

1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONCRETIZAÇÃO DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO DE PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO, INCLUSIVE E ESPECIALMENTE DIANTE DAS TENTATIVAS DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, “*toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (Artigo 23)*”.

Para se estancar o movimento atual de regressão civilizatória no desenvolvimento e na regulação do labor tal qual verificada nos novos contornos da relação de trabalho, torna-se imprescindível ter a percepção da centralidade de todo e qualquer trabalho do indivíduo para o desenvolvimento social e econômico, a partir de sua fundamentabilidade enquanto direito humano, de modo a assegurar a plena cidadania em sociedade. Trata-se aqui, em última análise, de salvaguardar para todas e todos uma existência compatível com a dignidade humana, sustentando a garantia de um trabalho jurídica e socialmente qualificado como decente, pela construção de modelo econômico sustentável, que permita e fomente a geração de empregos e de postos de trabalho na plena formalidade, com proteção social no Estado Democrático de Direito.

Neste sentido, a especialização da competência do Judiciário brasileiro em matéria trabalhista, para além do contexto histórico de sua criação na primeira metade do século passado, rejuvenesce e atualiza-se tecnicamente no cenário desafiante de crescente complexidade e da reformatação das relações de trabalho, em suas múltiplas formas, que recalibram a assimetria nos novos contratos em parâmetros por vezes mais agressivos, em prejuízo da garantia do trabalho decente. Cabe à Justiça do Trabalho, portanto, concretizar o patamar civilizatório de proteção constitucional do direito humano ao trabalho, a partir da prevalência da relação harmônica entre os valores sociais do trabalho e também da livre iniciativa, na interpretação e na aplicação da regulação estatal, inclusive e especialmente diante das tentativas de fraude à legislação trabalhista.

EMENTA

A ESPECIALIZAÇÃO DA COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO EM MATÉRIA TRABALHISTA, PARA ALÉM DO CONTEXTO HISTÓRICO DE SUA CRIAÇÃO NA PRIMEIRA METADE DO SÉCULO PASSADO, REJUVENESCE E ATUALIZA-SE TECNICAMENTE NO CENÁRIO DESAFIANTE DE CRESCENTE COMPLEXIDADE E DA REFORMATÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, EM SUAS MÚLTIPLAS FORMAS. CABE À JUSTIÇA DO TRABALHO, PORTANTO, CONCRETIZAR O PATAMAR CIVILIZATÓRIO DE PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO, A PARTIR DA PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO HARMÔNICA ENTRE OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E TAMBÉM DA LIVRE INICIATIVA, NA INTERPRETAÇÃO E NA APLICAÇÃO DA REGULAÇÃO ESTATAL, INCLUSIVE E ESPECIALMENTE DIANTE DAS TENTATIVAS DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Autor(es)/ Instituição

GUILHERME GUIMARAES LUDWIG, ANDREA BARBOSA MARIANI DA SILVEIRA LUDWIG

2. Prevalência do princípio da primazia da realidade para reconhecimento de fraude em reconhecimento do vínculo de emprego

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Reclamação é o remédio constitucional de natureza mandamental que tem por fim preservar a competência e a autoridade das decisões do STF e dos tribunais. No âmbito do STF, a reclamação encontra regulamentação na CF, art. 102, I e art. 103-A, §3º.

É cabível nas seguintes situações, conforme prevê o art. 988 e incisos do CPC:

- a) para preservar a competência do tribunal;
- b) para garantir a autoridade das decisões do tribunal;
- c) para garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal; Federal em controle concentrado de constitucionalidade;
- d) para garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência.

De acordo com precedentes do próprio STF, são pressupostos necessários e cumulativos ao cabimento da reclamação:

- a) o esgotamento das instâncias ordinárias;
- b) a interposição de agravo interno da decisão monocrática que sobresta o feito, inadmitte liminarmente o Recurso da competência do STF ou julga-o prejudicado; e
- c) a plausibilidade na tese de erronia na aplicação do entendimento do Supremo firmado na repercussão geral pelo Juízo a quo.

Ainda, conforme o disposto no art. 988, § 5º, I e II, do CPC, é inadmissível a reclamação proposta após o trânsito em julgado da decisão reclamada ou proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias. O vínculo de emprego, por sua vez, é declarado quando presentes os requisitos da relação de emprego, o que ocorre nas instâncias ordinárias pela apreciação do modo de desenvolvimento da atividade - subordinação objetiva.

A reclamação constitucional não pode ser utilizada como instrumento processual para revolvimento de fatos e provas. Também não pode ser utilizada como sucedâneo recursal. Nessa hipótese, é inadmissível a reclamação constitucional, na medida em que o seu cabimento exige o preenchimento dos requisitos formais sem invasão da esfera material da decisão pelas instâncias trabalhistas.

EMENTA

O PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE NÃO SUPLANTA O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE QUANDO PRESENTES OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO PREVISTOS NOS ARTS. 20. E 30. DA CLT – SUBORDINAÇÃO, PESSOALIDADE, ONEROSIDADE E NÃO EVENTUALIDADE. EVIDENCIADA FRAUDE NA CONTRATAÇÃO (CLT, ART. 90.), O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO É IMPERATIVO E NÃO VIOLA QUALQUER DECISÃO DO STF, PORQUANTO POR NENHUMA TESE VINCULANTE A SUPREMA CORTE ADMITIU FRAUDE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

Autor(es)/ Instituição

ANDREA MARIA LIMONGI PASOLD, MICHELLE DENISE DURIEUX LOPES DESTRI

3. TERCEIRIZAÇÃO X PRECARIZAÇÃO

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Houve momento no direito do trabalho em que se relacionava a terceirização com o modelo de trabalho que leva à precarização.

Não poderia ser diferente, porque a contratação de trabalhadores e trabalhadoras por via transversa, de forma intermediada, em efetiva locação de mão de obra, em que interessa basicamente a força de trabalho, relegando a segundo plano o ser humano trabalhador, importa na descaracterização do vínculo de emprego, que se forma entre o tomador da mão de obra, o empregador, e a pessoa natural do trabalhador, com vários e conhecidos reflexos negativos na vida profissional do trabalhador.

A Justiça do Trabalho muito discutiu os modelos de terceirização, na origem de toda essa discussão chegou a declarar a completa nulidade dos contratos de trabalho de terceirização na importante Súmula 256 do TST que assim dizia, verbis:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

A Súmula 256 incorporava a essência do direito do trabalho, expressando o que parecia ser o óbvio ululante, não permitindo que viesse assumir contornos jurídicos a contratação empregatícia triangular, dizendo a toda clareza tratar-se de fraude à legislação trabalhista, onde o verdadeiro tomador da mão de obra aparece de forma encoberta, simulada.

Excepcionava os casos de contratação de serviços de vigilância e ainda os de contrato de trabalho temporário, cujas leis de regência exigem a presença de empregador específico.

O vigilante pelas peculiaridades da sua profissão, portando arma de fogo, notoriamente necessita de controle especial e regramento específico, inclusive através de cursos próprios para o exercício da profissão, não sendo desejável que o empregador comum viesse dispor de todo esse aparato exigido pela Lei, entre outras situações sujeitando-se à fiscalização da Polícia Federal para efeito de alvará de funcionamento.

Na mesma medida o trabalho temporário, a Lei que o regula estabelece a necessidade de contratação entre empresas, estabelecendo que a contratação de trabalhador temporário se faça necessariamente por meio de empresas especializadas em mão de obra temporária.

Com essas duas exceções, a Súmula 256 proclamava a completa nulidade dos contratos de trabalho terceirizados.

Diante da pressão de grupos econômicos, o TST, em 1993, veio cancelar a Súmula 256 e em seu lugar surgiu a Súmula 331, passando o TST a incorporar em sua jurisprudência os efeitos jurídicos desse fenômeno econômico que se mostrava presente em todos os setores empresariais, a terceirização.

Originalmente, a Súmula 331 instituiu a responsabilidade subsidiária do tomador da mão de obra e proclamava a nulidade dos contratos de trabalhos efetivados pela terceirização, com exceção dos dois casos já mencionados, independente tratar-se de atividade fim ou atividade meio, cuja distinção somente veio surgir em 2011.

Foi assim estabelecida, verbis:

“SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Histórico: Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Súmula alterada (inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 N° 331 (...) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das em-presas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n° 8.666, de 21.06.1993). Redação original (revisão da Súmula n° 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 N° 331 (...) II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). (...) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.”

Em outro momento, novamente sob o impacto de pressões econômicas crescentes se veio estabelecer a distinção entre atividade empresarial meio e atividade principal, ou fim, permitindo-se a terceirização nas primeiras, o que somente surgiu em 2011.

Portanto, foram necessários muitos anos de discussão para que se chegasse ao modelo jurídico que permitiu manter-se a higidez dos princípios básicos do direito do trabalho, em que a terceirização se encontrava restrita a atividades meio, sempre com a presença forte e marcante da responsabilidade subsidiária.

A quadra histórica que veio determinar o impeachment da Presidenta Dilma Roussef, desencadeou no sistema jurídico trabalhista maior ênfase ao liberalismo econômico com reflexos em toda sociedade, sobretudo na condição social do trabalhador.

Sob fortes pressões do setor econômico, se resolveu deliberar pela permissão ampla de se adotar a terceirização em toda atividade empresarial, sobretudo na atividade principal da empresa.

A permissão se fez primeiramente através da jurisprudência do STF, através do Tema 725, e depois por via legislativa através da Lei 13.467 de 2017.

E o que se observa a partir deste momento são precedentes do próprio STF que agravam ainda mais a condição do trabalhador, confundindo de forma preocupante a terceirização com formais mais avançadas de simulação e fraude do contrato de trabalho, em casos envolvendo a “pejotização”, quando o trabalhador se insere na empresa por meio de pessoa jurídica adremente constituída, apenas para burlar a legislação trabalhista.

O STF, reiteradamente, tem acolhido reclamação por descumprimento a suas decisões, proclamando a liberdade individual de contratação, expressamente afirmando que cabe ao empregador determinar o regime jurídico da contratação do empregado.

Recentemente na RECLAMAÇÃO 64.763 DISTRITO FEDERAL nos autos de 0000029-57.2021.5.10.001 que tem como reclamada a Prudential Brasil Seguros de Vida S/A, que teve o Min Dias Tofoli como relator, de 26 de janeiro último, em que se referência ao Tema 725 do STF, cassou-se decisão da Segunda Turma do TRT/10 que havia determinar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Em tantas outras situações assim tem procedido, investindo diretamente contra a Justiça do Trabalho e a sua competência de aplicar às relações de trabalho de pessoas naturais a regência da CLT.

Por isso, se afigura importante que se diga que a terceirização, embora não venha representar um avanço no campo do direito do trabalho, não pode ser confundida com fraude direta à legislação do trabalho por meio do uso indevido e simulado da pessoa jurídica, por pessoa natural que presta trabalho com a presença de todos os elementos legais que caracterizam o vínculo de emprego.

EMENTA

TESE: TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

NÃO SE PODE CONFUNDIR A TERCEIRIZAÇÃO COM FRAUDES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ENVOLVENDO A CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA OU MESMO A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS. A TERCEIRIZAÇÃO ENVOLVE O CONTRATO CIVIL ENTRE DUAS EMPRESAS VALIDAMENTE CONSTITUÍDAS VISANDO A LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA, ENQUANTO A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR COM O USO DA PESSOA JURÍDICA É FRAUDE AO VÍNCULO DE EMPREGO, EM BURLA AOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, ARTS. 2º E 3º DA CLT

Autor(es)/ Instituição

GILBERTO AUGUSTO LEITAO MARTINS

4. INADMISSIBILIDADE DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL - DECLARAÇÃO DE FRAUDE NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Aglutinada

Fundamentações:

Tese 1: Cabimento de reclamação constitucional

A Reclamação é o remédio constitucional de natureza mandamental que tem por fim preservar a competência e a autoridade das decisões do STF e dos tribunais. No âmbito do STF, a reclamação encontra regulamentação na CF, art. 102, I e art. 103-A, §3º.

É cabível nas seguintes situações, conforme prevê o art. 988 e incisos do CPC:

- a) para preservar a competência do tribunal;
- b) para garantir a autoridade das decisões do tribunal;
- c) para garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal; Federal em controle concentrado de constitucionalidade;
- d) para garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência.

De acordo com precedentes do próprio STF, são pressupostos necessários e cumulativos ao cabimento da reclamação:

- a) o esgotamento das instâncias ordinárias;
- b) a interposição de agravo interno da decisão monocrática que sobresta o feito, inadmite liminarmente o Recurso da competência do STF ou julga-o prejudicado; e
- c) a plausibilidade na tese de erronia na aplicação do entendimento do Supremo firmado na repercussão geral pelo Juízo a quo.

Ainda, conforme o disposto no art. 988, § 5º, I e II, do CPC, é inadmissível a reclamação proposta após o trânsito em julgado da decisão reclamada ou proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias. O vínculo de emprego, por sua vez, é declarado quando presentes os requisitos da relação de emprego, o que ocorre nas instâncias ordinárias pela apreciação do modo de desenvolvimento da atividade - subordinação objetiva.

A reclamação constitucional não pode ser utilizada como instrumento processual para revolvimento de fatos e provas. Também não pode ser utilizada como sucedâneo recursal. Nessa hipótese, é inadmissível a reclamação constitucional, na medida em que o seu cabimento exige o preenchimento dos requisitos formais sem invasão da esfera material da decisão pelas instâncias trabalhistas.

Tese 2: reconhecimento de vínculo de emprego por fraude na relação. Inadmissibilidade de reclamação constitucional

A Reclamação é o remédio constitucional de natureza mandamental que tem por fim preservar a competência e a autoridade das decisões do STF e dos tribunais. No âmbito do STF, a reclamação encontra regulamentação na CF, art. 102, I e art. 103-A, §3º.

É cabível nas seguintes situações, conforme prevê o art. 988 e incisos do CPC:

- a) para preservar a competência do tribunal;
- b) para garantir a autoridade das decisões do tribunal;
- c) para garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal; Federal em controle concentrado de constitucionalidade;
- d) para garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência.

De acordo com precedentes do próprio STF, são pressupostos necessários e cumulativos ao cabimento da reclamação:

a) o esgotamento das instâncias ordinárias;

b) a interposição de agravo interno da decisão monocrática que sobresta o feito, inadmite liminarmente o Recurso da competência do STF ou julga-o prejudicado; e

c) a plausibilidade na tese de erro na aplicação do entendimento do Supremo firmado na repercussão geral pelo Juízo a quo.

Ainda, conforme o disposto no art. 988, § 5º, I e II, do CPC, é inadmissível a reclamação proposta após o trânsito em julgado da decisão reclamada ou proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias. O vínculo de emprego, por sua vez, é declarado quando presentes os requisitos da relação de emprego, o que ocorre nas instâncias ordinárias pela apreciação do modo de desenvolvimento da atividade - subordinação objetiva.

A reclamação constitucional não pode ser utilizada como instrumento processual para revolvimento de fatos e provas. Também não pode ser utilizada como sucedâneo recursal. Nessa hipótese, é inadmissível a reclamação constitucional, na medida em que o seu cabimento exige o preenchimento dos requisitos formais sem invasão da esfera material da decisão pelas instâncias trabalhistas.

EMENTA

EMENTA 1

A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NÃO É VIA ADEQUADA PARA VALORAÇÃO DE FATOS E PROVAS, NÃO PODENDO SER UTILIZADA COMO INSTRUMENTO PROCESSUAL PARA DESCONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO RECONHECIDOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO QUANDO EVIDENCIADA FRAUDE NAS CONTRATAÇÕES (CLT, ART. 90) SOB PENA DE VIOLAÇÃO AO ART. 114 DA CF. A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NÃO PRESCINDE DA ADERÊNCIA ESTRITA ENTRE O ATO RECLAMADO E O CONTEÚDO DO PARADIGMA APONTADO COMO VIOLADO.

EMENTA 2

A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NÃO SERVE DE SUCEDÂNEO RECURSAL E PRESSUPÕE ESTRITA CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS ATOS QUESTIONADOS E AS DECISÕES PARADIGMAS. CONCLUINDO A JUSTIÇA DO TRABALHO PELA OCORRÊNCIA DE FRAUDE DA RELAÇÃO JURÍDICA ESTABELECIDADA (CLT, ART. 90.), APÓS ANÁLISE DAS PROVAS PRODUZIDAS, É INCABÍVEL O USO DA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL PARA AFASTAR O VÍNCULO DE EMPREGO EVIDENCIADO.

Autor(es)/ Instituição

ANDREA MARIA LIMONGI PASOLD, MICHELLE DENISE DURIEUX LOPES DESTRI, ANDREA MARIA LIMONGI PASOLD, MICHELLE DENISE DURIEUX LOPES DESTRI, PATRICIA PEREIRA DE SANTANNA

5. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA - JUIZ NATURAL E CLÁUSULA PÉTREA

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Aglutinada

Fundamentações:

Tese 1: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL.

De acordo com os incisos XXXVIII e LIII, ambos do art. 5º, não haverá juízo ou tribunal de exceção, bem como ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente. Nesse contexto, o juiz natural constitui garantia principiológica processual de natureza constitucional. Com efeito, entre nós, constitui juízo assertivo constitucional a proposição segundo a qual todos os brasileiros são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se-lhes, e aos estrangeiros residentes no Brasil, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade; de maneira que não haverá juízo ou tribunal de exceção, bem como a certeza de que ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente. Dinamarco verbera que o princípio constitucional do juiz natural compreende o trinômio: (a) julgamentos por juiz e não por outras pessoas ou funcionários: A Constituição dá corpo à garantia de ser julgado exclusivamente por juiz, ao elencar taxativamente os organismos judiciais do país, aptos portanto a serem juiz natural das causas que vierem a julgamento. Trata-se do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal Militar] e tribunais e juízes inferiores de todas as justiças (eleitoral, trabalhista, militar, federal, estaduais comuns e estaduais militares onde houver) [...]; (b) preexistência do órgão judiciário, sendo vedados, também para o processo civil, eventuais tribunais de exceção instituídos depois de configurado o delito: O órgão judiciário competente deve preexistir aos fatos com base nos quais a causa será proposta – e essa é a segunda garantia relacionada com o juiz natural.

Ao vedar a instituição de tribunais de exceção (Art. 5º, inc. XXXVII), quer a Constituição Federal impedir que, já delineada uma situação, venha o Estado a criar órgãos ou organismos onde çados a julgamentos segundo influências espúrias [...]; (c) juiz competente segundo a Constituição e a lei. Nesta última propriedade (necessitação de juiz naturalmente competente), o legislador adjetivo, em linha com o constitucional, não hesitou em prescrever que a determinação da competência se dá no exato momento do registro ou da distribuição da petição inicial, sendo irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem órgão judiciário ou alterarem a competência absoluta. Ora bem: Considera-se competente o juiz como tal definido pela Constituição ou pela lei mediante a indicação taxativa das causas que ele tem a atribuição de processar e julgar. É indispensável, em outras palavras, que, entre o juiz e a causa, exista uma relação de adequação legítima (Celso Neves), que só a Constituição e a lei definem e só elas podem alterar. Não é lícito impor a alguém um juiz cuja competência não resulte da Constituição ou da lei em vigor no momento da propositura da demanda [...] – não sendo permitido sequer aos mais elevados órgãos do Poder Judiciário alterar as regras de competência estabelecidas no direito positivo. Tal é o significado do disposto no inc. LIII, do art. 5º, da Constituição, ao proclamar o direito a julgamento por juiz competente.

Tese 2: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CLÁUSULA PÉTREA.

A competência material é uma das garantias individuais fundamentais da Constituição, que não pode ser objeto de revisão e/ou revogação arbitrária; hipótese somente possível de cogitação mediante vontade e volição soberanas da vontade geral que a germinou. Pelo fato de possuir status de envergadura constitucional, o legislador constituinte, ao tratar da possibilidade de Emenda à Constituição, não vacilou em dizer: não será objeto de deliberação proposta de emenda tendente a abolir “os direitos e garantias individuais”. A esse imperativo constitucional se juntam outros categóricos arrolados no Título II, dos Direitos e Garantias fundamentais, do Capítulo I, dos Direitos e Deveres Individuais e coletivos – mais precisamente no art. 5º, a saber : Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...] XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; XXXVII – não haverá juízo ou tribunal de exceção [...] LIII – ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente [...].

Ora bem: os direitos e garantias individuais fundamentais acerca da competência material da Justiça do Trabalho ganharam o status de cláusula pétrea na Constituição Federal de 1988, que os disciplinou no inc. IV, do § 4º do art. 60 da CF/88, visando proteger o Texto Constitucional de leis ordinárias e/ou emendas que tentem atingir o núcleo essencial desses direitos, ou tendam a abolir-los, como o que diz que (i) não haverá juízo ou tribunal de exceção e que (ii) ninguém será processado nem sentenciado senão por autoridade competente. Realmente, nenhum cidadão brasileiro poderá ser processado ou sentenciado senão por

autoridade competente. Inobservar tal cânone constitucional é ir de encontro ao Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), assinado pela República Federativa do Brasil, cujo art. 8º é peremptório ao prescrever que: Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei [...] para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza. Com efeito, o art. 5º, §2º, da Carta Magna, expressamente estabeleceu que os direitos e garantias expressos no caput do mesmo dispositivo não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A competência material constitucional, amalgamada pelo princípio do juiz natural, cláusula pétrea e direito fundamental social, constitui garantia imutável pelo influxo determinante da rigidez constitucional, enquanto limite absoluto ao poder funcional de revisão. A competência material não está sujeita a rigidez relativa, seja via revisão legislativa ou interpretação judicial, malgrado a norma jurídica constitucional garanta ao STJ e STF o direito/dever de decidir sobre competências materiais (inciso III, do art. 927, do CPC; alínea I, do inciso I, do art. 102, da CF/88; e alínea f, do inciso I, do art. 105, da CF/88). Revela-se ilícita toda interpretação constitucional que transmuta a competência material (absoluta) de uma Justiça em favor de outra, como se o intérprete detivesse poder constituinte originário – ou, pior, derivado; ou ainda poder jurisdicional legislativo. Por força do caráter principiológico que encerra a competência material, o juiz natural, a cláusula pétrea, a triplicação de poderes e a rigidez absoluta constitucional, revela-se exorbitante que um órgão do Poder Judiciário pretenda dizer mais – sobretudo, em sede competencial –, quando leis (infra e constitucional) estabelecem limites claros.

EMENTA

EMENTA 1

O JUIZ NATURAL CONSTITUI GARANTIA PRINCIPOLÓGICA PROCESSUAL DE NATUREZA CONSTITUCIONAL. NESSE SENTIDO, O ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO QUE DISPÕE DE APTIDÃO, CAPACIDADE, HABILIDADE, AUTORIDADE, QUALIDADE, ENFIM, LEGITIMIDADE JURÍDICA PARA DIZER SE DETERMINADA ATIVIDADE HUMANA É OU NÃO DO PERTENCIMENTO DA RELAÇÃO-DE-TRABALHO E DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA ESPECIALIZADA, INDUBITAVELMENTE, É O JUIZ DO TRABALHO, PORQUE (I) A NORMA CONSTITUCIONAL ASSIM O DECLARA; (II) POR REUNIR COMPETÊNCIAS COGNITIVAS ORIUNDAS DA LITERATURA SUBSTANTIVA/ADJETIVA – TELEOLOGICAMENTE ESTRUTURADAS PARA EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INTELIGÊNCIA DOS INCISOS XXXVIII E LIII, DO ART. 5º, C/C O ART. 144, AMBOS DA CF/88.

EMENTA 2

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AÇÕES E/OU CONTROVÉRSIAS DECORRENTE DA RELAÇÃO DE TRABALHO É DE ORDEM CONSTITUCIONAL. E PORQUE DA PROPRIEDADE DOS DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS FUNDAMENTAIS, CONSTITUI INELUDIVEL CLÁUSULA PÉTREA, NÃO PODENDO, POR CONSEQUENTE, CONSTITUIR OBJETO DE ALTERAÇÃO OU EXTINÇÃO POR PROPOSTA DE EMENDA A CONSTITUIÇÃO (PEC), PIORMENTE POR DECISÃO JUDICIAL. NESSA QUADRATURA, A COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO É INTOCÁVEL, SOMENTE PODENDO SER EXTINTA PELO FENÔMENO JURÍDICO DA AB-ROGAÇÃO DA PRÓPRIA CONSTITUIÇÃO. INTELIGÊNCIA DO INC. IV, DO § 4º, DO ART. 60, DA CF/88.

Autor(es)/ Instituição

GEOVANE DE ASSIS BATISTA, GEOVANE DE ASSIS BATISTA

6. A Justiça do Trabalho existe, resiste, persiste: valorização da magistratura do trabalho, democracia, competência e transformações tecnológicas

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A cobrança de honorários advocatícios de sucumbência objeto de sentença proferida por juiz (a) do trabalho, bem como solução de eventual controvérsia acerca de sua titularidade, podem ser efetuados no juízo que decidiu a causa principal, a critério do titular do direito à percepção dos honorários. Segundo o artigo 516, inciso II, do Código de Processo Civil (CPC), a regra de competência para o cumprimento de sentença se efetua perante o juízo que decidiu a causa no primeiro grau de jurisdição. O fato de o título executivo ter-se originado de vara especializada não tem o condão de alterar a competência absoluta do respectivo juízo para o cumprimento de sentença de seus julgados.

Contudo, muito embora os honorários sucumbenciais devam ser executados perante o mesmo juízo competente para o cumprimento de sentença da tutela principal, o exequente pode fazer opção diversa, de acordo com o disposto no parágrafo único do artigo 516 do CPC. Nesse sentido, o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em seu artigo 24, parágrafo 1º, "atribui ao advogado exequente a faculdade de escolher o juízo para dar início ao cumprimento de sentença da verba honorária que lhe é devida, admitindo a sua realização no mesmo feito da ação da qual se originaram os honorários".

Esclareça-se, por fim, que solução de eventual controvérsia acerca da titularidade dos honorários de sucumbência insere-se na competência para instituição e cobrança do crédito.

EMENTA

A COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA OBJETO DE SENTENÇA PROFERIDA POR JUIZ (A) DO TRABALHO, BEM COMO SOLUÇÃO DE EVENTUAL CONTROVÉRSIA ACERCA DE SUA TITULARIDADE PODERÃO SER PROCESSADOS NO JUÍZO QUE DECIDIU A CAUSA PRINCIPAL DA QUAL PROVEIO A VERBA HONORÁRIA.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA III - 3ª REGIÃO

Defensor(a)

RONALDO ANTONIO DE BRITO JUNIOR

7. COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CAUSA PETENDI. NUCLEO DURO. FORÇA ATRATATIVA.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A fixação da competência material está diretamente vinculada à causa de pedir representada na ação e/ou reclamatoria; de modo que, havendo alegação de existência de vínculo empregatício, e requerimento de pagamento de verbas decorrentes de contrato de trabalho, competente para conhecer da demanda e dela decidir será a Justiça do Trabalho, pois que a matéria em lide é eminentemente trabalhista. Inteligência do art. 282, do CPC/2015 c/c o art. 8º, da CLT, sublimados pelos incisos I e IX, do art. 114, da CF/88.

EMENTA

A CAUSA PETENDI SEDIMENTADA NOS PRINCÍPIOS DA SUBSTANCIACÃO E INDIVIDUAÇÃO CONSTITUI RATIO LEGIS PROCESSUAL ORIENTADORA DA DOGMATICA E PRAGMATICA JURIDICO-PROCESSUAIS PARA NECESSÁRIA E ADEQUADA DETERMINAÇÃO DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTICA DO TRABALHO.

Autor(es)/ Instituição

GEOVANE DE ASSIS BATISTA

8. Competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas envolvendo trabalhadores para empresas-plataforma.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as causas decorrentes da relação de trabalho, nos termos do art. 114, I, da CRFB/88. As pessoas que prestam serviços por intermédio de empresas-plataformas são trabalhadoras e, por isso, independente da relação jurídica afirmada em juízo, devem ter seus litígios solucionados pela Justiça do Trabalho. Ainda que pretendam, por exemplo, a nulidade do cancelamento do cadastro realizada pela empresa-plataforma, mesmo que não afirmem a existência de relação de emprego, mas fundada no contrato mantido com a empresa-plataforma, não há justificativa para afastar a competência da Justiça do Trabalho. A indicação da natureza do contrato (civil ou trabalhista) e as regras de direito material inerentes não é suficiente para retirar a competência da Justiça do Trabalho, a exemplo do famoso CJ 6959, da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence. A presente tese é mais ampla em comparação com aquela aprovada na 20ª Edição do Conamat, pela Comissão 3, sob número 18. Ou deve funcionar com alteração de redação.

EMENTA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRABALHADORES CADASTRADOS EM EMPRESAS-PLATAFORMAS. ART. 114, I, DA CRFB/88. A JUSTIÇA DO TRABALHO É COMPETENTE PARA PROCESSAR E JULGAR AS CAUSAS ENVOLVENDO TRABALHADORES QUE PRESTAM SERVIÇOS PARA EMPRESAS-PLATAFORMAS, INDEPENDENTEMENTE DA RELAÇÃO JURÍDICA AFIRMADA EM JUÍZO, DIANTE DA PREVISÃO CONTIDA NO ART. 114, I, DA CRFB/88.

Autor(es)/ Instituição

ROBERTO WANDERLEY BRAGA

9. Competência funcional das instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho para o exame de fatos e provas sobre a configuração das relações de trabalho submetidos à sua cognição.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

As decisões da Justiça do Trabalho, em qualquer grau de jurisdição, têm sido alvo de ações e procedimentos das diversas espécies, em especial e recentemente, pelo STF, em ADPF ou Reclamações, motivo pelo qual deve ser reforçado o fundamento jurídico de a competência para apreciar e reapreciar fatos e provas é das instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho. Conflitos de Competência do STJ igualmente invadem, por vezes, o reexame de fatos e provas para retirar a competência de processos que deveriam tramitar perante a Justiça do Trabalho. As Súmulas n. 126, do TST, n. 7, do STJ e 279, do STF, claramente atestam a competência funcional, retirando a possibilidade de a matéria ser desviada em sede de procedimentos alheios àqueles inerentes às instâncias ordinárias perante a própria Justiça do Trabalho, violando, também, o princípio ou requisito da aderência estrita, necessário nas Reclamações perante o STF.

EMENTA

COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FATOS E PROVAS EM CAUSAS SUBMETIDAS À SUA COGNIÇÃO. APRECIÇÃO PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS. IMPOSSIBILIDADE DE REEXAME EM RECURSOS E OUTROS PROCEDIMENTOS DE NATUREZA EXTRAORDINÁRIA, PELO TST, STJ OU PELO STF. PRECEDENTES DESSAS CORTES SUPERIORES. SÚMULAS N. 126, DO TST, N. 7, DO STJ E N. 279, DO STF. A COMPETÊNCIA FUNCIONAL PARA APRECIÇÃO DE FATOS E PROVAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SUBMETIDAS À COGNIÇÃO TRABALHISTA É INSUSCETÍVEL DE REEXAME EM AÇÕES AUTÔNOMAS, RECURSOS OU OUTROS PROCEDIMENTOS DE NATUREZA EXTRAORDINÁRIA, PELO TST, STJ OU STF. ILAÇÃO EXTRAÍDA DOS ENTENDIMENTOS SEDIMENTADOS NAS SÚMULAS N. 126, DO TST, N. 7, DO STJ E N. 279, DO STF.

Autor(es)/ Instituição

ROBERTO WANDERLEY BRAGA

10. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MOTORISTAS DE APLICATIVO. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR. ATUAÇÃO DA ANAMATRA

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O Governo Federal encaminhou recentemente ao Congresso Nacional um projeto de lei complementar que visa regular a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

A partir da leitura do Projeto acima, percebe-se que não houve a inserção de qualquer dispositivo tratando da competência para resolver os litígios entre os trabalhadores e as plataformas de tecnologia, vácuo normativo que deverá suscitar discussão sobre de quem seria a competência para processar e julgar esse tipo de demanda.

A ANAMATRA também deverá atuar nesta seara para defender a competência da Justiça do Trabalho, a fim de fazer para incluir dispositivo que preveja que os litígios serão resolvidos por esta Justiça Especializada.

EMENTA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MOTORISTAS DE APLICATIVO. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR. ATUAÇÃO DA ANAMATRA. A ANAMATRA ENVIDARÁ ESFORÇOS NO SENTIDO DE INCLUIR DISPOSITIVO NO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR PROPOSTO PELO GOVERNO FEDERAL PARA PREVER EXPRESSAMENTE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR OS LITÍGIOS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENVOLVENDO OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS EMPRESAS OPERADORAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL.

Autor(es)/ Instituição

BERNARDO PINHEIRO BERNARDI

11. DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL. LAWFARE SOCIAL. DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL. DEFESA DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A desconstrução do Direito do Trabalho por repetidas e sistemáticas decisões judiciais de Cortes Superiores constituem práticas de discriminação estrutural em face de trabalhadores pobres e de pouca instrução e caracterizam lawfare social ao reduzirem a proteção social, diminuírem o custeio previdenciário e aprofundarem a desigualdade social e de renda. Incumbe à Anamatra a defesa intransigente da normalidade jurídica e a da competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos envolvendo relações de trabalho precarizados, inclusive para examinar e, se for o caso, reconhecer vínculo de emprego, inclusive de trabalhadores de plataformas digitais e em caso de pejetização ou fraude trabalhista.

EMENTA

A DESCONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO POR REPETIDAS E SISTEMÁTICAS DECISÕES JUDICIAIS DE CORTES SUPERIORES CONSTITUEM PRÁTICAS DE DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL EM FACE DE TRABALHADORES POBRES E DE POUCA INSTRUÇÃO E CARACTERIZAM LAWFARE SOCIAL AO REDUZIREM A PROTEÇÃO SOCIAL, DIMINUÍREM O CUSTEIO PREVIDENCIÁRIO E APROFUNDAREM A DESIGUALDADE SOCIAL E DE RENDA. INCUMBE À ANAMATRA A DEFESA INTRANSIGENTE DA NORMALIDADE JURÍDICA E A DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DIRIMIR CONFLITOS ENVOLVENDO RELAÇÕES DE TRABALHO PRECARIZADOS, INCLUSIVE PARA EXAMINAR E, SE FOR O CASO, RECONHECER VÍNCULO DE EMPREGO, INCLUSIVE DE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS E EM CASO DE PEJOTIZAÇÃO OU FRAUDE TRABALHISTA.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA X - 10ª REGIÃO

Defensor(a)

RICARDO MACHADO LOURENCO FILHO

Defensor(a)

CRISTIANO SIQUEIRA DE ABREU E LIMA

12. Competência da Justiça do Trabalho para causas de repetição de indébito decorrentes de atos praticados nos autos de processos sob sua jurisdição.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Constituição prevê a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os dissídios que tenham origem na relação de trabalho (art. 114, I, da CRFB/88). Igualmente, a Constituição indica que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral e "patrimonial" decorrentes da relação de trabalho. Também estabelece a competência sobre as penalidades administrativas impostas pelos órgãos da fiscalização trabalhista aos empregadores. Na mesma linha, há comando constitucional apontando a Justiça do Trabalho para execução de contribuições sociais decorrentes das sentenças proferidas. Diante desse contexto normativo, os atos praticados pelo Judiciário Trabalhista que acarretem recebimento indevido por ente privado, pessoa física ou jurídica, ou pelo ente público, devem ser revistos no âmbito da própria Justiça do Trabalho, a exemplo de ações autônomas que discutem nulidade de arrematação, que chegam afetar terceiros (arrematantes), que seguem atividade cognitiva inclusive. Não há motivos para as demandas de repetição de indébito serem processadas, por exemplo, pela Justiça Federal, em casos de recolhimento superior de imposto de renda ou contribuições previdenciárias.

EMENTA

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPETIÇÃO DE INDÉBITO. ATOS ORIGINADOS EM PROCESSOS SOB SUA JURISDIÇÃO. ART. 114, I, VI, VII E VIII, DA CRFB/88. A JUSTIÇA DO TRABALHO É COMPETENTE PARA PROCESSAR E JULGAR CAUSAS DE REPETIÇÃO DE INDÉBITO DECORRENTES DE ATOS QUE PRATICOU EM PROCESSOS SOB SUA JURISDIÇÃO, CONFORME SE EXTRAI DOS INCISOS I, VI, VII E VIII, DO ART. 114, DA CRFB/88; ART. 877 E 877-A, AMBOS DA CLT.

Autor(es)/ Instituição

ROBERTO WANDERLEY BRAGA

13. Competência funcional para ações que envolvem garimpo ilegal

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

FUNDAMENTOS

- 1) Compromisso internacional do Estado brasileiro de assegurar a independência e a segurança dos juízes;
- 2) Dificuldades para implementação dos protocolos de segurança em razão das circunstâncias da localidade do dano;
- 3) Relevância dos bens jurídicos tutelados;
- 4) Notória celeridade da Justiça do Trabalho, em comparação com os demais ramos do Poder Judiciário;
- 5) Características intrínsecas à atividade dos garimpos ilegais, como: (i) se tratar de fenômeno com expansão relativamente recente; (ii) envolver alto investimento e alto retorno; e (iii) a possibilidade de ser financiado por organizações criminosas maiores;
- 6) Ausência de prejuízo à regular instrução do feito diante da possibilidade de participação em audiências por videoconferência ou de forma telepresencial, nos termos da Resolução CNJ nº 354, de 19 de novembro de 2020;
- 7) Adequação aos princípios do microsistema de tutela coletiva, à luz das ferramentas contemporâneas, em especial: a) princípio da competência adequada; b) princípio da máxima efetividade do processo coletivo; e c) princípio do ativismo ou protagonismo judicial.

(III) ESCLARECIMENTOS ACERCA DA EMENTA E FUNDAMENTOS:

a) Compromisso internacional do Estado brasileiro de assegurar a independência e a segurança dos juízes:

Considerando-se que os Princípios Básicos das Nações Unidas para a Independência do Judiciário são destinados primeiramente aos Estados e a que a independência e segurança dos juízes devem ser adequadamente asseguradas por lei;¹

Considerando-se que, nos termos do Código Ibero-Americano de Ética Judicial, juiz independente é “aquele que estabelece, a partir do Direito vigente, a decisão justa, sem se deixar influenciar, de forma real ou aparente, por fatores alheios ao próprio Direito” (art. 2º), devendo o Estado, como garantia da independência e imparcialidade, proporcionar os meios necessários à segurança pessoal e familiar dos juízes em função das circunstâncias de risco a que venham ser submetidos (art. 35);

Considerando-se os termos da Declaração de Yucatan, de 9 de abril de 2015, da Federação Latino-Americana de Magistrados (FLAM), em que se insiste na necessidade de que os governos da América Latina garantam o exercício da magistratura em condições que eliminem qualquer possibilidade de ataques à integridade física e psicológica dos juízes, além do protocolo aprovado em conjunto, com medidas de segurança e proteção aos magistrados da América Latina;

Considerando-se os arts. 1º e 5º do Código de Ética da Magistratura Nacional;²

Considerando-se os termos da Recomendação CNJ nº 114, de 20 outubro de 2021³ e da Resolução CSJT nº 315, de 26 de novembro de 2021⁴;

Há de se reconhecer o compromisso assumido pela República Federativa do Brasil de garantia da independência do Judiciário, direito humano consagrado no artigo 10 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no artigo 8, 1, da Convenção Americana de Direitos Humanos, entre outros documentos internacionais.

b) Medidas processuais voltadas à segurança física dos julgadores:

Associado ao aumento da forma de repressão ao crime organizado, operou-se a ampliação do regime de proteção dos agentes investigadores e do órgão julgador.

A depender do contexto, a exposição do agente estatal aos perigos decorrentes da insatisfação dos membros da organização criminosa e dos prejuízos ocasionados, pode colocar em risco a integridade física.

Nesse arcabouço de medidas voltadas à segurança dos magistrados e independência funcional, a Lei nº 12.694/2012 trouxe a possibilidade de, em âmbito federal, ser instaurado julgamento colegiado no 1º grau de jurisdição para os crimes envolvendo organizações criminosas.⁵

Quando da instauração do colegiado, que pode ser a nível de Justiça Estadual ou Federal, o juiz natural da causa deve fundamentar sua decisão indicando os motivos e as circunstâncias que acarretem risco à sua integridade física ou de seus familiares, em conformidade com o art. 93, IX da CF.

Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.964/2019, conhecida como Pacote Anticrime, foi acrescentado o art. 1º-A à lei 12.694/2012, facultando aos Tribunais de Justiça e Tribunais Regionais Federais a criação de Varas Criminais Colegiadas destinadas ao julgamento de crimes de pertinência a organizações criminosas armadas ou que tenham armas à disposição.

A estrutura normativa **procura preservar o julgador**, ao mesmo tempo que convoca outros magistrados para o fim de **diluir a responsabilidade** em face da análise dos pleitos relacionados à organização criminosa

Nos termos do § 7º do art. 1º, os tribunais, no âmbito de suas competências, regulamentarão a composição do colegiado e os procedimentos a serem adotados para o seu funcionamento, previsão que garante o princípio do juiz natural.

Registre-se que o Julgamento por Colegiado não se confunde com a figura do Juiz sem Rosto, dado que há identificação física órgão julgador, com a possibilidade de a defesa apresentar exceções de impedimento e/ou de suspeição.

c) Dano local, regional e nacional (art. 93 do CDC):

Diante da interpretação conjunta do art. 2º da LACP (Lei n. 7.347/85) e do art. 93 do CDC, a competência funcional para julgamento das Ações Cíveis Públicas é do foro da Capital do Estado para os danos de âmbito regional, sendo do local em que ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local.

d) Avanço do garimpo ilegal no Brasil⁶:

A área ocupada pelo garimpo ilegal no Brasil cresceu 35 mil hectares em 2022 na comparação com o ano anterior, segundo dados divulgados pelo MapBiomias, respondendo a Amazônia pela quase totalidade (92%) da área garimpada no Brasil.

Quase metade da área garimpada foi aberta nos últimos cinco anos, sendo ouro o principal interesse, respondendo por 85,4% dos 263 mil hectares garimpados.

Como aponta o coordenador técnico do mapeamento de mineração do MapBiomias, César Diniz, “O tamanho desses garimpos sobressai nos mapas, sendo facilmente identificável até por leigos. Surpreende que ano após ano ainda subsistam. Sua existência e seu crescimento são evidências de apoio econômico e político à atividade, sem os quais não sobreviveriam, uma vez que estão em áreas onde o garimpo é proibido”.

Nas Terras Indígenas, 15,7 mil hectares foram ocupados pelos garimpeiros em 2022, o que representa um aumento de 265% em cinco anos. Quase metade (43%) da área garimpada em UCs foi aberta nos últimos cinco anos.

e) Alto investimento e alto retorno:

Conforme estudo do Instituto Escolhas, a realidade do garimpo na Amazônia está muito distante de sua origem artesanal, demandando altos investimentos e com garantia de elevados retornos.

Intitulado “Abrindo o livro caixa do garimpo”⁷, o trabalho usou como exemplo as atividades garimpeiras realizadas na cidade de Itaituba/PA, onde o recurso que deve ser aplicado na criação de um garimpo de balsas (garimpo nas águas) é de R\$ 3,3 milhões de reais, enquanto para o garimpo de baixões (garimpo terrestre) o valor do investimento gira em torno de R\$ 1,37 milhão.

Em retorno, os garimpos de balsa na região faturam cerca de R\$ 1,16 milhão por mês, totalizando mais de R\$ 13 milhões anuais. Após dedução dos custos, os garimpeiros ficam com R\$ 632 mil por mês, enquanto no garimpo de baixões fatura-se R\$ 930 mil mensalmente, com rendimento líquido de R\$ 343 mil por mês.

Referências

(1) Nações Unidas (ONU). Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc). Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial / Escritório Contra Drogas e Crime ; tradução de Marlon da Silva Malha, Ariane Emílio Kloth. – Brasília : Conselho da Justiça Federal, 2008, p. 38-40. Disponível em: (https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf)https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf (https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf). Acesso em: 28 fev. 2024

(2) Art. 1º O exercício da magistratura exige conduta compatível com os preceitos deste Código e do Estatuto da Magistratura, norteando-se pelos princípios da independência, da imparcialidade, do conhecimento e capacitação, da cortesia, da transparência, do segredo profissional, da prudência, da diligência, da integridade profissional e pessoal, da dignidade, da honra e do decoro.

Art. 5º Impõe-se ao magistrado pautar-se no desempenho de suas atividades sem receber indevidas influências externas e estranhas à justa convicção que deve formar para a solução dos casos que lhe sejam submetidos.

(3) Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de protocolos de segurança aos casos de magistrados em situações de risco.

(4) Entre outras medidas, regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, as Resoluções CNJ nos 291/2019, 344/2020, 379/2021, 380/2021, 383/2021;

(5) Art. 1º Em processos ou procedimentos que tenham por objeto crimes praticados por organizações criminosas, o juiz poderá decidir pela formação de colegiado para a prática de qualquer ato processual, especialmente:

I - decretação de prisão ou de medidas assecuratórias;

II - concessão de liberdade provisória ou revogação de prisão;

III - sentença;

IV - progressão ou regressão de regime de cumprimento de pena;

V - concessão de liberdade condicional;

VI - transferência de preso para estabelecimento prisional de segurança máxima; e

VII - inclusão do preso no regime disciplinar diferenciado.

§1º O juiz poderá instaurar o colegiado, indicando os motivos e as circunstâncias que acarretam risco à sua integridade física em decisão fundamentada, da qual será dado conhecimento ao órgão correicional.

§2º O colegiado será formado pelo juiz do processo e por 2 (dois) outros juízes escolhidos por sorteio eletrônico dentre aqueles de competência criminal em exercício no primeiro grau de jurisdição.

§3º A competência do colegiado limita-se ao ato para o qual foi convocado.

§4º As reuniões poderão ser sigilosas sempre que houver risco de que a publicidade resulte em prejuízo à eficácia da decisão judicial.

§5º A reunião do colegiado composto por juízes domiciliados em cidades diversas poderá ser feita pela via eletrônica.

§6º As decisões do colegiado, devidamente fundamentadas e firmadas, sem exceção, por todos os seus integrantes, serão publicadas sem qualquer referência a voto divergente de qualquer membro.

§7º Os tribunais, no âmbito de suas competências, expedirão normas regulamentando a composição do colegiado e os procedimentos a serem adotados para o seu funcionamento.

(6) MAPBIOMAS. **Amazônia concentra mais de 90% do garimpo no Brasil**. MapbioDisponível em:

<https://brasil.mapbiomas.org/2023/09/22/amazonia-concentra-mais-de-90-do-garimpo-no-brasil/Acesso>

(<https://brasil.mapbiomas.org/2023/09/22/amazonia-concentra-mais-de-90-do-garimpo-no-brasil/Acesso>) em: 28 fev. 2024

(7) INSTITUTO ESCOLHAS. **Abrindo o livro caixa do garimpo**. Sumário executivo. São Paulo: Instituto Escolhas, 2023.

Disponível em: <https://escolhas.org/wp-content/uploads/2023/06/Sumario-Abrindo-o-livro-caixa-do-garimpo.pdf>.

(<https://escolhas.org/wp-content/uploads/2023/06/Sumario-Abrindo-o-livro-caixa-do-garimpo.pdf>.) Acesso em: 28 fev. 2024.

COMPETÊNCIA FUNCIONAL. GARIMPO ILEGAL. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. PRESUNÇÃO DE DANO DE ÂMBITO REGIONAL. COMARCA DA CAPITAL DO ESTADO. JULGAMENTO COLEGIADO EM PRIMEIRO GRAU. SEGURANÇA DOS MAGISTRADOS. PARA GARANTIA DO PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA E PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA DOS JUÍZES E DE SEUS FAMILIARES, A ANAMATRA ENVIDARÁ ESFORÇOS NO SENTIDO DA APROVAÇÃO DE LEI DE COMBATE AOS GARIMPOS ILEGAIS, COM PREVISÃO DE COMPETÊNCIA FUNCIONAL DA COMARCA DA CAPITAL, INDEPENDENTEMENTE DA EXTENSÃO GEOGRÁFICA LOCAL DO GARIMPO, ASSEGURADA A FORMAÇÃO DE COLEGIADO PARA JULGAMENTO EM PRIMEIRO GRAU, A REQUERIMENTO DO JUIZ NATURAL, NOS MOLDES DO ART. 1º DA LEI Nº 12.694/2012.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA VIII - 8ª REGIÃO

Defensor(a)

DOUGLAS CONTRERAS FERRAZ

14. Implementação de Unidades de Monitoramento e Fiscalização das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho alcançaram seu ápice institucional com a Constituição da República/1988 e a Emenda 45/2004 que ampliou sua competência. Desde então, há 20 anos portanto, vêm resilientemente enfrentando desafios e transformações. Esta tese propõe, pela via de uma tríplice atuação, uma rede sinérgica de reforço de sua importância social e institucional com o deliberado propósito de redução da assimetria típica de relação capital-trabalho, fonte primária dos alegados altos índices da litigiosidade trabalhista e, por consequência, a criação das condições necessárias para observância dos princípios do não retrocesso social e da não repetição ou reparação integral.

Tal atuação deve contemplar o aperfeiçoamento da:

- a) jurisdição individual, de onde a Justiça do Trabalho historicamente extraiu sua legitimação desde os anos 30, pelo atendimento direto e imediato dos trabalhadores e trabalhadoras, significa dizer, uma justiça gratuita, sem intermediários, célere, oral, efetiva que se propõe à superação de óbices procedimentais e a garantia do acesso à justiça;
- b) jurisdição coletiva, pelo aperfeiçoamento das potencialidades da destinação de suas indenizações aptas a (estimular) financiar a política pública de promoção do trabalho decente que, ao cabo, emancipa pessoas socio-economicamente pela criação de mais e melhores oportunidades de emprego;
- c) a jurisdição interamericana, cuja observância dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e das resoluções do SIDH exigem o compromisso do não retrocesso social e da não repetição de lesões.

A presente proposta, integrante desse trinômio de atuação, quer se deter sobre a jurisdição interamericana. O Brasil têm sido sucessivamente condenado por resoluções do SIDH com diversas incidências sobre o campo trabalhista. Na jurisdição regional do TRT8, por exemplo, são notórias as incidências do SIDH, citando-se os casos José Pereira, Fazenda Brasil Verde e mais recentemente o caso Gabriel Sales Pimenta.

No recente II Fórum sobre os Desafios Atuais para o Poder Judiciário e o Ministério Público”, promovido pela Organização dos Estados Americanos (OEA), entre os dias 29 de novembro e 1º de dezembro, em Belém (BA), a Carta de Belém, trouxe uma síntese das ideias, valores e princípios do evento, destacando-se: a) A importância do combate ao esvaziamento de competência de órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público, em matéria vinculada à promoção de direitos humanos, notadamente dos direitos humanos sociais; b) a consolidação dos direitos humanos sociais da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica); c) a afirmação plena dos direitos humanos sociais, o que antagoniza com perspectivas e posturas reducionistas quanto ao campo de incidência das normas promotoras do trabalho decente.

A recente resolução Resolução Nº 364/ 2021 CNJ instituiu a Unidade de Monitoramento e Fiscalização das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (UMF/CNJ) envolvendo o Estado brasileiro, vinculada ao Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas (DMF).

Segundo o artigo 2º da resolução, a UMF/CNJ terá entre outras atribuições, criar e manter banco de dados com as decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, adotar as providências para monitorar e fiscalizar as medidas, sugerir providências, solicitar informações e monitorar processos judiciais, apoiar os órgãos do Poder Judiciário no cumprimento e implementação das decisões, divulgação e difusão dos tratados internacionais de direitos humanos, fomentar a cultura de direitos humanos e controle de convencionalidade.

O inciso XI, também lhe atribui apoio aos tribunais na criação de Unidades de Monitoramento e Fiscalização de decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos locais (UMFs locais).

Portanto, propõe-se que a Anamatra promova junto ao TST e TRTs, em especial aqueles cujas regiões tenham incidências do SIDH, em atenção à Resolução Nº 364/ 2021, a instituição de Unidades de Monitoramento e Fiscalização Trabalhista e Regionais das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos envolvendo o Estado brasileiro em cada território respectivo.

EMENTA

JURISDIÇÃO INTERAMERICANA. RESOLUÇÃO Nº 364/2021 DO CNJ. O TST E OS TRTS DEVEM IMPLEMENTAR AS UNIDADES DE MONITORAMENTO E FISCALIZAÇÃO DAS DECISÕES DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS EM HOMENAGEM AOS PRINCÍPIOS DO NÃO RETROCESSO SOCIAL E DA REPARAÇÃO INTEGRAL.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA VIII - 8ª REGIÃO

Defensor(a)

JONATAS DOS SANTOS ANDRADE

15. Destinação de valores de condenações em ações coletivas aos FUNTRADs

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A tese proposta tem como objetivo apontar os fundos estaduais voltados à promoção do trabalho decente como destinação mais adequada às condenações pecuniárias em ações civis públicas ou aos acordos homologados judicialmente no bojo dessas ações.

Sabe-se que no Judiciário Trabalhista existe a prática de destinar tais valores a instituições públicas ou privadas, diretamente, sob o argumento de maior eficácia da reparação, por considerar-se que a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT não traz benefício direto aos sujeitos ou à comunidade violados.

Recentemente, o Plenário do Tribunal de Contas da União proferiu o acórdão 1955/2023¹, que em suas conclusões deixou expresso seu entendimento pela ilegalidade da prática:

9.2. determinar ao Ministério Público da União (MPU) que, no prazo de até 60 (sessenta) dias:

*9.2.1. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos provenientes das indenizações pecuniárias pactuadas nos acordos e ações com base no art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/1985, bem como das multas aplicadas em razão de seus descumprimentos, **ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica**, nos termos dos arts. 13 da LACP e 1º, § 2º, da Lei 9.008/1995; (grifo nosso)*

9.2.2. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos oriundos de Termos de Ajustes de Conduta (TACs), firmados no âmbito do Ministério Público do Trabalho, exceto nos casos em que a destinação esteja amparada por decisões judiciais que determinem a utilização desses valores pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica;

O TCU considerou que, ao destinar valores de condenação ou celebração de acordo diretamente a instituições públicas ou privadas, os montantes deixam de estar sujeitos às formas de controle a que estão submetidos todos os recursos públicos, deixando de ser contabilizados em sistemas próprios. Além disso, julgou que há prejuízo à transparência e à impessoalidade na escolha dos beneficiários, e também à fiscalização de sua aplicação, pois haveria identidade entre aquele que elege quem receberá o recurso e aquele que fiscaliza, concluindo que a gestão desses recursos deve seguir as regras próprias da administração pública. Em resumo, asseverou que a prática ofende os princípios e as regras pertinentes ao ciclo orçamentário e os critérios legais para a transferência de recursos da União.

De fato, a prática de destinação direta de valores objeto de condenação ou acordo em ACP ocorre mediante afastamento da incidência do artigo 13 da Lei 7.347/85 (LACP), que prescreve que os valores oriundos de condenação ou acordo em ação civil pública devem reverter para “um fundo” (sem especificação), apontando como requisitos desse fundo: 1) que ele seja gerido por um conselho federal ou estadual; 2) que nesse conselho gestor do fundo estejam presentes o Ministério Público e representantes da sociedade civil (comunidade)².

Como destacado, para o TCU a regra deve ser a destinação dos valores de condenações e acordos em ação civil pública ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos – FDD, fundo que é vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, e de acordo com o site do Ministério “tem por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração à ordem econômica e a outros interesses difusos e coletivos”.³

Observa-se que nas finalidades do fundo não há referência específica a violações a direitos trabalhistas, o que é revelador de sua vocação voltada a ações de competência da Justiça Comum, Federal ou Estadual. No mesmo sentido, em sua composição está prevista vaga para o Ministério Público Federal, mas não para o Ministério Público do Trabalho.

Defende-se, nesta tese, que a solução para compatibilizar o respeito ao artigo 13 da LACP e a necessidade de uma reparação local e voltada para o bem jurídico violado está nos fundos estaduais de promoção do trabalho digno/decente, e já existem experiências bem sucedidas.

O pioneiro foi o Fundo de Erradicação do Trabalho Escravo – FETE (Mato Grosso), instituído pela Lei Estadual 9.291, de 23 de dezembro de 2009 (<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/combate-ao-trabalho-escravo-mpt-em-mt-destina-recurso-ao-fete/2678582>)(<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/combate-ao-trabalho-escravo-mpt-em-mt-destina-recurso-ao-fete/2678582>), acesso em 27/02/2024), seguido do Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD (Bahia), instituído pela Lei Estadual nº 12.356, de 22 de setembro de 2011, alterada pela Lei Estadual nº 12.596, de 05 de novembro de 2012 (<https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/197-fundo-de-promocao-do-trabalho-decente-vai-financiar-projeto-para-erradicacao-do-trabalho-infantil>)(<https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/197-fundo-de-promocao-do-trabalho-decente-vai-financiar-projeto-para-erradicacao-do-trabalho-infantil>), acesso em 27/02/2024). O mais recente é o FUNTRAD/PARÁ, criado pela Lei Estadual nº 9.952, de 26 de junho de 2023, ainda em fase de instalação do Conselho Gestor⁴.

Os três fundos são geridos por conselhos compostos pelo Executivo estadual, por órgãos do sistema de Justiça, incluindo o Ministério Público do Trabalho, e pela sociedade civil, atendendo portanto aos requisitos previstos no artigo 13 da Lei 7.347/85.

A destinação dos recursos para os fundos estaduais de promoção do trabalho decente proporcionam uma série de benefícios, destacando-se a a democratização do processo de escolha de objetivos e entidades contemplados com os respectivos recursos, e a maior instrumentalização dos repasses, por meio de convênios, termos de colaboração e termos de fomento, dentre outras espécies. Ademais, a responsabilidade pela fiscalização da aplicação dos recursos é do conselho gestor do fundo, formado por diversos órgãos e instituições, mediante análise da prestação de contas imposta àquele que os recebe, com publicidade e transparência.

Os FUNTRAD se destinam a financiar iniciativas voltadas a grupos de trabalhadores que tiveram seu direito ao trabalho digno violadas, o que abrange as garantias de igualdade, liberdade e dignidade no trabalho, em sentido amplo, apoiando a proteção, promoção, repressão ou capacitação sobre direitos humanos. Destaca-se que aqui reside a clara pertinência temática da tese com a Comissão 2 (Magistratura e Igualdade: gênero, raça, diversidade e suas transversalidades), pois os sujeitos das violações de direitos humanos tem prevalência de gênero, raça, classe social e escolaridade. São essas pessoas as vítimas do trabalho análogo à escravidão, do tráfico de pessoas, da discriminação no acesso e na permanência no mercado de trabalho.

Por fim, deve ser apontada a admissibilidade da ADPF 944 pelo plenário do STF, que levará ao Supremo Tribunal Federal a apreciação da legalidade da destinação direta de indenizações em dinheiro e multas fundadas na Lei 7.347/1985, oriundas de acordos (TAC) e ações civis públicas (ACP):

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 944 DISTRITO FEDERAL

RELATORA : MIN. ROSA WEBER

REDATOR DO ACÓRDÃO : MIN. ANDRÉ MENDONÇA

REQTE.(S) :CONFEDERACAO NACIONAL DA INDUSTRIA

INTDO.(A/S) :TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. IMPUGNAÇÃO DE PADRÃO DECISÓRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO CONSISTENTE EM NÃO DESTINAR CONDENAÇÕES PECUNIÁRIAS EM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS AO FUNDO DE DEFESA DE DIREITOS DIFUSOS – FDD OU AO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT. ART. 13 DA LEI Nº 7.347, DE 1985. ALEGADA VIOLAÇÃO DO PRECEITO FUNDAMENTAL DA SEPARAÇÃO DE PODERES NA DIMENSÃO ORÇAMENTÁRIA. PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PREENCHIDO O REQUISITO DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA TRADUZIDO NO INTERESSE DIRETO DA CONFEDERAÇÃO EM PROMOVER O ESCRUTÍNIO DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONJUNTO DE DECISÕES CONTESTADAS. VIOLAÇÃO DIRETA À CONSTITUIÇÃO

(...)

2. Não se está diante de situação de ofensa meramente reflexa à Constituição, a ensejar apenas controle de legalidade, porquanto se coloca em xeque a compatibilidade direta das decisões sob invectiva com os arts. 2º, 60, § 4º, inciso III, e 167, incisos I e XIV, todos da Constituição da República. Princípios da separação dos poderes e da legalidade orçamentária. Precedentes.

3. Dotados que são os valores decorrentes de condenações por dano moral coletivo de natureza predominantemente pública, sujeitam-se às etapas de realização do ciclo orçamentário imposto pela Lei Fundamental, do que exsurge a necessidade de serem direcionados tais valores a fundo específico, para ulterior destinação, seguido o rito adequado. Discussão que se confunde com o próprio exame do mérito da controvérsia.

4. Tampouco se trata de escrutinar situação individualizada na medida em que a prática de não se remeter os valores das condenações ao FDD ou ao FAT tem sido utilizada há anos pela justiça trabalhista. Nesse sentido, esclarece a ANPT que se “[t]rata-se de conduta adotada pela Justiça do Trabalho há mais de décadas” .

5. Arguição de descumprimento de preceito fundamental conhecida.

Por todo o exposto, defende-se que a magistratura trabalhista deve privilegiar os fundos estaduais de promoção do trabalho decente como destino de indenizações em dinheiro e multas fundadas na Lei 7.347/1985, oriundas de acordos (TAC) e ações civis públicas (ACP), respeitando a prescrição do artigo 13 da Lei 7.347/1985, e deve ainda estimular a criação de tais fundos, como exercício da participação da Justiça do Trabalho na formulação e execução de políticas públicas de promoção e defesa dos direitos humanos, especialmente no meio ambiente do trabalho.

Referências:

- (1) Efeitos da decisão estão suspensos pela oposição de embargos de declaração pelo Ministério Público do Trabalho.
- (2) Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.
- (3) (<https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/consumidor/fundo-de-defesa-de-direitos-difusos>)<https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/consumidor/fundo-de-defesa-de-direitos-difusos> (https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/consumidor/fundo-de-defesa-de-direitos-difusos). Acesso em 27/02/2024.
- (4) (<https://www.agenciapara.com.br/noticia/51749/seirdh-lanca-editais-para-participacao-da-sociedade-civil-em-conselhos-e-programas-geridos-pela-pasta>)<https://www.agenciapara.com.br/noticia/51749/seirdh-lanca-editais-para-participacao-da-sociedade-civil-em-conselhos-e-programas-geridos-pela-pasta> (https://www.agenciapara.com.br/noticia/51749/seirdh-lanca-editais-para-participacao-da-sociedade-civil-em-conselhos-e-programas-geridos-pela-pasta), acesso em 27/02/2024.

EMENTA

FUNDO ESTADUAL DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE - FUNTRAD. DESTINAÇÃO DE VALORES DE CONDENAÇÕES EM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. MELHOR EFETIVAÇÃO DA TUTELA REPARATÓRIA, PARTICIPAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE, E DEMOCRATIZAÇÃO NA DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS. CONSIDERANDO QUE OS FUNTRADS SÃO INSTRUMENTOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS E DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, E DIANTE DA RECENTE DECISÃO DO TCU QUE DETERMINOU A REVERSÃO DE VALORES DE CONDENAÇÃO EM ACP PARA O FDD OU FAT, RESSALVANDO A EXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA QUE LHES DÊ OUTRA DESTINAÇÃO, A JUSTIÇA DO TRABALHO DEVE PRIVILEGIAR COMO DESTINO DAS CONDENAÇÕES PECUNIÁRIAS EM ACP OS FUNTRADS, E ESTIMULAR A CRIAÇÃO DE TAIS FUNDOS NOS ESTADOS ONDE AINDA NÃO EXISTAM.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA VIII - 8ª REGIÃO

Defensor(a)

ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS

16. MAGISTRADOS APOSENTADOS COM DIREITO À INTEGRALIDADE E À PARIDADE REMUNERATÓRIA, EXISTEM

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

As gratificações genéricas, pagas a generalidade dos magistrados, independentemente da prestação efetiva de serviço, como sobre às férias, recesso judiciário, licenças e afastamentos autorizados do exercício da jurisdição, garante a incorporação desses benefícios aos vencimentos dos magistrados aposentados com direito à paridade, em analogia ao já decidido pelo STF e entendimento consolidado na Súmula Vinculante nº 20.

Conforme analisado por Júlia Mezzomo de Souza, no artigo publicado em 17/12/2015 por MIGALHAS DE PESO, sob o título “A incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentados de servidores públicos federais e o princípio da juridicidade”, essa forma de pagamento de tais vantagens, em detrimento aos inativos que ingressaram no serviço público até a promulgação da EC 41, de 19/12/2003, “representa afronta à integralidade e à paridade, infringe o princípio da irredutibilidade de vencimentos, assegurado pelo art. 37, XV, da Constituição Federal e, ainda, viola o princípio constitucional de isonomia, consagrado no art. 5º, caput, da Carta Magna.”

EMENTA

AS ASSOCIAÇÕES DE CLASSE DA MAGISTRATURA DEVEM ATUAR PARA QUE AS VANTAGENS PAGAS A GENERALIDADE DOS MAGISTRADOS DA ATIVA, INDEPENDENTEMENTE DA EFETIVA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA FAZER JUS AO BENEFÍCIO, SEJAM ESTENDIDAS AOS INATIVOS QUE FAZEM JUS À INTEGRALIDADE E À PARIDADE REMUNERATÓRIA, SOB PENA DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DE IRREDUTIBILIDADE REMUNERATÓRIA E DE ISONOMIA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA VINCULANTE Nº 20 DO STF, DO ART. 7º DA EC Nº 41/2003 E DO ART. 37, XV, DA CF.

Autor(es)/ Instituição

JOSE CARLOS KULZER

17. A Distinção do Juiz do Trabalho

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A interpretação da aplicação do Direito, feita na Justiça do Trabalho, pelo Juiz do Trabalho regula as polaridades inerentes às relações protegidas pelo Direito do Trabalho, para proporcionar um maior equilíbrio entre as partes e proteger a dignidade humana.

O movimento pendular entre a proteção do mercado e a proteção do trabalhador deve ser identificado com naturalidade nas relações e na sociedade, mas com o cuidado de se identificar o ponto originário deste pêndulo, que é o homem e não a economia.

O papel do Juiz do Trabalho é fundamental para esse equilíbrio, pois sua função primordial na interpretação da lei ao caso concreto, é trazer esse valor social do Direito do Trabalho, centrando o ser humano como objeto de análise, e não focando na economia e no mercado.

A colonização da economia sobre o Direito do Trabalho é paradoxal e incoerente com a razão de ser deste ramo do Direito e representa um retrocesso e uma remercadorização do trabalhador. Ao mesmo tempo que os novos contornos do trabalho assustam, os antigos termos de mercadorização do trabalhador não podem ser retomados, para não se caracterizar o retrocesso.

Se a tendência atual de interpretação é pela predominância econômica, os tempos de escravidão também não podem ser revividos. Essa dicotomia é reflexo do movimento pendular aqui referido.

Não se pode permitir a colonização da economia sobre o Direito do Trabalho, para favorecimento de nichos, sob a falsa proteção do mercado de trabalho para que isso sugira uma proteção ao trabalhador.

Voltemos ao ponto crucial do pêndulo, que se ora balança para um lado e ora para outro, em sua origem estão os princípios do Direito do Trabalho, que devem ser lembrados e reafirmados nas decisões do Juiz do Trabalho, cuja interpretação deve ser coerente com esses valores para que este sim também tenha sua existência e permanência justificada.

Se não houver necessidade de se avaliar a interpretação coerente com esses princípios, também não haverá necessidade de sequer existir o Judiciário Trabalhista, o que é inadmissível.

As recentes decisões do STF em relação aos vínculos de emprego nas plataformas ou nas terceirizações demonstram essa tendência pendular favorecendo a economia.

A tese proposta é que a Técnica da Distinção ou Distinguishing seja utilizada para demonstrar exatamente as diferenças entre as interpretações do Judiciário Trabalhista.

O papel do juiz é julgar, decidir com justiça e equidade. O Juiz do Trabalho tem ainda o papel de decidir conforme sua especialidade, olhando o jurisdicionado com a consciência de que não há paridade entre as partes no Processo Trabalhista.

Não se trata portanto somente de decidir com a produção de sentenças, mas decidir com a justiça que transforma a realidade social.

O papel social do Juiz do Trabalho é ainda mais relevante por decidir sobre conflitos trabalhistas, ou seja, os conflitos sociais com desigualdade visível entre as partes, aplicando não somente a lei, mas decidindo com razoabilidade, equilíbrio e justiça. Por isso é imprescindível a formação humanista mais apurada e o conhecimento dos problemas sociais.

A especialidade da atividade ligada ao Direito do Trabalho, exige uma percepção deste ramo do Direito em maior amplitude, para que o julgamento feito por esse juiz seja coerente à sua função.

Assim, o papel do Juiz do Trabalho não pode ser simplesmente formalista, para aplicar uma lei infraconstitucional sem buscar os valores e princípios jurídicos que validam a norma, mas deve ser de aplicar a legislação de acordo com o postulado social inerente à função da lei e de si mesmo.

Não estamos aqui propondo uma criação de normas no sentido de legislar, mas de reforçar o sentido do Direito do Trabalho em nossas decisões. Não se trata de um ativismo judicial, mas de ter uma carga valorativa positiva e não um passivismo judicial.

A valoração positiva ou uma atividade criativa se dão dentro dos limites legais e de acordo com os princípios jurídicos. A interpretação que se traduz na resolução do conflito social importa num exercício de aplicação do direito coerente com a justiça e não restrita ao formalismo legal, ainda que o julgador tenha que construir uma sentença que seja equivalente a uma norma, utilizando uma criatividade interpretativa. Neste sentido admite-se a criação jurisprudencial, mas sempre dentro do sistema jurídico.

Na primeira frase do preâmbulo da Constituição da OIT está expresso que somente se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social.

Por mais imprevisíveis que sejam os movimentos da sociedade e do mundo do trabalho, pensar em repensar o Direito do Trabalho importa em alterar esse princípio básico que serve de base da justiça social.

Embora as sociedades ocidentais passem por uma profunda crise econômica e social global, resultado de uma ampla e irresponsável desregulamentação do mercado financeiro, o Direito do Trabalho deve ser restaurado, não com a rigidez reguladora

e limitante das ações empresariais e laborais, mas numa recuperação saudável dos princípios que o fundamentam. Ao invés de desencadear novos processos regulatórios, a crise econômica e financeira tem levado à maior desregulamentação do trabalho, permitindo uma flexibilidade sem segurança social, tornando o Direito do Trabalho desprovido de seus valores axiológicos, enfraquecido pela lógica do mercado insensível aos direitos sociais.

O trabalho protegido contra as explorações humanas, o trabalho que realmente produz a dignidade humana e que é amparado com a legislação protetiva, sob um enorme guarda chuva que protege contra as intempéries econômicas locais e globais está cada vez mais raro.

O grande guarda-chuva protetor dos direitos sociais chamado Direito do Trabalho está perdendo sua capacidade de proteger e nós, juízes, não podemos soltá-lo. A propaganda da tendência atual é que este abrigo tornou-se impróprio para a sociedade capitalista, que aceitou passivamente que a tempestade da economia levasse embora qualquer sentido da existência deste direito.

Porém na haste do que sobrou do guarda chuva, pode ainda ser pendurada uma bandeira que chame a atenção das pessoas e para as pessoas que a seguram. A bandeira da dignidade humana.

Esta bandeira deve ser sustentada pela Justiça do Trabalho e seus trabalhadores para uma interpretação feita com base na experiência do passado para o presente e com a integração do caso concreto, considerando a proteção dos direitos sociais, sem que seja acusado de ativismo judicial e causador de inseguranças jurídicas.

A técnica da distinção pode ser o caminho dessa valorização do Direito do Trabalho e sua interpretação coerente com nossos princípios, com a centralidade do trabalhador e não da economia.

Não podemos esquecer que o trabalho serve para a produção de riquezas que facilitem a vida das pessoas e não o contrário. O contrato de trabalho é a formalização de uma vida produtiva em favor de outra vida e, com o produto desse trabalho, trocam-se riquezas, mas a pessoa humana é o centro deste contrato, por isso a necessidade de se ter o Direito do Trabalho.

A centralidade da pessoa humana, ou a centralidade do trabalhador, é o objeto deste ramo do direito.

O Juiz do Trabalho não pode perder o ponto crucial do Direito do Trabalho. Não se pode perder diante dos movimentos pendulares imprevisíveis nessa sociedade caótica. O futuro do trabalho está na capacidade humana em perceber o que deve ser desenvolvido e que seja diferente do que a máquina é capaz de produzir.

A tecnologia se copia, se repete, mas o ser humano é único e insubstituível pois desenvolve seus relacionamentos a partir das experiências pessoais. Não é uma máquina a ser descartada ou uma mercadoria a ser comprada, muito embora muitas pessoas aceitem esse papel e passam a viver como autômatos. Esse papel de repetidor de lei está sendo imposto ao Juiz do Trabalho e não podemos aceitar passivamente essa imposição.

O julgador repetidor simplesmente assimilou a ideia de produtor de sentenças, esquecendo-se de seu papel fundamental de intérprete da lei e não da vontade do legislador ou do mercado. Se prosseguirmos atuando como repetidores de entendimentos, sem a possibilidade de interpretação sensível, podemos aceitar as máquinas, plataformas, inteligências artificiais que não tem a capacidade de sentir, o que somente é conferido pela consciência humana.

A sensibilidade humana é o que confere a capacidade de se reinventar no futuro. Essa sensibilidade faz parte da função do Juiz do Trabalho e de qualquer trabalhador que queira sobreviver aos movimentos imprevisíveis da sociedade do futuro.

A sensibilidade é obtida pelo desenvolvimento das qualidades comportamentais, as quais favorecem o relacionamento digno e humano. Somente com essa sensibilidade é que o juiz chegará à interpretação justa da lei.

Os programas de formação do juiz, que não podem ser restritos a conhecimentos técnicos, podem estimular o desenvolvimento dessas qualidades comportamentais que demonstram o verdadeiro sentido da norma, sem que haja a criação de direitos ou o ultrapassar dos limites da função, sob a acusação de um ativismo judicial. A sensibilidade do juiz permite um julgamento coerente, com foco nos princípios do direito e promove a verdadeira segurança do direito e da justiça.

Por mais imprevisível que possa ser o movimento pendular da sociedade e da evolução do Direito do Trabalho, que em sua dialética produz satisfação ou exploração, o ponto de origem desse movimento é o ser humano e sua dignidade. O caráter protetivo do Direito do Trabalho, por mais que o trabalho em si seja reinventado, jamais se perderá, simplesmente porque faz parte da vida humana em sociedade.

O Juiz do Trabalho tem que valorizar seu foco original e essa sua formação para possibilitar a paz social com a decisão fundamentada nos princípios básicos do Direito do Trabalho.

EMENTA
VALORES DO DIREITO DO TRABALHO EM CONSONÂNCIA COM A INTERPRETAÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO. APLICAÇÃO DA TÉCNICA DA DISTINÇÃO ("DISTINGUISHING") COMO ELEMENTO DE VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS. CENTRALIDADE DA DIGNIDADE HUMANA NA INTERPRETAÇÃO DO CASO CONCRETO COMO PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DO DIREITO DO TRABALHO. FORMAÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO E SUA SENSIBILIDADE HUMANA.

Autor(es)/ Instituição
CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI

18. VALORIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CRIAÇÃO DA SALA DE DIREITO SOCIAL NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ATUAÇÃO DA ANAMATRA.

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

- A Justiça do Trabalho exerce um importante papel da construção e na defesa dos Direitos Sociais, particularmente na sua seara própria trabalhista. Contudo, cada vez mais há uma desconstrução do sistema de proteção social, inclusive por meio de decisões judiciais com força vinculativa, que desconsideram a principiologia dos direitos fundamentais sociais. Urge criar no âmbito do Supremo Tribunal Federal uma Sala (ou Turma) de Direito Social, com juristas afetos a essa área, particularmente magistrados, procuradores, advogados, juristas e docentes trabalhistas. A Anamatra desempenhará esforços para propor alteração do desenho constitucional para a criação de Sala ou Turma de Direito Social no Supremo Tribunal Federal, a ser composta por especialistas da área.

EMENTA

- A JUSTIÇA DO TRABALHO EXERCE UM IMPORTANTE PAPEL DA CONSTRUÇÃO E NA DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS, PARTICULARMENTE NA SUA SEARA PRÓPRIA TRABALHISTA. CONTUDO, CADA VEZ MAIS HÁ UMA DESCONSTRUÇÃO DO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL, INCLUSIVE POR MEIO DE DECISÕES JUDICIAIS COM FORÇA VINCULATIVA, QUE DESCONSIDERAM A PRINCIPIOLOGIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. URGE CRIAR NO ÂMBITO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL UMA SALA (OU TURMA) DE DIREITO SOCIAL, COM JURISTAS AFETOS A ESSA ÁREA, PARTICULARMENTE MAGISTRADOS, PROCURADORES, ADVOGADOS, JURISTAS E DOCENTES TRABALHISTAS. A ANAMATRA DESEMPENHARÁ ESFORÇOS PARA PROPOR ALTERAÇÃO DO DESENHO CONSTITUCIONAL PARA A CRIAÇÃO DE SALA OU TURMA DE DIREITO SOCIAL NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, A SER COMPOSTA POR ESPECIALISTAS DA ÁREA.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA X - 10ª REGIÃO

Defensor(a)

RICARDO MACHADO LOURENCO FILHO

Defensor(a)

CRISTIANO SIQUEIRA DE ABREU E LIMA

19. FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NA UNIDADE JURISDICIONAL. ISONOMIA

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Aglutinada

Fundamentações:

Tese 1: Gestão administrativa de unidade. Isonomia

Justificativa: A despeito de a citada Resolução n. 847, que dispõe sobre a acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados federais de primeiro e segundo grau não diferenciar o exercício de funções de gestão entre titulares e substitutos no exercício da titularidade, há Regionais que desrespeitam o comando administrativo ao não reconhecerem ao substituto o seu papel de gestora, quando do exercício da titularidade. Impõe-se questionar a Administração acerca desta postura discriminatória.

Tese 2: JUIZ GESTOR DE VARA DO TRABALHO

Art. 13 da Lei 5.010/1966 c/c art. 3o da Res CJF 001/2008 e Art. 13 da Lei 5.010/1966 c/c art. 3o da Res CJF 001/2008 e art 2º, II c/c art. 5º, caput c/c Resolução 847 Conselho da Justiça Federal, assim como, por exemplo, a Planilha de 18/11/2023 do TRF da 1ª Região do Processo SEI 0040989-36.2023.4.01.8000. Resolução 372/CSJT.

Juiz na Titularidade de Vara exerce funções próprias de Gestor, tal como se ve nos Fóruns de Gestão Judiciária direcionados a toda a magistratura: Gerenciamento de METAS, Gestão de pessoas da unidade, Gestao de processos, Gestão de prazos, entre outras atribuições além das jurisdicionais. Também se ressalta que o juiz titular/na titularidade e o Juiz-Corregedor natural da Vara do Trabalho.

Ainda assim, a despeito de a citada Resolução n. 847/CJF e a Resolução 372/CSJT, que dispõe sobre a acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias por magistrados federais de primeiro e segundo grau não diferenciar o exercício de funções de gestão entre os magistrados, há Tribunais Regionais do Trabalho que desrespeitam o comando administrativo ao não reconhecerem ao Titular e nem ao Substituto o seu papel de gestor quando do exercício da titularidade. Impõe se questionar a Administração acerca desta postura discriminatória para toda a magistratura, colocando o Juiz do Trabalho Titular ou na Titularidade amplamente distante do Juiz Federal Titular ou na Titularidade, como já reconhecido expressamente, pelo TRF1 (Planilha Funções administrativas do primeiro grau (19641660) SEI 0040989-36.2023.4.01.8000. A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.trf1.jus.br/autenticidade> (<https://sei.trf1.jus.br/autenticidade>) informando o código verificador 19641660 e o código CRC 2E3FB0E6. Documento assinado eletronicamente por Rodrigo de Godoy Mendes, Secretário(a)-Geral da Presidência, em 18/12/2023, às 17:26 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006).

EMENTA

EMENTA 1

TANTO O JUIZ TITULAR DE VARA DO TRABALHO, QUANTO O JUIZ SUBSTITUTO NO EXERCÍCIO DE TITULARIDADE DE VARA EXERCEM FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS DE GESTÃO, COMO JÁ RECONHECIDO PELA JUSTIÇA FEDERAL, COM BASE NO ART. 13 DA LEI 5.010/1966 C/C ART. 30 DA RES CJF 001/2008 E RESOLUÇÃO 847 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL.

EMENTA 2

JUIZ GESTOR. GESTÃO ADMINISTRATIVA DE UNIDADE. ISONOMIA. JUIZ FEDERAL.

TANTO O JUIZ TITULAR DE VARA DO TRABALHO QUANTO O JUIZ SUBSTITUTO NO EXERCÍCIO DE TITULARIDADE DE VARA EXERCEM FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS DE GESTÃO, COMO JÁ RECONHECIDO PELA JUSTIÇA FEDERAL.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA I - 1ª REGIÃO, FELIPE VIANNA ROSSI ARAUJO

Defensor(a)

DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER

20. MAGISTRATURA DA UNIÃO. NECESSÁRIA UNIFORMIDADE DE TRATAMENTO

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

JUSTIFICATIVA: O Conselho Nacional de Justiça, na Resolução nº 133 de 21/06/2011, pontuou a “simetria constitucional existente entre a Magistratura e o Ministério Público, nos termos do art. 129, § 4º, da Constituição da República, e a autoaplicabilidade do preceito”. Por sua vez, em sua 16ª Sessão Ordinária de 2023, o Plenário do Conselho Nacional do Ministério Público aprovou, por unanimidade, proposta de resolução que dispõe sobre a equiparação constitucional entre direitos e deveres do Ministério Público e da Magistratura. Na ocasião, foi salientado pela presidente do CNMP em exercício, Drª Elizeta Ramos, “a simetria constitucional entre as carreiras reflete a inegável existência de uma única magistratura, composta pelos membros do Ministério e do Poder Judiciário, ambos incumbidos da missão de promover a justiça e proteger o Estado Democrático de Direito”. Pelo Ato Normativo 0006697-61.2023.2.00.0000, de 17.10.2023, o Conselho Nacional de Justiça, também por unanimidade, reiterou a equiparação entre os direitos e deveres de juízes e de integrantes do Ministério Público, nos termos seguintes: “Os direitos e deveres validamente atribuídos aos membros da Magistratura ou do Ministério Público aplicam-se aos integrantes de ambas as carreiras, no que couber”. **Todavia, tal equiparação nunca chega à Magistratura do Trabalho. Mais grave ainda, verifica-se total desigualdade entre as vantagens e prerrogativas conferidas à Magistratura Federal em confronto com a Trabalhista**, embora ambas sejam custeadas pela União e devam observância às disposições da Lei Complementar 35/73. Em relação aos juízes do Tribunal de Justiça do Distrito Federal essa desigualdade é sobremaneira assente. À guisa de exemplo, o TJDFT aprovou a Resolução nº12, de 21.11.2023, cujo art.1º determina “por força da simetria expressamente reconhecida pelo Conselho Nacional de Justiça (Resolução nº 528/2023 (<https://atos.cnj.jus.br/files/original1353112023102365367ac74bcda.pdf>)) e do caráter uno da magistratura nacional (ADI 3854/DF (<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754993560>)), aplicar-se-á, no que couber, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, aos magistrados de primeiro e segundo grau, o disposto no art. 222, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 20 de (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm) maio de 1993 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm) e na Portaria nº 705, de 12 de novembro de 2012, da Procuradoria-Geral da República, e em seus atos regulamentares, que dispõem sobre a concessão de licença-prêmio por tempo de serviço aos membros do Ministério Público da União.” Enquanto isso, a Magistratura Trabalhista continua à margem das vantagens e prerrogativas reconhecidas a juízes federais e do Distrito Federal, no extenuante aguardo das deliberações de seu Conselho Superior, que somente servem a perpetuar a situação de desigualdade. A proposição visa, portanto, enfatizar o caráter uno da magistratura da União, e a necessária uniformidade de tratamento a seus membros, assim como o faz o inciso I do art.128 da Constituição Federal, ao elencar a a composição do Ministério Público da União (Art. 128. I - o Ministério Público da União, que compreende: a) o Ministério Público Federal; b) o Ministério Público do Trabalho;c) o Ministério Público Militar; d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios).

EMENTA

MAGISTRATURA DA UNIÃO. NECESSÁRIA UNIFORMIDADE DE TRATAMENTO. APLICAM-SE AOS MAGISTRADOS DA UNIÃO (MAGISTRATURA DO TRABALHO, MAGISTRATURA FEDERAL E MAGISTRATURA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS) AUTOMATICAMENTE AS MESMAS CONDIÇÕES REMUNERATÓRIAS E PRERROGATIVAS, INDEPENDENTEMENTE DA DELIBERAÇÃO FORMAL DOS RESPECTIVOS CONSELHOS SUPERIORES.

Autor(es)/ Instituição

JUNIA MARISE LANA MARTINELLI

21. PARIDADE

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Resolução CNJ n.º 528, de 23 de outubro de 2023, asseverou que os “direitos e deveres validamente atribuídos aos membros da Magistratura ou do Ministério Público aplicam-se aos integrantes de ambas as carreiras, no que couber”, reafirmando a amplitude da simetria entre as carreiras.

Ao propor a Resolução acima referida, o presidente do Conselho, ministro Luís Roberto Barroso, afirmou que, além da Constituição assegurar a igualdade entre as duas carreiras, uma resolução de 2011 do CNJ já previa a equiparação e pontuou que:

"No arranjo institucional brasileiro, não se admite situação de inferioridade da Magistratura em relação ao Ministério Público. A questão se afigura simples, de mero cumprimento do texto constitucional e em linha com o que já decidiu este Conselho na resolução CNJ 133/11: a Constituição Federal determinou uma equiparação entre as carreiras do Ministério Público e da Magistratura. Parece claro, à luz do texto constitucional, que uma não pode ter, em relação à outra, situação de inferioridade ou superioridade".

Diante desse cenário, o movimento associativo deve buscar alternativas de atuação para concretizar a efetiva paridade entre as carreiras, pois na prática enfrentamos os óbices dos temas 966 e 976 do STF.

EMENTA

A ANAMATRA DEVERÁ ENVIDAR ESFORÇOS PARA ALCANÇAR A EFETIVA PARIDADE ENTRE A MAGISTRATURA E O MINISTÉRIO PÚBLICO, PROPONDO MEDIDAS VOLTADAS A CONCRETIZAR OS DIREITOS PREVISTOS AOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO QUE AINDA NÃO FORAM ASSEGURADOS AOS MAGISTRADOS DO TRABALHO

Autor(es)/ Instituição

DAYNA LANNES ANDRADE

22. A CLÍNICA DO TRABALHO DE DEJOURS DEVE SER ADOTADA PELAS AMATRAS E EJUD'S COMO INSTRUMENTO PERMANENTE DE ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO DOS MAGISTRADOS DIANTE DA GESTÃO POR NÚMEROS DO JUDICIÁRIO

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Na Clínica Psicodinâmica do Trabalho enfatiza-se a fala do sujeito num coletivo de magistrados, com vistas à ressignificação do sofrimento e resgate do sentido de trabalhar no Judiciário. Destaca-se a importância da fala como ação e da interpretação como instrumento de análise, favorecendo a reflexão das vivências de prazer e de sofrimento por meio de uma análise crítica da realidade para construção de novos sentidos e oportunidade de transformações no Judiciário. Em cada encontro, há convite à identificação das vivências do trabalhar na Justiça e das relações de prazer e sofrimento no trabalho, com identificação das estratégias defensivas individuais e coletivas.

O projeto da Clínica do Trabalho foi delineado conforme o referencial teórico metodológico constante na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida na França, a partir da década de 1980, por Christophe Dejours, doutor em Medicina, especialista em medicina do trabalho, psiquiatria e psicanalista (obra: A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho).

A clínica do trabalho tem como foco a promoção da higidez psíquica no trabalho, a análise da dinâmica de conversão do sofrimento psíquico em prazer através do reconhecimento e nas estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer.

O foco é compreender o sofrimento e o modo como os trabalhadores lidavam com este no trabalho através do estudo das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, nas diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real, além de enfatizar o trabalho na construção da identidade social do trabalhador magistrado.

Estuda-se as novas configurações das organizações do trabalho, as estratégias defensivas, as patologias sociais e o sentido das vivências do trabalho. Propõe uma abordagem de ação e intervenção na própria organização do trabalho. Investiga-se a saúde e o adoecimento, bem como as estratégias de enfrentamento que os trabalhadores utilizam para ressignificar e superar o sofrimento, com vistas à transformação do contexto de trabalho em um lugar de prazer.

O trabalho, segundo a abordagem psicodinâmica de Dejours, constitui um campo de atuação que envolve o trabalhador magistrado em toda a sua subjetividade e complexidade. A prática da clínica psicodinâmica do trabalho favorece uma maior mobilização do coletivo, de modo que os profissionais possam ser capazes de resgatar o prazer, compartilhar a inteligência prática, por meio da cooperação, o reconhecimento e a própria identidade profissional, a partir da ressignificação das vivências de sofrimento no trabalho. Busca-se analisar a dinâmica da mobilização subjetiva e do reconhecimento no trabalho, além de identificar as principais patologias do trabalho com o propósito de sugerir intervenções que contribuam para a promoção de saúde.

No TRT10ª Região, a clínica do trabalho foi realizada em duas oportunidades, nos anos de 2018 e 2023, com 07 encontros por ano, com a orientação da psicóloga Ana Cláudia Chehab.

A clínica do trabalho, preconizada por Dejours, constitui um método de análise crítica da realidade para a construção de novos significados em direção a uma mudança efetiva no ambiente organizacional e no próprio resgate do sentido do trabalho, mormente diante da gestão por números/metras, que renega para um segundo plano o trabalho bem-feito ao supervalorizar as entregas no menor tempo possível, imprimindo uma dinâmica de aceleração contínua do trabalho feito, com redução do tempo necessário de reflexão.

Nome: Francisca Brenna Vieira Nepomuceno – TRT10

EMENTA

CLÍNICA DO TRABALHO DEVE SER ADOTADA PELAS AMATRAS E EJUD'S COMO INSTRUMENTO PERMANENTE DE ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO DOS MAGISTRADOS DIANTE DA GESTÃO POR NÚMEROS DO JUDICIÁRIO (METAS). CHRISTOPHE DEJOURS, CRIADOR DA ABORDAGEM CIENTÍFICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO, DEFINE A CLÍNICA COMO ESPAÇO PRIVILEGIADO DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SUBJETIVIDADE E DA SAÚDE PSÍQUICA, A PARTIR DA REFLEXÃO E DO DEBATE EM TORNO DAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. É FERRAMENTA PARA SUPERAÇÃO DO ISOLAMENTO E PARA ADOÇÃO DE GESTÃO COOPERATIVA COMO FORMA DE COMBATE ÀS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO E ADOECIMENTO, POR MEIO DE SESSÕES COLETIVAS DIRIGIDAS POR PSICÓLOGO(A). ANÁLISE DAS RELAÇÕES SUBJETIVAS DO MAGISTRADO COM SUA ATIVIDADE, COM O SOFRIMENTO E SEUS EFEITOS SOBRE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL.

Autor(es)/ Instituição

FRANCISCA BRENNIA VIEIRA NEPOMUCENO

23. Investigação apreciativa da magistratura trabalhista

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A compreensão de um Judiciário trabalhista valorizado está em estreita conexão e interdependência com a ideia de juízas e juizes valorizados, como profissionais e como agentes de poder estatal.

No atual contexto de vertiginosa deterioração do prestígio da função, de contínuos massacres da imprensa, formadora da opinião pública, de progressivo achatamento do poder aquisitivo dos subsídios, a escolha dos juizes e juizas pela profissão da magistratura tem sido posta em xeque. Os mais antigos, ainda beneficiários das garantias constitucionais da integralidade e da paridade, afirmam que, se não estivessem apegados ao abono de permanência, já teriam se aposentado. Os nem tão antigos, porém migrados, propagam falas de desalento e arrependimento pela escolha da profissão; os mais novos, migrados, sem o sentimento de propósito e missão com a magistratura e impelidos pelos aspetos negativos acima enumerados migram para outras profissões.

Para resgate da valorização profissional, a luta da ANAMATRA pela pauta remuneratória, sempre essencial, precisa ser acompanhada de outras estratégias a partir das quais juízas e juizes restaurem, a partir da análise de suas realidades profissionais, o senso do que é bom, apreciável, positivo e que deve ser extremamente potencializado no exercício da magistratura.

Imperioso identificar as habilidades da magistratura trabalhista e de seus integrantes, prestigiar as suas competências e evidenciar a convergência destas em direção às metas desejadas de eficiência do sistema de justiça. Isso porque não se pode conceber a busca desenfreada do cumprimento de metas, às custas da dignidade e da saúde física e mental das juízas e dos juizes trabalhistas.

Essa recuperação de ideias deve derivar dos sucessos, das conquistas e dos valores das juízas e juizes que compõem o Judiciário trabalhista, numa perspectiva de passado, tomando-as como motivação e inspiração.

Posteriormente, esse grupo de pessoas visualizará o futuro ideal, melhor e sonhado, o futuro positivo e, por fim, planejará as mudanças para alcançá-lo, em nível organizacional, de processos, de equipes.

Nessa conjuntura, a partir do que lhe for pertinente, e em nível nacional, a Anamatra lutará para que seja concretizado.

Em suma, a partir da adoção de uma investigação apreciativa, é possível que os membros da magistratura trabalhista redescubram e/ou redefinam o que concretamente está no núcleo valorativo da profissão (pontos fortes, melhores práticas, inovações, competências, capital social, conhecimento agregado, valores, vantagens estratégicas) e, conseqüentemente, fortaleçam os laços de associativismo em torno do que vale verdadeiramente à pena a ANAMATRA lutar.

EMENTA

JUDICIÁRIO TRABALHISTA VALORIZADO PRESSUPÕE JUÍZAS E JUÍZES VALORIZADOS, COMO PROFISSIONAIS E COMO AGENTES DE PODER ESTATAL. MEDIANTE ATUAÇÃO INVESTIGATIVA APRECIATIVA, A ANAMATRA VIABILIZARÁ QUE JUÍZAS E JUÍZES REDESCUBRAM E/OU REDEFINAM O QUE CONCRETAMENTE ESTÁ NO NÚCLEO VALORATIVO DA PROFISSÃO (PONTOS FORTES, MELHORES PRÁTICAS, INOVAÇÕES, COMPETÊNCIAS, CAPITAL SOCIAL, CONHECIMENTO AGREGADO, VALORES, VANTAGENS ESTRATÉGICAS) E, CONSEQUENTEMENTE, FORTALEÇAM OS LAÇOS DE ASSOCIATIVISMO EM TORNO DO QUE VALE VERDADEIRAMENTE À PENA LUTAR.

Autor(es)/ Instituição

SARAH YOLANDA ALVES DE SOUZA VILLACA

24. INSTITUCIONALIZAÇÃO DE ATIVIDADES PRÁTICAS INTEGRATIVAS CONSTANTES PARA SAÚDE E BEM-ESTAR DOS MAGISTRADOS E MAGISTRADAS

Comissão

Comissão 3: Judiciário trabalhista valorizado

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Há tempos que o tema saúde na magistratura é objeto de estudos e debates. Por meio de uma busca simples em sites de pesquisa da internet é possível encontrar inúmeros artigos, dissertações e teses sobre a saúde e adoecimento de juízes e juízas trabalhistas (SILVA, 2022). Além disso, muitos congressos e palestras são voltados ao tema. Grande parte desses estudos apontam o trabalho excessivo e estressante, como também a quantidade de cobranças e metas, aliado ao fato da própria função em si mesma, que demanda muita responsabilidade e cobrança pessoal do (a) próprio (a) magistrado (a), capaz de lhe gerar adoecimento. As doenças apresentadas são as mais diversas, como depressão e outras mais graves. Importante mencionar que as transformações tecnológicas e um mundo mais digital (PJE, audiências telepresenciais, análise de provas digitais, entre outras) embora em muito facilitam, também tem o papel de contribuir para o adoecimento do juiz ou juíza, caso não exista um cuidado com a saúde de forma preventiva. Muitos Tribunais instituíram programas de exames periódicos patrocinados exclusivamente pela Instituição. Contudo, não é, seguramente, a forma mais preventiva de evitar doenças, mas apenas descobrir com mais antecedência. Além disso, alguns Tribunais têm períodos de práticas integrativas voltadas para a saúde e bem-estar, mas não de forma constante e continuada, mas isoladas e que não se mostram suficientes. Pesquisa feita pelo CNJ demonstrou que a maioria do corpo da Justiça do trabalho é formada por magistrados (as) que têm, em média, 40 anos, o que demonstra não ser uma magistratura mais jovem em sua maioria (CNJ, 2024). A Instituição Justiça do Trabalho deve se atentar para isso e evitar o adoecimento dessa magistratura, diante de tantas cobranças e metas que somente aumentam. É mais que importante, é urgente um olhar atento da Administração para implementar programas práticos voltados para qualidade de vida e bem-estar. A título de exemplo, outras Instituições já vêm adotando essa postura, como é o caso do MPDFT (Ministério Público do Distrito Federal e Territórios), em que no seu orçamento já estão incluídas práticas voltadas para qualidade de vida e bem-estar de seus membros e servidores, desenvolvidas na própria sede e em salas específicas!. Ademais, programas dessa natureza vão ao encontro dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) da ONU, da qual o Brasil é signatário - 3,8 e 16, contribuindo para a qualidade de vida dos juízes e juízas que também são trabalhadores, para o desenvolvimento de trabalhos decentes e uma Justiça mais eficiente.² A baixa qualidade de vida prejudica a produtividade e contribui para o adoecimento. Institucionalizar atividades integrativas de qualidade de vida e bem-estar gratuito aos (as) magistrados (as) é ter um olhar atento às pesquisas e estudos sobre saúde já realizadas com a magistratura trabalhista brasileira, demonstrando 1 <https://www.mpdft.mp.br/portal/> (<https://www.mpdft.mp.br/portal/>) 2 <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>)

EMENTA

- É NECESSÁRIO QUE A JUSTIÇA DO TRABALHO NÃO SOMENTE PROMOVA DEBATES TEÓRICOS E ESTUDOS SOBRE A SAÚDE DE SEUS MAGISTRADOS E MAGISTRADAS, COMO TAMBÉM INSTITUCIONALIZE ATIVIDADES PRÁTICAS CONTÍNUAS VOLTADAS PARA A SAÚDE E BEM-ESTAR DIRECIONADAS A TODOS QUE INTEGRAM A INSTITUIÇÃO, A SEREM IMPLEMENTADAS E ORGANIZADAS POR SETOR ESPECÍFICO E DISPONIBILIZADAS NA PRÓPRIA SEDE DOS FÓRUMS TRABALHISTAS OU EM OUTRO LUGAR AJUSTADO, DE FORMA GRATUITA, PARA INCENTIVAR E FACILITAR A PARTICIPAÇÃO DE TODOS (AS) E COM INTUÍTO DE REDUZIR OS EFEITOS MALÉFICOS DAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS, DO ENVELHECIMENTO DA CATEGORIA E DOS DESAFIOS DA FUNÇÃO, DAS ESTATÍSTICAS E METAS.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA X - 10ª REGIÃO

Defensor(a)

SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO

