

ENTREVISTA DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA PEREIRA

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?

Como tenho reiteradamente defendido, não é mais possível nos limitarmos a repetir o mantra de que, apesar de ser a maior Corte Trabalhista do país, o TRT2 não tem a atenção necessária das instâncias superiores para o atendimento de nossas necessidades humanas e orçamentárias. É indispensável que o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região se faça presente e tenha voz qualificada perante os Tribunais Superiores, seus Conselhos e os Poderes Legislativo e Judiciário. Além disso, tenho compromisso público com a defesa de transformações assertivas do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, do Poder Judiciário e do papel relevante da Justiça do Trabalho, o que inclui a luta pela necessária destinação de recursos econômicos e humanos para a consecução da tarefa de servir à jurisdição, bem como pelo reconhecimento e respeito de que são merecedores a Magistratura e os Servidores do Judiciário. Nesses tempos em que o empobrecimento da população se agrava dia a dia, faz-se necessário destacar que a Justiça do Trabalho é o segmento do Judiciário em que esses desvalidos, na condição de protagonistas, batem à porta da Justiça. Esse, a meu juízo, é nosso maior trunfo contra aqueles que ontem e hoje defendem nossa extinção.

Nos últimos anos, diante das medidas de congelamento e cortes orçamentários 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?

Este é o maior desafio da próxima gestão, pois esta situação vem se agravando desde 2017. Por ora, existe obstáculo intransponível – a Emenda Constitucional 95 -. E, ainda que haja perspectiva de reversão, considerando as próximas eleições de outubro no país, temos que trabalhar com essa realidade, especialmente porque a derrubada das restrições

existentes na emenda não basta para o enfrentamento do problema em vista da situação econômica do Brasil que levará tempo para recuperação. Assim, haveremos de buscar soluções internas. Meu compromisso, portanto, é, enquanto perdurarem esses óbices, desencadear o processo de reestruturação administrativa, com atualização de competências e priorização de lotação dos cargos e funções vinculados à atividade-fim do nosso Regional. Nesse contexto, poderão contribuir a recente decisão do CSJT no Processo 2952-53.2020.5.90.0000, que regulamenta a utilização de saldo remanescente proveniente de cargos em comissão (redistribuição de CJ), bem como a aprovação no último dia 12/07, pelo Congresso Nacional, dos PLN 9 e 14 que ajustam a lei orçamentária anual de 2022 e recompõem as despesas com pessoal no CSJT, no valor de R\$ 48.164.602,00. Além da necessidade de adequada distribuição de cargos e funções, com prioridade sempre na atividade-fim (secretaria das Varas e das Turmas e de apoio aos gabinetes dos Magistrados), é urgente a promoção da permanente qualificação dos Servidores que já compõem o quadro do Tribunal.

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?

A questão do reajuste da remuneração é questão que escapa à competência de iniciativa do Presidente de Tribunal Regional, mas, evidentemente, não impede sua atuação junto aos Tribunais Superiores e seus Conselhos, bem como perante os Poderes Legislativo e Judiciário, na defesa da necessidade de adequação da remuneração dos Servidores do Judiciário. Tenham a certeza de que atuarei com o mesmo empenho na defesa da recomposição salarial dos Magistrados e dos Servidores. E quanto aos benefícios previstos na legislação, também buscarei, na medida das disponibilidades orçamentárias hoje existentes, a concretização da recomposição dos valores dos benefícios destinados a Servidores e Magistrados. Por fim, para a adoção de outras medidas de valorização dos servidores será indispensável que a futura presidência se disponha a ouvi-los, ao que me proponho, pois são vocês que poderão dar o norte das ações que podem ser adotadas.

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?

Confesso que desconheço essas queixas, sobretudo quanto à ausência de espaço efetivo para que os servidores participem nas instâncias de discussão instaladas no Regional. Quero crer que haja necessidade de algum ajuste no estabelecimento desse diálogo. Além disso, conforme observarei em resposta à próxima pergunta, muitas das decisões administrativas que impactam diretamente as condições de trabalho de Servidores e Magistrados advêm de orientações e/ou determinações dos Conselhos Superiores, o que, às vezes, impõe a obrigatoriedade de cumprimento. No entanto, assumo o compromisso, caso eleita, de recepcionar essas queixas e atuar no aperfeiçoamento dessa participação.

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?

Como já referido, é meu propósito desencadear o processo de discussão sobre a reestruturação administrativa no nosso tribunal e com certeza os servidores terão assento e voz nesse debate. Por outro lado, sempre me preocupou a generalidade das normas dos Conselhos Superiores com o fim de regulamentar as estruturas de pessoal que, por sua natureza, não leva em conta as especificidades das unidades judiciárias, seja em razão do segmento a que pertence, seja em razão do tamanho do Tribunal. O estabelecimento da priorização do primeiro grau, de que trata a Resolução 219 do CNJ, foi importante medida, vez que, não raro, os Tribunais possuíam um número elevado de servidores atuando em atividades administrativas em detrimento das necessidades das unidades judiciárias de primeiro grau. Por outro lado, a dinâmica da realidade exige a existência de alguma flexibilidade no cumprimento dessas normas. Hoje as Varas do Trabalho, em sua imensa maioria, contam com atuação de dois Juízes, o que sobrecarrega o trabalho das respectivas secretarias e demanda. Ao mesmo tempo, o PJe alterou profundamente a dinâmica do trabalho, esvaziando algumas atividades que eram desenvolvidas por um ou mais servidores e que, assim, passaram a ter novas atribuições. Preocupa-me

muito o desgaste dos “datilógrafos” de audiência, porque, a despeito do sistema de gravação, trata-se de atividade desgastante, especialmente para atender à demanda de todas as audiências. Também preocupa-me o déficit de servidores no gabinete dos Desembargadores. A atuação de dois Juízes por Vara tem sobrecarregado de forma brutal os Servidores desses gabinetes. A designação de dois Juízes Convocados por turma, é certo, ameniza a situação, mas ainda assim a carga de trabalho é muito elevada para os Servidores. Também na fase de execução - o grande gargalo dos processos nas Varas -, merece atenção especial, como o aperfeiçoamento na utilização dos sistemas de busca patrimonial. Por fim, quanto à Resolução 296 do CSJT, mais recente, entendo que a próxima Presidência haverá de dedicar atenção especial, devendo contar com a colaboração da Amatra e do Sintrajud na construção de adequada implementação.

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?

A preservação da saúde de Servidores e Magistrados é motivo de preocupação central e por isso o Setor de Saúde deve ser devidamente orientado para o acolhimento adequado dessa demanda. Além disso, entendo que a EJUD, embora estatutariamente voltada para a formação dos Magistrados, deve atuar na realização de cursos e palestras voltados à preservação de nossa saúde e prevenção de doenças. E sabemos todos que a participação dos Servidores nesses eventos é sempre expressiva. Quanto às políticas de prevenção contra o assédio moral e sexual, entendo que devam ser fortalecidos os mecanismos específicos de denúncias dessa natureza. Se eleita, pretendo estabelecer entendimento com a Ouvidoria para que todas as denúncias sejam comunicadas diretamente à Presidência. A propósito desse tema, tive a oportunidade de me manifestar pública e rigorosamente em processos administrativos, submetidos ao Tribunal Pleno e do Órgão Especial, defendendo o aprofundamento das investigações.

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?

Tenho informações de que o modelo de autogestão em saúde adotado pelo Regional da 15.ª é muito bem sucedido e que vários Magistrados do nosso Tribunal a ele aderiram. A grande vantagem desse modelo é a ausência de

finalidade lucrativa, a gerência do próprio negócio, com total controle dos custos, além da participação dos beneficiários nas decisões. Contudo, sua adoção envolve movimento de grandes proporções e que assim necessita ser criteriosamente avaliado. Hoje contamos com a cobertura de mais de 9.400 vidas no plano de saúde e o sistema de autogestão, por sua natureza, demandaria a formação de quadro de pessoal específico e proporcional para a operacionalização e fiscalização dos serviços, equipe técnica de profissionais especializados, contratação direta de rede credenciada, contratação de equipe de atendimento especializada, além de reserva financeira suficiente para aprovação pelo próprio órgão regulamentador e controlador, a ANS, bem como para a sobrevivência do plano de saúde. Daí, a necessidade de profunda reflexão sobre essa alternativa, à qual me disponho.

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

É meu propósito criar espaço de permanente interlocução, como o estabelecimento de reuniões periódicas com as entidades associativas de classe com a perspectiva de discussão dos problemas existentes, bem como para a prevenção de demandas, o que permitirá uma gestão participativa e marcada pelo diálogo. O estabelecimento de melhores condições de trabalho permitirá o alcance dos propósitos que justificam a existência da Justiça do Trabalho: amplo acesso à justiça e eficiente prestação jurisdicional, a partir de uma concepção humanitária do trabalho, vivenciada entre nós.

Beatriz de Lima Pereira