



Ofício ANAMATRA nº 303/2024

Brasília, 01º de agosto de 2024.

Excelentíssima Senhora

Juíza Adriana Melônio

Auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho - TST

Brasília/DF

Senhora Juíza Auxiliar,

A ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, entidade representativa de mais de 3.600 magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho, ativa e participante das lutas e pleitos relacionados às associadas e associados de todo o Brasil e acometida do dever estatutário de defender seus direitos e prerrogativas, vem, respeitosamente à presença de V. Exa., apresentar sugestões relacionadas com as metas do Poder Judiciário para o ano de 2025, segmento Justiça do Trabalho, consoante prazo concedido na audiência pública sobre a matéria, realizada no último dia 23 de julho.

Inicialmente, parabenizo a iniciativa do Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Lelio Bentes Corrêa, de realização da audiência pública, para receber sugestões da sociedade civil para as metas da Justiça do Trabalho no ano de 2025. No Estado Democrático de Direito, o Poder Judiciário deve se pautar por uma postura mais aberta e atenta aos efeitos concretos de suas decisões e políticas e, nesse contexto, é essencial que as entidades que atuam nesta Justiça Especializada possam apresentar seus pontos de vista quanto aos assuntos mais relevantes que envolvem a temática e impactam o Poder Judiciário trabalhista.

A discussões sobre as metas da Justiça do Trabalho estão inseridas no contexto da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, para o sextênio 2021-2016, instituída pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020.

Como se sabe, as Metas Nacionais do Poder Judiciário representam o compromisso dos Tribunais brasileiros com o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, buscando proporcionar à sociedade serviço

mais célere, com maior eficiência e qualidade. Diante de tal quadro, passa-se à apresentação das seguintes sugestões:

1. **META 1 - Inclusão da Cláusula de Barreira em relação à meta 1 para a Justiça do Trabalho no glossário de metas do CNJ** – É extremamente relevante **deixar expressa a necessidade de inclusão do percentual que for aprovado a título de cláusula de barreira, no Encontro Nacional do Poder Judiciário pelo segmento Justiça do Trabalho, geralmente 40%, no glossário de metas do CNJ.** No decorrer do primeiro semestre deste ano e final do ano anterior, houve longas discussões para a inclusão da cláusula de barreira no glossário de metas do CNJ, apesar de ter sido aprovada pela Justiça do Trabalho. Essa publicação garante a respectiva aplicação no CNJ para o alcance das metas, o que é primordial para a Justiça do Trabalho, em razão da sua alta produtividade e eficiência e devido à ausência de estoque processual em muitas Varas do Trabalho em todo o país;
2. **META 2** – A sugestão de redação é a seguinte: **Julgar 93% dos processos distribuídos até 31.12.2023, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos distribuídos até 31.12.2021.** Outra sugestão, no tocante à redação da 2ª parte da meta 2, é **considerá-la alcançada quando a unidade jurisdicional se encontrar dentro do percentual instituído para a cláusula de barreira para a meta 1**, pois, nesse caso, a Vara do Trabalho não possui estoque suficiente e, sendo assim, atingiu a produtividade esperada. A redação da 2ª parte da meta 2, aprovada no Encontro Nacional do Poder Judiciário de 2023, não se mostrou adequada na prática, tendo em vista a existência de poucos processos inaptos ao julgamento, o que inviabiliza o alcance da meta. Nessa meta, é importante, ainda, excluir algumas hipóteses que impossibilitam o respectivo cumprimento, como processos pendentes de perícias ou que foram anulados e retornaram à Vara de origem para a reabertura da instrução, por exemplo. A sugestão é a de que tais processos sejam excluídos da base de cálculo da meta, como ocorre com aqueles que estão sobrestados, no aguardo de decisão do STF, por exemplo;
3. **META 3** - Outro ponto de destaque é a meta de conciliação. Estipular metas de aumento da conciliação é preocupante, no sentido de que, como se sabe, essa ampliação não depende apenas do Judiciário. Nesse sentido, como sugestão para a Meta 3, **deve-se observar a quantidade não apenas de processos conciliados, mas também de processos incluídos em pauta para tentativa de conciliação**, o que pode incrementar a atividade de tratamento adequado dos conflitos nos Regionais. Hoje a medida se dá apenas pelos processos nos quais os acordos foram homologados, mas a política pública do CNJ, baseada na Resolução 125/2010, prevê o tratamento adequado dos conflitos como objetivo, e não a conciliação em si, como resultado. Os CEJUSCs têm se pautado pelo tratamento qualitativo dos processos, triando e selecionando aqueles com maior probabilidade de composição, o que, ainda que não atingindo esse resultado, poderá resultar em negócios jurídicos processuais, aptos a diminuir a litigiosidade, criando um ambiente mais colaborativo. Incrementar a

atividade conciliatória reflete diretamente na qualidade de atendimento do jurisdicionado e serve como momento de triagem dos processos, possibilitando e facilitando o contato das partes. Outra sugestão, é para que **o glossário da meta 03 volte a registrar como casos solucionados (P3.2, P3.4 e P3.6) a somatória do número de sentenças proferidas na 1ª instância, incluídas as homologatórias de acordo na fase de conhecimento e excluídas as decisões de arquivamento e desistência (movimentos 472, 473 e 463)**. A sugestão se baseia nas considerações de que o arquivamento ou desistência da ação constitui ato unilateral da parte, que nos processos em que há arquivamento ou desistência não é possível a realização de acordo e também, que no glossário das metas, desde 2019, constava expressamente que “Para efeitos desta meta, por solucionados (P3.2, P3.4 e P3.6) deve ser entendido o somatório do número de sentenças proferidas na 1ª instância, incluídas as homologatórias de acordo na fase de conhecimento e excluídas as decisões de arquivamento, desistência e declaração de incompetência (movimentos 472, 473, 463 e 941);

4. **ALTERAÇÃO DO PERÍODO DE APURAÇÃO DE METAS – para o período de 01.12.2024 a 30.11.2025.** Como se sabe, dificilmente pode-se concluir os processos ajuizados no mês de dezembro, até o dia 19 (antes do recesso), o mesmo ocorrendo com os processos ajuizados a partir do dia 20, quando tem início o recesso, até o dia 07 do mês seguinte, o que requer a exclusão desse período da apuração de metas, considerando que em tal período não há atuação efetiva e isso termina prejudicando o alcance das metas;
5. **METAS 9 E 11** - Sugere-se, para efeitos da Meta 9, **a instituição de políticas para equidade de gênero, como, por exemplo, a implementação de condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes, com base Resolução CNJ nº 343/2020, inclusive essa mesma consideração nos cursos de formação inicial e continuada de magistrados** (ODS 5 da Agenda 2030 da ONU) e metas específicas para o combate ao trabalho análogo à escravidão e para o combate ao trabalho infantil (ODS 8 da Agenda 2030 da ONU), o último também para atendimento da Meta 11 do CNJ, considerando a relevância de todas as temáticas. Quanto à observância da Resolução do CNJ nº 343/2020 para gestantes e lactantes, inclusive nos cursos de formação inicial e continuada pelas Escolas Judiciais, ressalta-se que tem ocorrido a exigência de realização de tais cursos de forma presencial, o que nem sempre é possível e pode prejudicar os direitos assegurados. A sugestão é para que seja possibilitada, para gestantes e lactantes, a participação nos cursos de formação inicial e continuada remotamente e que as atividades práticas, como oficinas e dinâmicas, sejam feitas da mesma forma. Outra sugestão, é a dispensa da carga horária mínima semestral de cursos de formação continuada às magistradas em licença maternidade no período;
6. **META ESPECÍFICA PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO – Manter a meta fixada especificamente para a Justiça do Trabalho em 2024 – Promover a saúde de magistrados e servidores – São relevantíssimas ações voltadas à prevenção e ao tratamento do adoecimento físico e mental, além do acompanhamento do absenteísmo, não apenas**

numérico, mas das reais causas desses afastamentos. Os exames periódicos e o acompanhamento permanente dos setores de saúde devem constar das políticas dos Tribunais. É extremamente importante que se tenha o controle dos afastamentos médicos, especialmente para se identificar quando a causa é o trabalho, a fim de permitir a construção de políticas específicas voltada à prevenção e ao adequado tratamento, sobretudo do adoecimento mental. Como se sabe, o adoecimento mental teve aumento exponencial com as tecnologias, o que deve ser permanente preocupação das instituições;

7. **AFASTAMENTO DE MECANISMOS DE PRESSÃO RELACIONADOS ÀS METAS** - As metas são importantes e devem ser valorizadas para a melhoria da prestação jurisdicional, porém, jamais podem servir como mecanismo de pressão, competição ou agentes de adoecimento. **Deve-se afastar as práticas que estimulam a competição entre as unidades jurisdicionais, como comparativos e rankings e no lugar, incentivar a colaboração e solidariedade.** Assim, o acompanhamento das metas, deve ser norteado pela preocupação com a higidez física e mental de servidores e magistrados. **Sugere-se o incentivo às boas práticas e ao respectivo compartilhamento e não o estímulo a competições internas e entre os Regionais;**

8. **MUDANÇA DO CRITÉRIO COM BASE NO “ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES – IPS”** - Há preocupação com as metas meramente numéricas (quantitativas) e não qualitativas, o que pode afastar a verdadeira eficiência e qualidade. Como exemplo disso, podem ser citadas as Metas 1 e 2 do CNJ, que têm como objetivos o julgamento de mais processos do que os distribuídos no ano corrente, bem como o julgamento dos feitos mais antigos. **Para a Justiça do Trabalho, a Meta relativa ao julgamento de um maior número de processos, deve ser lida em conjunto com a Resolução 296/2021 do CSJT, que trata, entre outras matérias, da lotação de servidores.** No caso, o maior o número de processos baixados (o que significaria melhoria na prestação jurisdicional) tem impacto positivo no ‘Índice de Produtividade dos Servidores - IPS’, porém a melhoria na produtividade importará na consequente diminuição da lotação paradigma, já que a fórmula, de acordo com a Resolução 219 do CNJ, é feita pela divisão entre os Casos Novos do Triênio (CNtriênio) pelo Q3-IPS. Assim, **é necessário rever o critério para espelhar a realidade de que as Varas mais produtivas devem assim permanecer,** com a manutenção do seu quadro de servidores e para que a maior produtividade de servidores e magistrados não traga efeito reverso, de diminuição da lotação das varas. **A título de sugestão, poderia se criar alguma variável que considere não apenas o número de processos novos, mas também, por exemplo, a taxa de congestionamento.**

9. **EXECUÇÃO** - Quanto à execução, **registra-se a preocupação com a fixação de meta para o aumento dos respectivos encerramentos,** porque, mais uma vez, não dependem só do Poder Judiciário e, além disso, há fatores que impactam diretamente na



impossibilidade do encerramento das execuções, como, por exemplo, o elevado número de empresas em recuperação judicial, empresas com execuções reunidas e com o deferimento de parcelamentos a longos prazos, entre outras situações. **Deve-se aprimorar constantemente os serviços de investigação patrimonial, de cadeias sucessórias e composições societárias, entre outros.**

Destaca-se que os números são importantes, mas que em se tratando de metas, é preciso fortalecer o aparato dos que são responsáveis pelo cumprimento dessas metas, em termos de estrutura e condições de trabalho, número de servidores e de magistrados, além de: capacitação em gestão; diálogo e escuta ativa constante para o real conhecimento das realidades locais; equilíbrio entre o cumprimento da duração razoável do processo e o direito a uma prestação jurisdicional qualificada e humanizada; vedação a metas abusivas; clima organizacional livre de assédio interpessoal e institucional; preocupação e acompanhamento do bem-estar e da saúde física e mental dos destinatários das metas.

Sem mais para o momento, renova-se a V. Ex^a. votos de elevada estima e distinta consideração e também a disponibilidade da ANAMATRA para contribuir com essas e outras discussões.

Cordialmente,


LUCIANA PAULA CONFORTI
Presidente da ANAMATRA