

ENTREVISTA

1. Caso se eleja presidente da maior Corte Trabalhista do país, como avalia que a gestão poderá atuar diante das constantes ameaças de enxugamento e/ou extinção da Justiça do Trabalho – instituição com ainda maior responsabilidade na preservação dos direitos sociais e trabalhistas frente às recentes mudanças legislativas?

A Justiça do Trabalho tem conseguido retomar o reconhecimento de sua relevância no cenário nacional e o TRT da 2ª Região tem um papel de destaque, nesse processo. Tivemos algumas conquistas recentemente, mas, nossa atuação junto aos Conselhos Superiores e ao Congresso Nacional não pode esmorecer.

A alteração da legislação faz parte do processo evolutivo da sociedade, desde que preservadas as garantias constitucionais e valorizado o trabalho decente, mas, atuaremos fortemente sempre que houver prejuízo aos jurisdicionados e à competência da Justiça do Trabalho.

2. Nos últimos anos, diante das medidas de congelamento e cortes orçamentário e falta de reposição dos cargos vagos, houve um aprofundamento no déficit de servidores na Segunda Região, o que tem causado sobrecarga e adoecimento na categoria. Como a gestão de V. Exa. pretende enfrentar o déficit histórico de cargos efetivos de servidores e funções comissionadas, frente à movimentação processual, e que medidas pretende adotar para o preenchimento dos mais de 500 cargos vagos no Regional?

De fato, nosso quadro de servidores tem sido seguidamente afetado pelos cortes orçamentários dos últimos anos. Neste ano, há previsão de liberação de 240 cargos para a Justiça do Trabalho, e em 2023 haverá a liberação de mais de R\$ 48 milhões para recomposição de despesas com pessoal e encargos sociais. Nesse contexto, atuaremos junto ao CSJT para que sejamos contemplados com um quantitativo compatível com nosso déficit e com os nossos desafios.

Além disso, será necessário revermos os processos de trabalho e a destinação dos cargos e funções comissionadas, buscando aprimorar o uso de ferramentas de tecnologia da informação que apoiem as atividades de Magistrados e servidores, em especial, nas tarefas repetitivas e naquelas que sejam beneficiadas pelo uso de inteligência artificial.

3. Ainda sobre o orçamento, que propostas apresenta para lidar com o congelamento orçamentário imposto pela Emenda Constitucional 95, e a necessidade de adequação e reajuste na remuneração e nos benefícios previstos na legislação, defasados diante da alta inflacionária? E que outras medidas de valorização dos servidores integram seu plano de gestão?

O projeto da LDO para 2023 recompõe as despesas com pessoal, no CSJT, o que nos dará um folego.

Além disso, temos que buscar, junto ao CSJT, a recomposição do orçamento para o incremento dos benefícios recebidos, em especial, para o custeio do plano de saúde. A recomposição de salários e demais benefícios é muito desejada e necessária para todos.

Devemos ainda atuar e angariar apoio junto ao CSJT e ao Congresso para revogar a Emenda Constitucional n. 95 e recompor os mais de 3 000 cargos da Justiça do Trabalho como um todo.

A valorização de Magistrados e servidores é tema constante, em nossa pauta de atuação. Precisamos promover iniciativas que auxiliem todos a resgatar o sentimento de pertencimento e a valorização de sua atuação nas entregas institucionais. Temos planos para a celebração de convênios e parcerias, a realização de palestras e a efetivação de um plano de capacitação para a toda a Instituição.

4. Têm sido recorrentes as queixas na categoria sobre a falta de debate prévio e acesso às decisões da administração que impactam diretamente nas condições de trabalho, e da falta de espaço efetivo de participação nos comitês instalados neste Tribunal, como, por exemplo, o comitê de priorização do 1º grau. Qual é o compromisso de V. Exa, caso eleito/a, com a efetividade desses espaços e participação nos temas que envolvem a realidade do trabalho?

As decisões administrativas devem ser norteadas pelo viés democrático que a gestão participava pressupõe. É fato que algumas decisões são determinadas pelos órgãos superiores e, portanto, têm efeito vinculante no Regional, mas, temos certeza que a atuação dos Comitês é essencial para auxiliar a Administração.

5. Outra preocupação na categoria são as medidas de reestruturação sem prévio debate ou esclarecimento à categoria sobre seus impactos na organização e ambiente de trabalho. Nesse contexto estão as Resoluções CNJ 219/2016 e CSJT 296/2021, entre outras medidas correlatas. Como V. Exa. pretende atuar em relação a essas medidas, para que não haja mais prejuízos e sejam asseguradas condições de trabalho adequadas?

O quadro de servidores exíguo é um fator complicador para o cumprimento das Resoluções citadas e já sabemos que o desafio será muito grande. Vamos estudar o assunto, adequadamente, com o apoio de comissão designada para esse fim.

6. Que medidas pretende adotar com vistas à preservação da saúde dos trabalhadores e políticas de prevenção contra o assédio moral e sexual, à adequação das condições físicas de atividade laboral na 2ª Região?

Esse tema consta, expressamente, em nosso plano de trabalho, pois é uma preocupação constante. Nosso objetivo é estabelecer uma política forte contra a discriminação de qualquer tipo e contra o assédio por meio da instituição de um Comitê de Ética composto de magistrados e servidores. Deixo, aqui, o link de acesso ao nosso Plano de Trabalho – <https://drive.google.com/file/d/1-f8ap9gcvfWGghNB-VX5TJxeLKT0c0D/view?usp=sharing> - já de conhecimento tanto da Segunda quanto da Primeira Instância e para conhecimento dos Servidores, se houver interesse.

7. Como V. Exa. avalia a adoção do modelo de autogestão em saúde no Regional, apontado por diversos estudos e experiências em outros regionais e tribunais superiores como uma alternativa aos altos custos impostos pelo mercado cada vez mais cartelizado das operadoras privadas de saúde?

Vemos com bons olhos e esta é uma das hipóteses que pretendemos analisar. Este é um assunto que precisa ser enfrentado com a maior brevidade, pois temos assistido a debandada de servidores do plano atual, em face dos custos. Temos que atuar rapidamente e com responsabilidade para garantir condições adequadas para todos, Magistrados e servidores.

8. Qual o seu posicionamento em relação a construção de um espaço de diálogo institucional regulares com o Sindicato, para discussão de demandas da categoria?

O diálogo é ferramenta essencial na gestão participativa. Nossas portas estarão abertas e as propostas recebidas serão sempre avaliadas e analisadas à luz da legislação vigente, no interesse de melhor atender às necessidades institucionais.