado final depende de outro ramo do poder judiciário, partindo-se dos seguintes encaminhamentos: - Extinção da execução e arquivamento definitivo; - Arquivamento

definitivo após a expedição de certidão de crédito trabalhista, sem extinção da execução e, subsidiariamente, - Criação de movimento específico nas tabelas de movimentação processual unificadas: “Podem ser considerados como baixados aqueles processos em que pende o pagamento exclusivamente de valores inscritos em precatórios e os suspensos em razão da expedição de certidão de crédito para habilitação em processo de recuperação judicial ou falência do devedor”.

Já no que concerne à complementação referente ao âmbito qualitativo, a matéria será abordada no tópico específico, qual seja, “metas qualitativas”.

META 6 – Priorizar o julgamento das ações coletivas.

Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional.

2019: 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau.

Sugestão: Diminuição do percentual, especialmente considerando as peculiaridades que envolvem tais ações e que, por vezes, exigem dilação probatória e incontáveis decisões interlocutórias, considerando o alcance presumido da sentença de mérito.

META 7 – Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos.

Macrodesafio: Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes.

Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

META 8 – Priorizar os processos relacionados ao feminicídio Fortalecer a rede de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres. Macrodesafio: Aprimoramento da gestão da justiça criminal (*não aplicável à justiça do trabalho*).

2 – METAS QUALITATIVAS

Conforme já explicitado, a ANAMATRA sugere que as instâncias responsáveis pela colheita de dados, estudos e deliberações na fixação de metas do Poder Judiciário tenham o olhar voltado para a globalidade dos pontos que envolvem a entrega da prestação jurisdicional, centrando-se não só na eficácia numérica da produtividade, mas também na essência da distribuição da justiça, calcadas nos princípios basilares constantes na Constituição Federal.

Assim, são indicados 03 (três) subgrupos para averiguação:

2.1 – Metas de Capacitação

A qualidade da prestação jurisdicional está ligada diretamente aos conhecimentos técnicos e jurídicos de quem sobre ela atua.

Em sendo assim, surge como medida premente a capacitação de magistrados/magistradas e servidores/servidoras nas competências necessárias ao exercício de suas funções jungidas à prestação jurisdicional (específicas ou generalizadas), a fim de que a elas se agreguem maior eficiência e excelência.

Neste diapasão, sugere-se a estipulação de metas de capacitação de um determinado percentual de magistrados/magistradas e servidores/servidoras, com a observância de uma carga horária mínima anual, através da participação em cursos sobre gestão, inovações decorrentes de leis/normas, psicologia judiciária, saúde mental e julgamento em perspectiva de gênero (Agenda 2030 da ONU, ODS 5 e 16 e Resolução nº

255 do CNJ). Para tanto, os tribunais devem oferecer as condições para que a capacitação tenha curso de maneira adequada, inclusive viabilizando o deslocamento e/ou o tempo necessários para que as atividades sejam desenvolvidas a contento.

Neste contexto, enquadra-se a **proposta da ANAMATRA de substituição da Meta 3 (vigente em 2019), que tem como base o aumento dos casos solucionados através da “conciliação”**.

Ora, certo é que o sucesso na composição de conflitos depende não só da vontade das partes, mas também de outros fatores igualmente decisivos, como é o caso do contexto sócio-econômico, ou características da lide que a contra-indiquem ou constituam empecilho para tanto.

Assim, a exigência de alcance da meta em questão a partir do exclusivo enfoque numérico, legitima indiretamente exacerbadas pressões [externas e externas], capazes, no âmbito dos processos judiciais, de dar azo não só a fraudes, mas, também, a flexibilização de direitos mínimos indisponíveis ou, ainda, a obtenção de consenso a partir da premente carência econômica de uma das partes.

Outrossim, a situação econômica e política do país, marcada atualmente pela instabilidade e recessão, vem prejudicando a realização de acordos. Em alguns Tribunais Regionais, parte significativa das ações envolve a Administração Pública, que normalmente não realiza conciliações, notadamente na fase de conhecimento, impedindo o alcance da referida meta.

Diante deste contexto, a ANAMATRA **sugere que a meta 3 [aumento do número de conciliações (resultado)] seja substituída por outra que vise à capacitação de magistrados as competências necessárias à conciliação e ao número de audiências conciliatórias realizadas (meios)**. Nesse caso, manter-se-ia a valorização da solução consensual de conflitos pela criação de metas referentes aos meios estruturais para sua efetivação, sem que os órgãos jurisdicionais se vejam pressionados a aumentar o

percentual de conciliações, mesmo quando o contexto social ou processual assim não permita.

2.2 – Metas Referentes à Execução

A execução corresponde a uma das fases que mais colabora como óbice à duração razoável do processo.

Ocorre que a cobrança de metas exclusivamente numéricas, no âmbito da execução, não resolve o problema material, já que, mesmo com sua instituição, os processos sem condição de continuidade permanecem, pelo menos no prazo de 02 (dois) anos, parados até provocação da parte interessada.

E mais: a fixação de tal parâmetro pode representar manifestos prejuízos, no que pertine ao objetivo do Poder Judiciário, porque a rápida conclusão e baixa do processo respectivo não representa necessariamente a efetiva entrega da prestação jurisdicional. Cite-se como exemplo o caso em que a extinção do processo e a baixa da execução ocorre por fatores diversos da efetiva satisfação do crédito, a exemplo da hipótese em que há declaração da prescrição intercorrente, com a extinção do processo executivo, sem cumprimento do que foi reconhecido no conhecimento.

Neste diapasão, é imperioso que as metas vinculadas à fase de execução estejam jungidas à qualidade da prestação jurisdicional na execução. **O norte, portanto, nessa seara, deve ser a aferição específica com relação aos processos baixados por efetivo pagamento ao credor.**

A partir desse contexto, altera-se, também, o entorno do processo executório, mercê da necessidade imperiosa da instituição de condições estruturais voltadas à busca pelo pleno adimplemento dos créditos em execução – como é o caso das medidas para identificação de patrimônio dos devedores – como forma de reforçar e promover o

cumprimento efetivo da decisão judicial, **resvalando na fixação de outras metas, específicas, capazes de fomentar o cumprimento do provimento jurisdicional, a saber:**

* meta de capacitação de magistrados e servidores para utilização das ferramentas eletrônicas e convênios disponíveis para identificação e constrição de patrimônio dos devedores para fins de adimplemento da execução;

* metas referentes à instituição e funcionamento de núcleos ou centros especializados de inteligência na execução, com o objetivo de promover a pesquisa e a identificação centralizada de patrimônio de grandes devedores para adimplemento das dívidas respectivas.

3 – METAS DE VALORIZAÇÃO DA PESSOA DO MAGISTRADO E DA MAGISTRADA E SUA INTEGRIDADE PSICOFÍSICA

Conforme acima restou explicitado, a reestruturação das metas do CNJ não podem passar ao largo da condição humana dos magistrados/magistradas e servidores/servidoras e servidoras que, muitas vezes, como já explicitado, perdem a qualidade de vida e saúde para cumprir o seu mister.

A “Justiça em Números” como ideia – e seus meandros – pode ser positiva para fins estatísticos, mas como invocá-la com galhardia se for construída e afirmada às custas da saúde de magistrados/magistradas, servidores/servidoras?

Diante deste contexto, é medida que se impõe a fixação de metas para salvaguarda da integridade psicofísica daqueles que atuam diretamente na entrega da prestação

jurisdicional, com vistas à padronização de rotinas e procedimentos que preservem sua dignidade e condição de pessoa humana.

3.1 – Adoção de medidas ergonômicas, com cursos de capacitação para cada vara.

A constituição de um ambiente de trabalho seguro, composto por elementos materiais e imateriais que o tornam hígido, é obrigação constitucional conferida ao beneficiário do trabalho. Diante deste contexto, deve ser explicitamente atribuída essa responsabilidade aos TRTs.

O curso de capacitação dos magistrados/magistradas e de servidores/servidoras com relação a matérias afetas à ergonomia tornará efetiva a observância de objetivos de preservação ambiental.

3.2 – Pauta humanizada

Nada obstante a elaboração de pautas para instrução e julgamento de processos pertençam à seara de responsabilidade do magistrado e da magistrada, a pressão decorrente da fixação de metas numéricas impulsiona a um ritmo de trabalho comprometedor da saúde de magistrados/magistradas e de servidores/servidoras.

Importante acrescentar que a Justiça do Trabalho, pela peculiaridade do processo que a rege, marcado pela oralidade e pela concentração de procedimentos, tem como característica a realização de muitas e incontáveis audiências no decorrer da semana, o que potencializa o contato permanente do magistrado/magistrada com partes e advogados.

Diante deste contexto, a propagação da cultura da pauta humanizada, constituída a partir de critérios mínimos de respeito à condição física e/ou capacidade mental de cada juiz ou juíza, deve ser realizada.

3.4 – Implantação do sistema de 2 juízes por vara para unidades judiciárias com mais de 1000 (mil) processos entrados

Em que pese existência de normativas provenientes do CSJT que preveem a observância do regime que, no âmbito prático, já é observado em grande parte das unidades judiciárias distribuídas entre os 24 (vinte e quatro) regionais, alçar a matéria ao âmbito das metas representará o monitoramento do quadro e a busca pela implementação do auxílio de forma integral, no âmbito nacional, o que trará, por certo, maior qualidade, não só para a vida dos magistrados e magistradas, como incremento das atividades por eles executadas.

3.5 – Nomeação de assistente para o juiz substituto

Na esteira do mesmo pensamento exarado no item anterior, a garantia de nomeação de assistente para o juiz substituto é medida prevista em recomendações no CSJT e CNJ que não são observadas em alguns Tribunais, sob a justificativa de carência de servidores e servidoras. Um estudo mais aprofundado dos dados de cada regional revelará que, na realidade, tal lacuna ocorre em face da má distribuição da força de trabalho nos diversos setores. A imposição de meta para a nomeação de servidores/servidoras assistentes de juiz gerará, conseqüentemente, a necessidade da realização interna de reforma administrativa visando à realocação de servidores, com prestígio à atividade-fim dos tribunais.

3.6 – Inclusão de mulheres em cargos de gestão dos tribunais

Conforme pesquisa realizada pelo CSJT, atualmente, não obstante as mulheres serem maioria no âmbito dos tribunais regionais, não ocupam cargos de gestão na administração dos Regionais na mesma proporcionalidade. Com a fixação de metas nesse sentido, abrir-se-iam maiores oportunidades para o desenvolvimento da mulher magistrada como gestora. Considerando os dados do próprio CNJ quanto à presença feminina no Poder Judiciário Trabalhista, sugere-se o percentual de 45%. Essa meta está alinhada com os ditames da Resolução nº 255 do CNJ e com o Objetivo nº 05 da Agenda ONU 2030.

3.7 Metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Conforme relatório preliminar do Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030, no CNJ, “(...) O Conselho Nacional de Justiça, por se tratar de órgão responsável pelo alinhamento estratégico das Cortes brasileiras, já se dedica a reunir os Tribunais nesse processo conjunto, de definição das metas nacionais, em consonância com os macrodesafios e com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário.

Em razão disso, o Comitê propôs, entre outras providências, a criação da Meta 9, **no âmbito do Poder Judiciário – institucionalizar os ODSs da Agenda 2030 no Poder Judiciário, sob fundamento de que** “ a proposta de incluir na agenda a Meta 9, tem o escopo de internalizar e levar à compreensão de todos o alcance da Agenda 2030. Inicialmente, a Meta 9 terá o impacto de dar conhecimento aos tribunais da existência dos ODSs e das inúmeras possibilidades de inter-relação com atividades desenvolvidas pelo Poder Judiciário, seja com enfoque na sustentabilidade ou com enfoque na atividade-fim, de julgamento de processos. Seria um passo necessário para que no futuro haja integral

vinculação do Poder Judiciário à Agenda 2030, afinal, todos devem estar diretamente envolvidos com o desenvolvimento sustentável do país, e não apenas o Poder Executivo. É uma tarefa que precisa ser difundida e dividida entre todos os atores da sociedade, desde os Poderes da República, até as organizações não-governamentais e a sociedade civil organizada. A Agenda consistem em um Pacto global para melhoria da qualidade de vida de todos os seres humanos da presente geração e das gerações futuras”.

Será, inclusive, realizado o I Encontro Ibero-americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário, na Cidade de Curitiba/PR, nos dias 19 e 20.08.2019. Assim, a ANAMATRA sugere que seja, efetivamente, estabelecida como Meta do Poder Judiciário a atenção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da AGENDA 2030 para um mundo melhor, com efetiva participação as instituições neste processo.

4 – METAS ADMINISTRATIVAS

4.1 – Aprimoramento do sistema de gestão participativa na definição das metas

A Resolução nº 221/2016 e a Portaria 114/2016 do Conselho Nacional de Justiça estabelecem princípios e regras de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário, prevendo métodos e mecanismos que ensejam a participação e a opinião de magistrados/magistradas, servidores/servidoras e, em determinados casos, partes e advogados/advogadas, no processo decisório respectivo.

Nessa esteira, previamente à discussão e fixação das metas do Poder Judiciário para o ano seguinte, o CNJ realiza consulta pública anual sobre as metas fixadas para o ano em curso. Colhem-se opiniões de magistrados/magistradas, servidores/servidoras, advogados/advogadas, partes e da sociedade em geral sobre o sistema de metas vigente como forma de aperfeiçoá-lo para o ano seguinte.

Tal análise é importante para expor, ao público interno e externo do Poder Judiciário, os resultados práticos da participação na discussão das metas, o que tende a reforçar a cultura da gestão participativa e democrática preconizada pela Res. 221 do CNJ,

incentivando o crescimento progressivo do engajamento de todos os interessados no envio de suas opiniões e sugestões.

Salutar o aprimoramento dos fóruns de discussão no âmbito regional, em consonância com o artigo 4º., da Resolução nº. 221, com o fomento de participação mais ampla possível com magistrados/magistradas, servidores/servidoras, líderes associativos regionais [advogados/advogadas, membros do ministério público e todos que têm interesse e são atingidos de alguma forma por elas na sociedade], no âmbito de cada regional, a fim de produzir material instruído as informações a serem apresentadas pelos tribunais ao CNJ.

No mais, a ANAMATRA reitera a importância da ampla divulgação pública, tanto dos dados advindos das referidas consultas como das respectivas considerações e pontos de influência na fixação das metas nacionais para o Poder Judiciário, **antes do início da consulta pública subsequente.**

Ressalte-se, por fim, que a consagração da gestão participativa enquanto medida amplamente democrática depende necessariamente da integração das associações de magistrados e magistradas nos debates que compõem os seus meandros, com direito a voz e voto, tanto nos encontros regionais e setoriais, como por ocasião do Encontro Nacional do Poder Judiciário, evento específico destinado à discussão, aprovação e fixação de metas, o que encontra respaldo no inciso I, do artigo 2º. da 221 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

4.2 – Metas de Gestão Participativa nos Tribunais

O Conselho Nacional de Justiça, à luz dos mais recentes princípios democráticos, tem fomentado o fortalecimento da gestão participativa na administração dos tribunais, permeável à participação e às opiniões de magistrados/magistradas, servidores/servidoras e, em alguns casos, partes e advogados/advogadas. Tal conclusão

se torna evidente com a interpretação teleológica de várias de suas resoluções, a exemplo das Resoluções 194/2014, 195/2014, 198/2014 e 221/226.

Nesse cenário, urge a necessidade de propagar políticas voltadas à democratização interna do Poder Judiciário, com grande potencial para o incentivo do desenvolvimento de ideias hábeis a influenciar na condução administrativa dos tribunais, o que contribui de forma essencial na criação e no fortalecimento da cultura da democratização interna nas instituições judiciárias brasileiras, bem como com a efetiva implementação dos normativos do CNJ sobre a matéria.

Assim, a ANAMATRA sugere o estabelecimento de metas nas seguintes searas:

- * metas referentes à adoção de medidas em prol da implantação de gestão participativa nos tribunais, com vistas a estabelecimento de parâmetros de maior eficiência e qualidade na entrega da prestação jurisdicional;

- * metas para a efetiva implementação, bem como fixação de determinado número de reuniões anuais realizadas pelo Comitê Regional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau (Res. 194 CNJ) e aos Comitês Orçamentários de Primeiro e Segundo Graus (Res. 195 CNJ);

- * metas anuais de implementação de projetos empreendidos pelo Comitê Regional de Atenção Prioritária ao Primeiro;

- * meta fixando percentual mínimo das comissões internas dos tribunais, regimentais e extrarregimentais, nas quais esteja reconhecido espaço para participação de juízes e juízas de primeiro grau e/ou associações de magistrados com assento, voz e voto.

5 – FLEXIBILIZAÇÃO DAS METAS

Em todo e qualquer caso, o sistema de metas deve observar o princípio da razoabilidade, impondo-se a flexibilização de sua cobrança em contextos de carência orçamentária ou de magistrados/magistradas e servidores/servidoras.

Não há dúvidas de que as deficiências geradas em determinadas circunstâncias impactam negativamente a capacidade dos órgãos jurisdicionais em manter os mesmos níveis de produtividade e cumprir as respectivas metas, conforme apontamentos exteriorizados no início deste trabalho.

Manter idênticos critérios de apuração do cumprimento das metas para os órgãos submetidos, a contexto de incongruência, traz o risco de impactos sobre a qualidade da prestação jurisdicional e sobre a saúde de servidores e magistrados.

Há diversas circunstâncias de ordem orçamentária, política ou jurídica que, em determinados períodos, impedem o provimento de cargos vagos de servidores/servidoras e de magistrados/magistradas nos diversos órgãos do Poder Judiciário.

Diante deste contexto, a ANAMATRA sugere a fixação de critérios para flexibilizar a apuração das metas, em casos específicos como os abaixo arrolados:

- quando se observar a vacância dos cargos de servidores/servidoras e/ou magistrados/magistradas acima de determinado percentual em cada tribunal;
- questões orçamentárias;
- fluxo das demandas no âmbito regional, com aumento ou diminuição de processos distribuídos fora de determinada curva indicativa das médias do último triênio.



Noémia Porto

Presidente da ANAMATRA