

1. GESTÃO POR NÚMEROS - INADEQUAÇÃO DO RANKING DE PRODUTIVIDADE

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Aglutinada

Fundamentações:

Tese 1: DIVULGAÇÃO DE RANKINGS DE PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS – NECESSIDADE DE VEDAÇÃO – ATUAÇÃO ASSOCIATIVA

Nas últimas duas décadas, principalmente a partir da criação do Conselho Nacional de Justiça, tem se intensificado no âmbito do Judiciário, em especial o Trabalhista, a adoção de técnicas de gestão típicas de empresas privadas.

Entre essas técnicas, além da intensa medição quantitativa da produção jurisdicional, vêm sendo adotados, no âmbito dos tribunais regionais e da Justiça do Trabalho em âmbito nacional, a criação de rankings de produção. Tendo como norte principal o IGEST, os rankings ordenam as varas do trabalho conforme seus resultados numéricos de alcance de metas, acervo de execução, taxa de congestionamento em cada fase processual, etc.

Para além da comparação entre as Varas, que infelizmente acaba por desconsiderar a realidade social, econômica, política e humana de cada circunscrição judiciária, em tribunais regionais são adotados, e não raro disponibilizados para consulta pública, rankings de magistrados e magistrados conforme a sua produção e até mesmo, conforme o número de sentenças em atraso.

Não se olvida que a medição quantitativa é relevante para adoção de políticas públicas, aí incluído o Judiciário. Não se nega que é importante ao gestor da Vara, in casu, o Juiz ou a Juíza, que tenha ferramentas que permitam que possa analisar o quantitativo de processos recebidos e encerrados e as fases ou fluxos processuais que demandam maior atenção.

Todavia, quando essa medição é transformada em instrumento de criação de rankings de produção individual de magistrados e magistrados, há conduta nefasta, que atinge não apenas o/a magistrado/a, mas também todo o Judiciário Trabalhista.

Os rankings levam inequivocadamente ao estímulo da competição entre Magistradas/os, ao individualismo, ao egocentrismo.

Se num primeiro momento essa prática pode estimular aqui e acolá algum/a Magistrado/a desejoso/a de uma melhor colocação e visibilidade entre os seus pares, em seguida, ela promove uma queda na cooperação, tão essencial para que uma instituição pública pode alcançar sua finalidade social. É básico: quem compete, não coopera. Cresce individualmente, até certo limite. A instituição, no entanto, decresce. Se o/a magistrado/a é medido, por exemplo, por sua taxa de congestionamento na execução, a ponto de receber honras ou elogios em detrimento de outros inseridos em posições inferiores do ranking, será que ele repassará ao seu colega informações, dicas, estratégias úteis para a boa realização do serviço público?

Em médio e longo prazo, aquele que, por sua vez, não obtém boas colocações no ranking, se vê exposto, constrangido, quiçá humilhado. Esse quadro pode inclusive levá-lo ao adoecimento mental e físico. Aí, o prejuízo não é mais apenas dele, mas de toda a instituição, que estará adoecida em conjunto.

É necessário que a Justiça do Trabalho, como Justiça Social, ramo do Judiciário, ente da Administração Pública e sujeita aos princípios do artigo 37 da CLT, promova a valorização de seus servidores e servidores, Magistrados e Magistradas. Os/as Magistrados não são capital ou recurso humano. A lógica neoliberal, que transforma todos em empresários de si próprios, que faz com que as pessoas se vejam como um projeto em construção, como um investimento, não pode ser acolhida pelo Judiciário. Na Justiça do Trabalho soa ainda mais incoerente a adoção dos rankings, na medida em que, nas decisões jurisdicionais, essa prática é amplamente rechaçada, quando da análise da relação entre empregado e empregador. É preciso compreender que o Juiz e a Juíza, ainda que membros de poder, são pessoas, e são trabalhadores e trabalhadoras e devem ser respeitados, considerados, valorizados, protegidos, estimulados, preservados. É necessário que a tão propagada fala de democracia no âmbito da relação de trabalho e respeito à dignidade humana seja também constante no âmbito da relação da Administração com o/a Magistrado/a.

A Justiça do Trabalho precisa fazer ressuscitar em seus quadros uma lógica de cooperação. Aquele que caminha sozinho, poderá até chegar mais celeremente ao seu destino, mas certamente aqueles que caminham juntos, chegam mais longe. Com eles chegarão os jurisdicionados, os servidores e as servidoras, a sociedade.

A Anamatra, como principal e legítima representação associativa das Juízas e dos Juizes do Trabalho, deverá envidar esforços no convencimento dos órgãos de cúpula da Justiça do Trabalho, no sentido de demonstrar o equívoco das gestões por números que exponham pessoalmente Magistrados e Magistradas, notadamente no que pertine à adoção e divulgação de rankings de produção individual.

Tese 2: GESTÃO POR NÚMEROS: INADEQUAÇÃO DO RANKING COMPARATIVO

Justificativa: A utilização dos dados numéricos como forma de detecção de problemas é importante, mas o estímulo à competição que advém da organização desses dados em um ranking comparativo se apresenta na contramão de diversos estudos que revelam que a eficiência do serviço é melhor atingida quando se estimula a cooperação.

Faz-se necessária a adoção de mecanismos de enfrentamento positivos eficazes e construção de resiliência para lidar com os desafios

EMENTA

EMENTA 1

A DIVULGAÇÃO DE RANKINGS DE PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS É PRÁTICA DE GESTÃO TÍPICA DO MEIO EMPRESARIAL E INCORPORADA PELO JUDICIÁRIO TRABALHISTA SEM A DEVIDA REFLEXÃO. SEUS EFEITOS SÃO NEFASTOS, ESTIMULANDO A COMPETITIVIDADE E INDIVIDUALISMO ENTRE OS/AS MAGISTRADOS/AS, EM DETRIMENTO DA DESEJÁVEL COOPERAÇÃO ENTRE ELAS/OS. É NECESSÁRIO QUE O JUDICIÁRIO TRABALHISTA VEJA O/A MAGISTRADO/A, NÃO APENAS COMO MEMBRO DE PODER, MAS TAMBÉM COMO TRABALHADOR/A, OU SEJA, COMO PESSOA, DIGNA DE RESPEITO, CONSIDERAÇÃO E PROTEÇÃO, À SEMELHANÇA DO QUE É ACOLHIDO NA JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, QUANDO DO JULGAMENTO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOR EMPREGADO. A ANAMATRA DEVERÁ ENVIDAR ESFORÇOS JUNTO AOS ÓRGÃOS DE CÚPULA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA, A FIM DE ABOLIR ESSA PRÁTICA.

EMENTA 2

GESTÃO POR NÚMEROS. RANKING COMPARATIVO. MEIO INEFICAZ PARA A OBTENÇÃO DA EXCELENCIA DO SERVIÇO PÚBLICO O RANKING COMPARATIVO ADOTADO NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA ACABA POR ESTIMULAR A COMPETIÇÃO PREDATÓRIA, NÃO A COOPERAÇÃO ENTRE SERVIDORES, MAGISTRADOS E UNIDADES JURISDICIONAIS.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA I - 1ª REGIÃO, AUDREY CHOUCAIR VAZ

Defensor(a)

DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER

2. GESTÃO POR ESTRESSE. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Justificativa: A cobrança de metas com base exclusivamente quantitativa é presumivelmente abusiva e afeta a saúde mental de juízes e servidores. O desempenho da unidade judiciária deve considerar a qualidade da prestação jurisdicional, a presteza na solução dos problemas e a satisfação do gestor e da equipe.

EMENTA

GESTÃO POR NÚMEROS. GESTÃO POR ESTRESSE. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO POR MEIO DA COBRANÇA DE METAS.

A UTILIZAÇÃO DOS DADOS NUMÉRICOS COMO FORMA DE DETECÇÃO DE PROBLEMAS É IMPORTANTE, MAS SEU ACOMPANHAMENTO DEVE SER REALIZADO COM O

OBJETIVO DE APERFEIÇOAMENTO DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL, DE BUSCA EM MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E NÃO COM A FINALIDADE DE COBRANÇA ABUSIVA POR PRODUTIVIDADE E IMPOSIÇÃO DE METAS DESPROPORCIONAIS AO QUADRO DE JUÍZES E SERVIDORES.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA I - 1ª REGIÃO

Defensor(a)

DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER

3. METAS DE PRODUTIVIDADE: proporcionalidade do quadro de juizes e servidores

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Justificativa: É de conhecimento das Administrações a grande diversidade entre as unidades jurisdicionais, em especial quanto ao acervo, o que não é levado em conta quando da cobrança de metas. Impõe-se a criação de parâmetros diferenciados na avaliação da performance de cada Vara, conforme o estoque de processos.

EMENTA

CONSIDERANDO QUE AS METAS SÃO ESTABELECIDAS TOMANDO POR BASE ÍNDICES RELACIONADOS A VARAS DO TRABALHO, O SEU ACOMPANHAMENTO DEVE OBSERVAR A PROPORCIONALIDADE DO QUADRO DE JUÍZES E SERVIDORES. DA MESMA FORMA, AS METAS DE PRODUTIVIDADE NÃO PODEM TOMAR COMO PARÂMETRO APENAS CRITÉRIOS ANUAIS DE DISTRIBUIÇÃO, MAS TAMBÉM O ACERVO EXISTENTE NA VARA.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA I - 1ª REGIÃO

Defensor(a)

DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER

4. ATUAÇÃO DA ANAMATRA NA ELABORAÇÃO DAS METAS

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Ante a relevância do papel da Anamatra, entidade nacional que congrega cerca de 4.000 magistrados, deve ela integrar or órgãos responsáveis pela instituição das metas a serem cumpridas pela Justiça do Trabalho, com voz e voto, de modo a assegurar um diálogo aberto e transparente.

EMENTA

ELABORAÇÃO DAS METAS. ATUAÇÃO DA ANAMATRA NA ELABORAÇÃO DAS METAS ESTABELECIDAS À JUSTIÇA DO TRABALHO. NECESSIDADE DE DIÁLOGO INSTITUCIONAL E PAPEL ATIVO NA ELABORAÇÃO DOS ÍNDICES.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA I - 1ª REGIÃO

Defensor(a)

DANIELA VALLE DA ROCHA MULLER

5. GESTÃO JUDICIÁRIA. METAS DE PRODUTIVIDADE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. IMPACTO REMUNERATÓRIO. IMPORTÂNCIA DA DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTA TECNOLÓGICA DE ACOMPANHAMENTO COTIDIANO PELO GESTOR DA UNIDADE JUDICIÁRIA.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

CONAMAT 2024

PROPOSTA DE TESE PARA ENCAMPAMENTO PELA AMATRA-X

1ª COMISSÃO TEMÁTICA

AUTOR ASSOCIADO: ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

EMENTA:

GESTÃO JUDICIÁRIA. METAS DE PRODUTIVIDADE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. IMPACTO REMUNERATÓRIO. IMPORTÂNCIA DA DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTA TECNOLÓGICA DE ACOMPANHAMENTO COTIDIANO PELO GESTOR DA UNIDADE JUDICIÁRIA.

Se o atingimento das metas nacionais constitui ferramenta imprescindível de gestão judiciária a conspirar a favor da maximização da produtividade judicial, com possíveis impactos remuneratórios benéficos aos magistrados exitosos, mostra-se urgente e útil a disponibilização de aplicação informática que permita aos gestores das unidades monitorar a qualquer momento, inclusive diariamente, os resultados provisórios alcançados por suas unidades e, assim, propiciar a análise e a correção de estratégias ou dos dados antes do final da medição dos respectivos dados estatísticos.

FUNDAMENTAÇÃO

A despeito de todas as críticas que se possam lançar na direção do Conselho Nacional de Justiça, criado pela Emenda Constitucional nº 45/2004 e instalado em 15 de junho de 2005, não se podem negar diversas mudanças positivas importantes no cenário da organização do Poder Judiciário brasileiro.

Dentre essas mudanças positivas, destaca-se o desenvolvimento de uma cultura institucional permanente na direção da melhoria dos instrumentos de gestão judiciária, enxergada como um caminho eficaz promissor para mitigar o maior problema que atormenta, em geral, os jurisdicionados – a morosidade.

Como parte de tal esforço de construção de um novo cenário moderno e eficiente de administração judiciária, foram implementadas as metas nacionais e setoriais, atualmente regulamentadas nos arts. 12, 13 e 17 da Resolução CNJ nº 325/2020, a serem aprovadas no Encontro Anual do Poder Judiciário com a presença de representantes de todos os tribunais do país, visando captar, ao mesmo tempo, o ideal a ser atingido e o possível de ser alcançado dentro das condições objetivas verificadas.

Assim, anualmente são aprovadas tais metas (as Metas 1 e 2 – julgar quantidade superior de processos de conhecimento em relação aos casos novos e julgar os processos mais antigos) e a cada ano cada tribunal procede à verificação do cumprimento de tais objetivos estratégicos institucionais, com realce àqueles concernentes a essas duas metas.

Portanto, as metas de produtividade instituídas anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça ostentam o nobre propósito de induzir a melhoria quantitativa e qualitativa da prestação jurisdicional em todos os segmentos do Poder Judiciário, seja pela divulgação sóbria dos resultados alcançados por cada unidade judiciária, a ensejar, mesmo que não estimuladas expressamente, inevitáveis comparações bem como a premiação dos gestores com melhor nível de desempenho, seja pelo incentivo financeiro aos magistrados trabalhistas que as cumpram a partir da contemplação, como situação geradora do direito à licença compensatória, da hipótese de atingimento das duas metas nacionais permanentes – Metas 1 e 2 (Resolução CSJT nº 372/2023, art. 2º, IV).

Todavia, os resultados das metas não são atingidos repentinamente, mas construídos no dia-a-dia da atuação dos magistrados, serventuários e outros auxiliares ao longo de cada período anual de medição. Se o atingimento das metas tem sido cada vez mais valorizado (e, conseqüentemente, de um modo ou de outro cobrado) e decorre da mensuração de determinados dados estatísticos extraídos da base de cada unidade verificada, constitui ferramenta imprescindível de gestão judiciária, a conspirar para o máximo nível possível de cumprimento das metas de produtividade, a disponibilização de aplicação informática que permita aos gestores das unidades monitorar a qualquer momento, inclusive diariamente, os resultados provisórios alcançados.

A disponibilização de um aplicativo com essa capacidade é pedra de toque fundamental para o acompanhamento, análise e planejamento das atividades das unidades bem como para eventual e oportuna correção de rumos ou dos dados aferidos antes do final da medição.

Propõe-se: o CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO deve criar e disponibilizar dispositivo informático que permita aos gestores judiciários de primeiro e de segundo graus verificar, a qualquer momento durante o período de medição, o estágio instantâneo de cumprimento das metas nacionais e específicas, propiciando a análise, planejamento e correção de estratégias e dos dados a tempo e modo.

EMENTA

SE O ATINGIMENTO DAS METAS NACIONAIS CONSTITUI FERRAMENTA IMPRESCINDÍVEL DE GESTÃO JUDICIÁRIA A CONSPIRAR A FAVOR DA MAXIMIZAÇÃO DA PRODUTIVIDADE JUDICIAL, COM POSSÍVEIS IMPACTOS REMUNERATÓRIOS BENÉFICOS AOS MAGISTRADOS EXITOSOS, MOSTRA-SE URGENTE E ÚTIL A DISPONIBILIZAÇÃO DE APLICAÇÃO INFORMÁTICA QUE PERMITA AOS GESTORES DAS UNIDADES MONITORAR A QUALQUER MOMENTO, INCLUSIVE DIARIAMENTE, OS RESULTADOS PROVISÓRIOS ALCANÇADOS POR SUAS UNIDADES E, ASSIM, PROPICIAR A ANÁLISE E A CORREÇÃO DE ESTRATÉGIAS OU DOS DADOS ANTES DO FINAL DA MEDIÇÃO DOS RESPECTIVOS DADOS ESTATÍSTICOS.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA X - 10ª REGIÃO

Defensor(a)

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

6. Limites éticos para o emprego da Inteligência Artificial no Poder Judiciário

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A principal baliza ética a ser verificada no desenvolvimento e na implantação da IA no Poder Judiciário é a de jamais permitir que aquilo que necessariamente deva representar expressão de consciência humana seja reduzido à mera manifestação de um ato de inteligência artificial.

A mineração de dados só deve chegar ao ponto de indicar matriz textual que sirva de referência para prolação de uma nova decisão jurídica caso esse mecanismo de generalização, por identificação de padrões em uma base de dados, não resulte em prejuízo à justiça a ser efetivada e conscientizada em um determinado caso concreto que, muito mais do que representar um “dado” análogo a outro, a retroalimentar um mundo virtual estritamente datificado, expressa um problema da vida real, um conflito apenas pacificável pela efetiva conscientização do justo.

O maior problema da efetividade da justiça no Brasil reside exatamente nesse distanciamento entre a vontade racional dos litigantes e o que é simbolicamente objetivado em obrigações estritamente formais. E a utilização da IA, sem maiores balizas éticas, acaba por exponenciar o distanciamento entre a vontade racional denotativa de consciência e a expressão simbólica comunicativa, que passa a ser redobradamente considerada apenas em sua morfologia extrínseca, primeiramente no texto da lei e, secundariamente, na codificação digital deste texto.

Amplia-se, com isso, um grave problema do Poder Judiciário no Brasil, que reside exatamente no fosso existente entre a essência de compromissos reais (ou, mais

propriamente, a evidência da ausência substancial destes compromissos) e a institucionalização simbólica que se faz objetivada em “consensos” estritamente formais.

A ampliação do fosso entre a expressão simbólica e a essência dos compromissos, pelo emprego da IA, ocorre tanto na ampliação da mecanização da manifestação da vontade no âmbito extrajudicial (como por exemplo, com a adoção de contratos eletrônicos que não se formam com a vontade), como também se verifica na mecanização de tarefas de produção de julgamentos.

A crise política faz enfraquecer os compromissos políticos conscientemente objetivados em normas ou contratos, o que faz com o Poder Judiciário seja provocado muito mais com vista ao resguardo de “interesses”, do que à efetividade de “compromissos”.

O objeto de indagação do litigante em relação ao desiderato dos processos judiciais tem se voltado muito mais ao teor do dispositivo das sentenças ou acórdãos (se “ganhou” ou “perdeu”), do que propriamente aos fundamentos da decisão. Também como efeito dessa constante reprodução sistêmica de simples objetivações simbólicas inaptas a tocar a substância moral de compromissos reais, se apresenta o descumprimento massificado de decisões judiciais, a naturalizar o emprego cada vez mais recorrente de medidas coercitivas, em fase processual de cumprimento de sentença ou de execução, inclusive com a recente adoção das denominadas medidas atípicas de execução (art. 139, IV, do CPC).

O problema da morosidade dos processos judiciais, portanto, encontra um diagnóstico que em muito transcende os limites endógenos do Poder Judiciário, pelo que nenhuma reforma de técnica interna a este Poder se mostraria suficiente à produção de soluções definitivamente eficazes.

Enfim, a história demonstra que a redução da litigiosidade só decorrerá de uma substancial pacificação social, independentemente de qualquer artificialismo técnico a

tocar estritamente o verniz simbólico de um dado comunicativo de justiça formal. Todas as decisões judiciais devem expressar ato de consciência e devem representar constructo de persuasão racional a considerar a efetiva participação dos

seres de cultura envolvidos numa determinada relação processual. Aqui reside um intransponível crivo ético no emprego da IA. Toda e qualquer predição mecânica a encaminhar solução processual por IA deve respeitar tanto a primazia do exercício do contraditório quanto a ratio legis.

É inconcebível, assim, que qualquer decisão judicial venha a decorrer direta e objetivamente da simples operação mecânica de redes neurais de inteligência artificial. A justiça não se faz pela solução formal de processos, mas pela preservação de compromissos radicados em uma tradição cuja essência não se situa exclusivamente na seara objetiva de símbolos datificáveis, mas notadamente na consciência daqueles que por meio destes símbolos (Constituição, leis, processo judicial etc.) se reconhecem e reafirmam, comunitariamente, o sentido de existência, na efetividade do valor liberdade, sendo este o limite óbvio de atuação da IA, pois, apesar desta deter inteligência (artificial), não conta com consciência ou com singularidade real própria ao ser livre. O Direito de um povo representa muito mais do que a expressão textual de fontes formais que, enquanto dados comunicativos, se apresentam como única realidade tangível a partir da mineração maquinal realizada pela inteligência artificial. A substancialidade das instituições, como a Constituição, o Poder Judiciário e o próprio Processo Judicial, não reside na exterioridade de soluções formais elaboradas em expressões simbólicas, mas na efetividade da ideia ética que representam. O “dever-ser” objetivado no Estado Democrático de Direito afirma-se no “ser” da vontade consciente e universal de preservação da normatividade do ethos, cuja continuidade da manifestação histórica depende da preservação dos mecanismos de sua processualidade. Na era da inteligência artificial da máquina, mostra-se oportuna a reafirmação da essência humana inscrita missão do Poder Judiciário, pois, mais do que simplesmente garantir direitos formalmente estatuídos, interessa ao Judiciário a garantia do compromisso real lastreado em tradição, cuja expressão axiológica apenas se mostra inteligível a um ser de cultura: o homem. A condição de ser de cultura é uma condição antropológica. A preservação do dado ético, assim, representa uma inerência à condição humana, algo indelegável à máquina. Não se está aqui a negar que a própria máquina seja ato de cultura, enquanto resultado da ação humana. O que se está a repelir é exatamente a possibilidade de que a máquina deixe de representar mero produto da ação humana, para pretender ocupar, ela própria, a posição de Dasein, ou seja, de um ser-no-mundo. Admitir que a máquina passe a ocupar a condição de “ser-no-mundo” é admitir que ela passe a se ocupar com o sentido de sua própria existência, desocupando-se do sentido da existência humana. O debate acerca dos parâmetros éticos no uso da IA no Judiciário não pode andar a reboque da inovação tecnológica, sob pena de se perder o compromisso com a própria efetividade da justiça.

EMENTA

LIMITES ÉTICOS PARA O EMPREGO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PODER JUDICIÁRIO. IMPROPRIEDADE DA AUTOMAÇÃO DOS ATOS JUDICIÁRIOS EXPRESSIVOS DE CONSCIÊNCIA. IMPROPRIEDADE DA AUTOMAÇÃO DO ATO DE JULGAMENTO.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA III - 3ª REGIÃO

Defensor(a)

BRUNO ALVES RODRIGUES

7. Limites ao uso da inteligência artificial na Justiça do Trabalho e o respeito ao princípio constitucional da independência funcional do juiz e seu ethos profissional

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

No contexto da Revolução Industrial 4.0, encontra-se a inteligência artificial, que faz parte do “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da justiça para todos”, já implantado na Justiça Especializada do Trabalho. O seu uso deve ser impulsionado sob a visão da “função antropológica do Direito”, colocando o ser humano no centro do sistema de justiça. Seguindo a diretriz de Alain Supiot, concluiu-se que o Direito deve humanizar a técnica da inteligência artificial com uma interpretação mais aberta, plural, justa, humana, solidária e democrática. Dessa forma, é inequívoco que o Direito deve proteger o homem da tecnologia que ele mesmo criou, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXVII da CF/88, que assegura expressamente a proteção do trabalho humano em face da automação e, assim como as leis da robótica de Asimov, reconhece que o homem deve ser protegido diante da inteligência artificial, já que esta deve ser utilizada de forma benéfica em defesa do humano, sendo este é o principal limite imposto no Estado Democrático de Direito à inteligência artificial.

A tecnologia trouxe transformações na vida dos trabalhadores e que o direito humano deve suplantá-la, pois esta deve estar subordinada à efetivação da democracia e dos direitos fundamentais.

Diante de tal demonstração, levantou a necessidade de se estabelecer limites para o uso da inteligência artificial na Justiça Especializada do Trabalho.

Nesta perspectiva, o uso adequado da tecnologia no processo judicial trabalhista é um limite imposto à inteligência artificial, sendo a centralidade do trabalho na vida humana argumento defendido por Christophe Dejourns.

O trabalho subjetivo do juiz e o trabalho coletivo desempenhados na construção de um processo trabalhista justo e legal são limites impostos à inteligência artificial na Justiça Especializada do Trabalho.

A inteligência artificial deve ser utilizada somente para os atos processuais que forem necessários e úteis, visando tutelar os direitos sociais fundamentais e não para a violação dos direitos humanos. Os limites estabelecidos na Carta Ética Europeia e recepcionados pela Resolução nº 332/2020, do CNJ, devem ser considerados como limites à inteligência artificial no Direito brasileiro.

O uso da inteligência artificial deve ser inclusivo, não pode ensejar a segregação racial e deve respeitar a diversidade, todas culturas, raças e povos.

A constatação deste estudo se entrelaça com o papel constitucional fundamental do juiz do Trabalho, que é garantir a efetivação dos direitos sociais fundamentais aos jurisdicionados trabalhistas, entregando-lhes o bem da vida, decorrente da força física despendida pelo trabalho humano, papel este que não poderá ser esvaziado de sentido pelo sistema de inteligência artificial. Ao reconhecer os direitos sociais fundamentais dos jurisdicionados trabalhistas, o juiz do Trabalho está humanizando a inteligência artificial, pois esta é sua função constitucional.

Os princípios constitucionais, a saber, do juiz natural (artigo 5º, incisos XXXVII e LIII, CF/88), a imparcialidade (artigo 8º, Convenção Americana de Direitos Humanos), a independência funcional (artigo 2º, CF/88) e a fundamentação das decisões judiciais (artigo 93, inciso IX, CF/88) comprovam a necessidade de supervisão humana nas decisões automatizadas. A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e as normas internacionais demonstram a necessidade de revisão humana das decisões automatizadas. Os sistemas de inteligência artificial existentes ainda não têm capacidade para prolatar decisões definitivas na Justiça Especializada do Trabalho e, por isso, os algoritmos ainda têm limitado seu uso nos Tribunais do Trabalho. Como afirmou Dworkin, (2014, p. 497) “não concebi um algoritmo para o Tribunal” em razão da necessidade de argumentação jurídica e da adoção de princípios nas decisões judiciais. Wandelli et al (2022) destaca que “a governança dos números adotada pelos órgãos superiores afeta o *ethos* profissional do juiz do Trabalho porque a adoção de opções na condução das atividades apenas para favorecer a melhor performance numérica, critérios quantitativos desloca o foco mobilizador do empenho, do sentido de um bom trabalho da justiça.” Portanto, permanece a necessidade de o juiz humanizar a técnica, prevalecendo o império da lei sobre a tecnologia, bem como o respeito ao trabalho subjetivo do juiz, sua capacidade de interpretar, argumentar, imaginar, criar e incluir. Caso seja retirada essa autoridade constitucional do juiz natural do Trabalho, pode ser o fim do sistema de justiça e da democracia necessários para concretização do Estado Democrático de Direito. A capacidade de julgar decorre do pensar do juiz e isso é uma garantia constitucional. Para Wandelli, (2012) “O juiz tem direito ao conteúdo de seu próprio

trabalho”, conforme prevê o artigo 6 do PIDESEC e Convenção 122 da OIT. A inteligência artificial pode ser utilizada como meio para gestão processual e auxílio à decisão judicial. Nas decisões definitivas ainda não podem ser adotadas, porque dependem de regulamentação legal. A pesquisa feita aponta que não temos um sistema de inteligência artificial capaz de substituir um juiz humano e fazer justiça.

Destaca-se ainda a necessidade de estudo e pesquisa sobre os impactos formativos da implantação da inteligência artificial no sistema de Justiça e o quanto esta falta pode afetar o ethos profissional do juiz do trabalho e sua saúde mental.

Referências Bibliográficas

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020**. Disponível em: <https://bit.ly/36xhwYo>. (https://bit.ly/36xhwYo.) Acesso em: 4 fev. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luis Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

DEJOURS, Christophe. Addendum. *In*: LANCMAN, Selma; SZNELMAN, Laerte I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, Christophe. **Fator humano**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Tomos I a III. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DWORKIN, Ronald. **Law's empire**. London: Fontana Press, 1986.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calousten Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Bloomsbury: Hart, 2017.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SUPIOT, Alain. **La Justice au travail**. Paris: Editeur Seuil, 2022.

SUPIOT, Alain. **Le travail n'est pas une marchandise Contenu et sens du travail au xxi e siècle**. Paris: Collège de France, 2019

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A efetividade do processo sob o impacto da política de gestão judiciária e o Novo CPC. *In*: BRANDÃO, Cláudio; MALLETT, Estêvão (Coords.). **Processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC. *In*: DIDIER JR, Fredie (Coord.). **Repercussões no Novo CPC**. Salvador: Juspodivm, 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A efetividade do Processo sob o Impacto das Políticas de Gestão Judiciária e do Novo CPC. *In*: WANDELLI, Leonardo Vieira; BORBA, Camila Sailer Rafahim de (Orgs.). **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. v. III. São Paulo: Praxis, 2016.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 17, n. 3, p. 1013-1036, set./dez. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3wpB2B1>. (https://bit.ly/3wpB2B1.) Acesso em: 29 jan. 2022.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo Vieira; DIAS, Sandra Mara de Oliveira. **A atividade jurisdicional trabalhista pode ser totalmente robotizada ou é uma atividade humana indelegável?** [s.d.] Disponível em: <https://bit.ly/3qq4FhD>. (https://bit.ly/3qq4FhD.) Acesso em: 20 jan. 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira; SZNELWAR, Laerte Idal. **Does the work managed by numbers have a future?** The introduction of New Public Management in public services in Brazil: the example of the judiciary. Disponível em: <https://bit.ly/3Hn7CY2> (https://bit.ly/3Hn7CY2) Acesso em: 4 mar. 2022.

WANDELLI, Leonardo Vieira; TAVARES, Luciana Nunes da Motta; ALMEIDA, Thais de. Impactos dos mecanismos de avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de magistrados e servidores: uma abordagem a partir da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia da atividade. *In*: COUTINHO, Aldacy Rachid; WANDELLI, Leonardo Vieira (Orgs.). **Anais do II Encontro RENAPEDTS – Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. Florianópolis: Empório do Direito, 2016.

WANDELLI, Leonardo Vieira; TAVARES, Luciana Nunes da Motta; ALMEIDA, Thais de; SAKO, Emília Simeão Albino; DIAS, Sandra Mara de Oliveira. Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados. *In*: WANDELLI, Leonardo Vieira; SZNELWAR, Laerte Idal; TAVARES, Luciana Nunes da Motta. (Orgs.) **Justiça em corpos pesquisas em psicodinâmica do trabalho no Poder Judiciário**. São Paulo: Mizuno, 2022.

WANDELLI, Leonardo Vieira; TAVARES, Luciana Nunes M. (Coords.). **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados**: uma abordagem a partir da interface da psicodinâmica do trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2015.

WANDELLI, Leonardo. **A centralidade do direito fundamental ao trabalho**: uma reflexão sobre o direito ao trabalho e a virada gestonária neoliberal. [s.d.] Disponível em: <https://bit.ly/3trXRSO>. (<https://bit.ly/3trXRSO>.) Acesso em: 21 jul. 2021.

EMENTA
ADMITE-SE O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA GESTÃO PROCESSUAL, ASSESSORAMENTO DAS DECISÕES JUDICIAIS, VERIFICAÇÃO DE PRECEDENTES, E DEMONSTRAR OS VIESES NOS JULGAMENTOS HUMANOS. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DEVE OBSERVAR OS LIMITES ESTABELECIDOS NOS TRATADOS INTERNACIONAIS, LEI Nº 13.709/2018) E RESOLUÇÃO Nº 332, DO CNJ, COM NECESSIDADE DE SUPERVISÃO HUMANA, POIS O MAGISTRADO EXERCE PAPEL FUNDAMENTAL NESSE PROCESSO DE AUTOMATIZAÇÃO, QUE ASSEGURE O RESPEITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A CENTRALIDADE DO TRABALHO. A GOVERNANÇA POR NÚMEROS NÃO PODE CONTRARIAR PRINCÍPIOS DEMOCRÁTICOS E INDEPENDÊNCIA DO JUIZ . A FALTA DE ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS FORMATIVOS DA IMPLANTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA AFETA O ETHOS PROFISSIONAL DO JUIZ.

Autor(es)/ Instituição

SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS

8. A NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ PARA VALIDAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS BASEADAS EM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O Poder Judiciário brasileiro, dentro da mencionada Resolução CNJ 332/2020, firmou posição acerca dos conceitos com os quais organiza a produção e o uso da *inteligência artificial - IA*, superando dessa forma larga divergência da literatura em torno dos aspectos conceituais.

Dessa forma, nos termos do art.3º são conceitos elementares:

Art. 3º Para o disposto nesta Resolução, considera-se:

I – Algoritmo: sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico;

II – Modelo de Inteligência Artificial: conjunto de dados e algoritmos computacionais, concebidos a partir de modelos matemáticos, cujo objetivo é oferecer resultados inteligentes, associados ou comparáveis a determinados aspectos do pensamento, do saber ou da atividade humana;

III – Sinapses: solução computacional, mantida pelo Conselho Nacional de Justiça, com o objetivo de armazenar, testar, treinar, distribuir e auditar modelos de Inteligência Artificial;

IV – Usuário: pessoa que utiliza o sistema inteligente e que tem direito ao seu controle, conforme sua posição endógena ou exógena ao Poder Judiciário, pode ser um usuário interno ou um usuário externo;

V – Usuário interno: membro, servidor ou colaborador do Poder Judiciário que desenvolva ou utilize o sistema inteligente;

VI – Usuário externo: pessoa que, mesmo sem ser membro, servidor ou colaborador do Poder Judiciário, utiliza ou mantém qualquer espécie de contato com o sistema inteligente, notadamente jurisdicionados, advogados, defensores públicos, procuradores, membros do Ministério Público, peritos, assistentes técnicos, entre outros.

Por outro lado, seguindo uma tendência também já identificada pela literatura, estabeleceu uma série de princípios a serem observados no processo de construção e implementação das ferramentas computacionais baseadas em IA.

De uma forma geral são preocupações centrais do CNJ em relação ao tema: respeito aos direitos fundamentais, não discriminação, publicidade e transparência, governança e qualidade, segurança, controle do usuário. Foram estabelecidos, ainda, balizamentos para a pesquisa, o desenvolvimento e a implementação dos sistemas baseados no uso da IA, com destaque para criação de parâmetros para a prestação de contas, sob pena de responsabilização.

O Brasil^[1] tem demonstrado publicamente sua preocupação com os aspectos éticos relacionados à utilização da IA em seu território. Nesse sentido, documentos formais, como a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial – EBIA-, de 2021, ou mesmo o Projeto de Lei 2338/23 em tramitação no Senado Federal, são evidências dessa tentativa de criar diretrizes regulatórias para o controle público eficaz da ferramenta.

Isso se justifica porque, como qualquer inovação, o desenvolvimento e o uso da IA envolve riscos, nem sempre passíveis de serem detectados antes do seu uso efetivo. Assim, em função da escala e do alcance da tecnologia em questão, os riscos de impactos negativos sobre as atividades humanas são altos.

Dessa forma, como destaca a exposição de motivos do PL 2338/23, o tema da governança torna-se central para a minimização dos riscos envolvidos na adoção dessa tecnologia, sem criar barreiras à inovação tecnológica.

Seguindo a tendência brasileira a Res. 332/CNJ deixou clara a preocupação com os aspectos de governança, embora não tenha formulado a possibilidade de criação dos chamados Comitês de Ética, aspecto para o qual as organizações públicas e privadas vêm direcionando sua atenção.

A criação dos Comitês de Ética em IA é uma realidade em empresas de diversos ramos da atividade econômica e um dos casos de grande repercussão ocorreu com a criação do Comitê de Supervisão do Facebook^[2]. Embora a iniciativa de criação de Comitês independentes seja limitada no âmbito privado e exista grande polêmica em torno dos interesses comerciais dessas iniciativas^[3], fato é que esse talvez seja um dos grandes desafios em termos de governança da IA.

Assegurar uma composição plural, desvinculada da alta cúpula e integrada por especialistas de diversos ramos do saber, para avaliar aspectos éticos relacionados ao desenvolvimento e uso da IA no Poder Judiciário brasileiro é o escopo dessa tese.

Assim, a proposta é a criação do Comitê Independente de Ética em IA, alinhada ao Capítulo VIII da Resolução CNJ 332/20, para validação das pesquisas, o desenvolvimento e o uso da ferramenta dentro do sistema de justiça brasileiro.

[1]Como aponta, por exemplo, o Observatório Global de Ética e Governança em IA da Unesco. Disponível em (<https://www.unesco.org/ethics-ai/en/global-hub>)<https://www.unesco.org/ethics-ai/en/global-hub> (<https://www.unesco.org/ethics-ai/en/global-hub>)

[2]O Comitê foi criado em 2022 e ainda integra a estrutura organizacional da Meta. Disponível em: (<https://www.bbc.com/news/technology-52558559>)<https://www.bbc.com/news/technology-52558559> (<https://www.bbc.com/news/technology-52558559>) e (<https://www.oversightboard.com/>)<https://www.oversightboard.com/> (<https://www.oversightboard.com/>)

[3]Sobre essas dificuldades, veja-se, por exemplo: (<https://theintercept.com/2019/12/20/mit-ethical-ai-artificial-intelligence/>)<https://theintercept.com/2019/12/20/mit-ethical-ai-artificial-intelligence/> (<https://theintercept.com/2019/12/20/mit-ethical-ai-artificial-intelligence/>)

EMENTA
O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PODER JUDICIÁRIO VEM GANHANDO ENORME DIMENSÃO, POR TRATAR-SE DE UMA SOLUÇÃO EFICIENTE PARA A SOLUÇÃO DE DIVERSOS PROBLEMAS. ATRAVÉS DA RES.CNJ 332/2020 FOI ESTABELECIDO O MARCO NORMATIVO COM O QUAL O SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO PRETENDE ENFRENTAR O DESAFIO DE REGULAR A UTILIZAÇÃO DA FERRAMENTA, EM FAVOR DO “BEM-ESTAR DOS JURISDIONADOS E A PRESTAÇÃO EQUITATIVA DA JURISDIÇÃO” . UM DOS ELEMENTOS ESTRUTURANTES DA REGRA EM QUESTÃO É A “NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE PARÂMETROS PARA SUA GOVERNANÇA E DESENVOLVIMENTO E USO ÉTICOS”. A TESE PROPÕE A CRIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA ESPECÍFICO NO ÂMBITO DO CNJ, DESTINADO A VALIDAR O DESENVOLVIMENTO, A IMPLEMENTAÇÃO E A EXECUÇÃO DOS SISTEMAS COMPUTACIONAIS QUE UTILIZEM FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL.

Autor(es)/ Instituição
PAULO GUILHERME SANTOS PERISSE

9. UTILIZAÇÃO DA IA E DE SISTEMAS MAIS ELABORADOS E AVANÇADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA OTIMIZAÇÃO DAS ATIVIDADES E MELHOR QUALIDADE DE VIDA. E EFICIÊNCIA

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

JUSTIFICATIVA

Vive-se em um mundo cada vez mais digital, em que possibilitou a realização de audiências de forma telepresencial, a utilização de provas digitais, como a geolocalização, entre muitos outros facilitadores para o processo e para as partes.

Contudo, importante que esses avanços também sejam implementados para ajudar a atividade dos juízes e juízas, seja para o enfrentamento das tecnologias já utilizadas no processo do trabalho, como para gerar uma maior qualidade de vida para os (as) magistrados (as) e, com isso, contribuir para uma Justiça mais eficiente.

Para tanto, necessário que a Administração da Justiça do Trabalho invista em Inteligência artificial (IA) e em novas tecnologias para que possam ser utilizadas pelos (as) magistrados (as), de forma institucionalizada, com recursos tecnológicos interligados ao Processo Judicial Eletrônico (PJE), de modo a facilitar, por exemplo, a leitura das provas digitais apresentadas pelas partes, a degravação de audiências entre outras inúmeras possibilidades que apenas com estudo dedicado a esse assunto seria possível.

Neste mister, faz-se necessário que a Associação, mediante estudo específico, provoque a Administração da Justiça do Trabalho para que sejam investidos mais recursos em tecnologia específica facilitadora para a atividade judicante, de modo a torna mais célere a atividade jurisdicional.

Contudo, importante que haja a participação efetiva da magistratura na implementação da IA, como garantia de uma gestão democrática.

EMENTA

DIANTE DE UM MUNDO MAIS DIGITAL E AVANÇOS TECNOLÓGICOS, ALIADA A EXCESSIVA CARGA DE TRABALHO, TORNA-SE NECESSÁRIO:

- O DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO EFETIVA DE FERRAMENTAS ESPECÍFICAS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO, COM USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) E SISTEMAS MAIS ELABORADOS E AVANÇADOS, COM INTUITO DE OTIMIZAR ATIVIDADES DIÁRIAS DA MAGISTRATURA, CONTRIBUINDO PARA QUALIDADE DE VIDA E EFICIÊNCIA DO JUDICIÁRIO.

- QUE A ANAMATRA PROVOQUE A ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA ESSE FIM E QUE HAJA A PARTICIPAÇÃO CONCRETA DA MAGISTRATURA TRABALHISTA NA IMPLEMENTAÇÃO DA IA, COMO GARANTIA DE UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA.

Autor(es)/ Instituição

SHIRLEY DA COSTA PINHEIRO

10. A exigência de princípios éticos básicos, no uso de modelos generativos de texto baseados em inteligência artificial, na elaboração de decisões judiciais.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A evolução da escrita nas decisões judiciais, desde os primórdios da escrita manual até os textos comandados por voz humana, reflete o constante avanço da tecnologia. Mas nada parece ser tão impactante como o surgimento dos Modelos Amplos de Linguagem (LLMs), generativa de textos. Eles emergem um novo paradigma jamais pensado, possibilitando a autonomia do sistema na produção textual. Importante é lembrar o impacto de máquinas de escrever e os primeiros textos produzidos por editores de texto informatizados, causando até repulsa na sua aceitação por não garantir autenticidade na elaboração da decisão por parte do Magistrado. Mas eles traduzem impactos ínfimos, comparado uso de tais generativos

Sistemas como o ChatGPT, Gemini, Claude, entre outros, podem revolucionar a forma dos Magistrados elaborarem suas decisões. Tais sistemas aprendem a escrever e dialogar com os usuários, entre outras incríveis capacidades, fundamentados em dois pilares: redes contrapostas generativas e transformação generativa pré-treinada. Mais ainda, tais sistemas podem absorver modelos judiciais e elaborar textos observando os padrões do Magistrado usuário, e, até mesmo, com os mesmos entendimentos.

A estruturação desses modelos envolve treinamento para prever palavras seguintes, utilizando bilhões de palavras e vetores numéricos. Por meio de relacionamentos em espaços vetoriais, esses sistemas conseguem entender contextos e gerar previsões precisas de palavras.

A realidade é que a Magistratura se tornou uma verdadeira “usina de decisões judiciais”, dado ao crescente grau de demanda judiciária, especialmente a trabalhista. Seu uso se torna interessante e, até mesmo, tentadora ferramenta no auxílio de vencer o desafio de produzir decisões judiciais dentro dos padrões numéricos de metas, como se estivessem produzindo bens e serviços comuns.

Enquanto tais sistemas, em forma rudimentar, já existam desde um passado um pouco mais remoto, o lançamento do sistema generativo de conteúdos ChatGPT 3.5., pela OpenAI, em novembro de 2022, realmente provocou um verdadeiro abalo sísmico em todo o mundo tecnológico, quando aproximou o usuário comum à inteligência artificial que, até então, tinha um contato indireto com ela.

O sistema ChatGPT pode gerar diversos tipos de conteúdo, porém é capaz de redigir textos de qualidade razoável em qualquer área, resumir textos, traduzir e adaptar textos em outras línguas, elaborar poemas, propor fórmulas matemáticas, entre tantas outras capacidades que se assemelha a um ser humano, incendiando o debate global sobre os limites da inteligência artificial. Como outros sistemas que usam inteligência artificial, os sistemas generativos de conteúdo de texto desafiam o célebre teste idealizado por Alan Turing, a de avaliar a capacidade de um sistema pela possibilidade enganar os usuários, agindo como se fosse criação humana.

Acompanhando o sucesso da empresa criadora, as *big techs* correm atrás para desenvolverem outros sistemas semelhantes, já compraram os direitos do ChatGPT e instauraram uma alucinada corrida na busca de seu desenvolvimento, ou até mesmo mais potentes, em todos os ramos da atividade humana.

Inclusive, a versão 4 do referido sistema gerou uma espécie de “limite” para que se ensejasse uma moratória na evolução dos sistemas baseados em inteligência artificial, da qual este não poderia ser ultrapassada dentro de seis meses. Não deu certo. A inteligência artificial avançada pode representar uma mudança profunda na história da civilização humana e deve ser planejada e gerida com muito cuidado, segundo uma carta assinada por mais de 33 mil especialistas no assunto, entre eles Elon Musk e Yuval Noah Harari. Segundo a carta, os sistemas de IA são capazes de criar desinformação e falsificações de aparência autêntica que degradam as fundações fáticas compartilhadas da sociedade e inflamam tensões políticas. O referido documento pediu, em março de 2023, uma moratória de seis meses para que cessasse o desenvolvimento da inteligência artificial até que ela fosse regulada, para poder evitar riscos gravíssimos para a civilização humana, em proporção superior ao aquecimento global. A proposta de moratória não vingou, mas as regulações começam a surgir, felizmente.

Também se torna possível conseguir tomar decisões com base na análise de dados muito além da capacidade humana, servindo como exemplo o *add-on* do ChatGPT, o *Code Interpreter*. Na atualidade e em futuro próximo, quando se tornarem acessíveis, o uso generalizado de computadores quânticos, que são máquinas com capacidades incrivelmente superiores de processamento

em comparação às atuais, se desenha um cenário extremamente preocupante da possibilidade de interferir na atividade humana e seus destinos.

Nem tudo são flores.

Embora ofereçam diversas utilidades, como responder perguntas, elaborar textos e resolver problemas complexos, o uso de generativos não está isento de riscos e dilemas éticos. A possibilidade comprovada de respostas imprecisas ou até mesmo inventadas, violações de privacidade e de direitos autorais, vieses de modelo e saída, tomada de posições discriminatórias e, até mesmo, potencial para fraudes cibernéticas, são questões que demandam muita atenção no seu uso.

No âmbito jurídico, a capacidade de tais sistemas de elaborar peças judiciais e análises de informações traz desafios adicionais. A confiabilidade das decisões automatizadas e a transparência no uso dessas tecnologias tornam-se imperativos éticos, porque o ChatGPT, por exemplo, quando a ele são oferecidos determinados dados e padrões é, comprovadamente, capaz de produzir uma sentença inteira com relatório, fundamentação e dispositivo.

O debate sobre a inteligência artificial vai além das preocupações técnicas, abrangendo considerações sobre sua implementação ética e os impactos na sociedade. A existência de uso de um grande volume de dados conhecidos como *big data* e a rápida evolução computacional são aspectos positivos, mas a perda de controle sobre algoritmos autônomos e a sua opacidade são desafios a serem enfrentados. Afinal, qual a fonte de obtenção de dados? São confiáveis? Como foram processados? Suas origens são lícitas?

Leis e princípios éticos, como as Leis de Asimov e novas propostas como as de Frank Pasquale, delineiam diretrizes para o desenvolvimento e uso responsável da inteligência artificial. No entanto, o debate global sobre os limites e consequências da IA prossegue intensamente, levantando questões até mesmo sobre a dominação da humanidade pela IA, desigualdades sociais e mudanças culturais.

Diante desses desafios, é crucial estabelecer regras éticas para o uso de tais sistemas na atividade judicial, principalmente, incluindo transparência, supervisão humana e responsabilidade. Seria algo impensável um magistrado confiar cegamente no conteúdo produzido por tais sistemas, exigindo um dever de revisão apurada e estar atento aos possíveis vieses, conteúdos discriminatórios e manipulações de qualquer natureza, principalmente quando os dados obtidos não são informados, ou até mesmo, podem ser inventados.

Igualmente, é imperativo informar o jurisdicionado sobre o auxílio utilizado da IA, como dever de transparência, ainda que não sejam tomadas decisões automatizadas, daí expor claramente seu uso responsável para exclusivamente facilitar o processamento de textos e redação de decisões com parâmetros previamente estabelecidos pelo Magistrado.

O uso de inteligência artificial nas decisões judiciais é autorizado pela Resolução 333/2020 do Conselho Nacional de Justiça, a qual, em seu artigo 17 exige que seja assegurada a autonomia dos usuários internos com uso de modelos não restritivos e que possibilite a revisão da proposta de decisão e dos dados utilizados para sua elaboração, sem que haja qualquer espécie de vinculação à solução apresentada pela Inteligência Artificial. Já no seu artigo 18, aponta a necessidade de informação do seu uso, e no artigo 19 o uso como ferramenta auxiliar para a elaboração de decisão judicial. Nesse sentido, a Corregedoria Regional da Justiça Federal da 1ª Região, através da Circular COGER 33/2023 de 21.08.2020, aponta e recomenda os deveres de cautela, de supervisão, de divulgação responsável dos dados do processo e adverte o magistrado sobre o uso de tais parâmetros no uso de IA nos serviços judiciais.

Em suma, o uso de tais tecnologias na composição de textos implica não apenas em avanço tecnológico, mas também em reflexões éticas e jurídicas profundas. A busca por uma inteligência artificial confiável e responsável requer o envolvimento de todos os atores sociais, visando um futuro ético e equitativo para o futuro do Poder Judiciário.

Partes deste texto tiveram sua elaboração com auxílio dos sistemas de modelos amplos de linguagem generativos, exclusivamente utilizados para resumo e redação, sem qualquer influência deles na presente proposta. Igualmente, todo o conteúdo foi devidamente revisado e checado, para que não apresente dados equivocados, evitados vieses não aceitos pelo direito vigente e, muito menos, não permitir qualquer influência por parte da IA na proposição apresentada, que não seja desejada pelo seu autor.

Conclusão

Em face de tais aspectos, é possível estabelecer alguns princípios éticos para o uso, as quais sejam:

1. O uso responsável de tais sistemas, não entregando ao sistema a tomada de decisões, mas, exclusivamente, como ferramenta auxiliar de elaboração de decisões fazendo prevalecer exclusivamente a decisão do magistrado;
2. A necessidade de revisão apurada e detalhada do conteúdo produzido por tais sistemas visando evitar dados equivocados;
3. Examinar detalhadamente a possibilidade de emissão vieses não aceitos pela ordem jurídica, possibilidades discriminatórias e manipulações de qualquer espécie;
4. Tomar o devido cuidado na utilização de dados evitando-se a violação dos limites de tratamento de dados sensíveis;
5. Informar ao jurisdicionado o uso de tais sistemas, deixando claro o uso dentro dos limites éticos acima apontados.

EMENTA

O USO DE MODELOS GENERATIVOS DE TEXTO (LLMS) PODE SER UMA VALIOSA FERRAMENTA DE APOIO AOS MAGISTRADOS DO TRABALHO, NA TAREFA DE PRODUZIREM SENTENÇAS. NO ENTANTO, ALGUNS LIMITES ÉTICOS PODEM ASSIM SER DEFINIDOS: A) NÃO ENTREGAR AO SISTEMA A TOMADA DE DECISÕES, UTILIZANDO-O EXCLUSIVAMENTE, COMO FERRAMENTA AUXILIAR; B) REVISAR CUIDADOSAMENTE O CONTEÚDO PRODUZIDO QUANTO A DADOS EQUIVOCADOS; VIESES NÃO ACEITOS, TENDÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS E MANIPULAÇÕES DE QUALQUER ESPÉCIE; C) O CUIDADO COM O TRATAMENTO DE DADOS, PRINCIPALMENTE OS SENSÍVEIS E D) INFORMAR O JURISDICIONADO SOBRE O USO ÉTICO DE TAIS SISTEMAS.

Autor(es)/ Instituição

FIRMINO ALVES LIMA

11. Uso da Inteligência Artificial para manipular a Justiça

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Tese: Uso da Inteligência Artificial para manipular a Justiça

A chamada Revolução 4.0 criou “um mundo no qual sistemas virtuais e físicos de manufatura cooperam globalmente entre si de forma flexível” e novos modelos operacionais fundados na fusão dessas tecnologias e na sua interação e interconexão entre os domínios físico, digital e biológico (SCHWAB, 2016, p. 12, tradução livre). Dentre as transformações tecnológicas da Revolução 4.0 está a Inteligência Artificial (IA).

Se a inteligência pode ser entendida como a capacidade (a habilidade) para aprender e para executar técnicas adequadas para resolver problemas e alcançar objetivos (MANNING, 2020), a Inteligência Artificial foi originalmente conceituada como “a ciência e engenharia da criação das máquinas inteligentes, com o objetivo de emular as funções cognitivas humanas através de sistemas computacionais” (CORREIA e GARCIA, 2023, p. 24). São alguns dos objetivos potenciais da IA: a) ser um sistema que: i) pensa como humano; e ii) age como humano; b) ser um sistema que idealmente; i) pense racionalmente; e ii) aja racionalmente (RUSSEL e NORVIG, 2021).

A proposta da Inteligência Artificial não é apenas resolver problemas conforme programado, mas desenvolver uma aprendizagem automática (*machine learning*), que seja capaz de processar, de treinar e de melhorar seu algoritmo sem a intervenção humana (CORREIA e GARCIA, 2023, p. 25). A lógica presente nos algoritmos de aprendizagem automática tem ênfase e é focada no resultado (ANDRADE, 2023, p. 45). A IA é capaz de imitar ou de reproduzir algumas funções da inteligência humana e o seu impacto, independentemente da tecnologia de base, dependem não apenas de sua programação, mas também dos objetivos e dos interesses de seu possuidor, de seu desenvolvedor ou de seu usuário (FRANCISCO PP, 2024, n. 2).

Não há no Brasil, uma regulamentação para o uso da Inteligência Artificial. Todavia, no âmbito do G7 foram estabelecidos 11 princípios orientadores para garantir a segurança e a fiabilidade da Inteligência artificial, por meio do *Hiroshima Process International Guiding Principles for organizations developing advanced AI system* (UNIÃO EUROPEIA, 2023) e um código de conduta (*Hiroshima Process International Code of Conduct for organizations developing advanced AI system*). Além disso, como a IA muitas vezes utiliza-se de dados pessoais, particularmente na emulação do comportamento humano, a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei n. 13.709/2018) e os seus princípios são particularmente úteis para a utilização responsável da IA.

Em uma concepção humanista, a Inteligência Artificial deve servir ao bem comum da humanidade, ser utilizada de maneira ética e responsável, com respeito aos direitos fundamentais e observar, entre outros valores, a transparência e a lealdade, a privacidade, a segurança, a veracidade e a fiabilidade (arts. 6º, 7º, V, VI, VII, LGPD).

No âmbito do sistema Judicial, o uso indevido da Inteligência Artificial traz diversos riscos que podem comprometer o Estado Democrático de Direito e ensejar a violação de diversos princípios processuais, como o devido processo legal, a paridade de armas, a boa-fé objetiva e a lealdade processual.

Hoje sofisticados programas informáticos, dotados de Inteligência Artificial, são capazes de “controlar” o risco de uma demanda judicial e até manipular decisões, o sistema processual e marcha regular do processo. É possível, com uso de certas ferramentas, traçar perfis (comportamentais, ideológicos, acadêmicos, psicológicos ou de mera atuação judicial) de magistrados, de órgãos fracionados ou de tribunais. Dados de decisões, de procedimentos, e de manifestações (públicas, acadêmicas ou, até, em redes sociais), muitos deles de caráter pessoal, podem ser utilizados para se obter uma vantagem processual indevida de uma das partes – e em prejuízo à paridade de armas – e, assim, controlar ou, pior, manipular o curso do processo judicial, desde sua distribuição até o controle decisório, em detrimento do sistema de justiça.

Na França, o controle da atividade judicial por meio da construção de perfis computacionais de juízes foi reprimido por lei, pela *Loi n. 2019-222* (FRANÇA, 2019). No Brasil, entendeu o TRT da 15ª Região que determinada empresa de trabalhadores plataformizados atuou seletivamente para impedir a formação de jurisprudência contrária a seus interesses (BRASIL, 2021).

A Inteligência Artificial, no exame de perfis e decisões de magistrados e Tribunais, pode, por exemplo, apontar qual magistrado plantonista tem uma tendência maior para deferir uma liminar, uma tutela de urgência ou um simples requerimento. Pode trazer fatos, ou, pior, inventar ou distorcer acontecimentos para constranger, desestabilizar, induzir ou afetar sujeitos ou intervenientes do processo ou comprometer a instrução do feito e a produção de provas. Existe notícia até de uso da IA com precedentes inventados (CORREIO BRAZILIENSE, 2023).

Existe o grave risco de comercialização de soluções de IA para estabelecer estratégias de atuação dos diversos atores do processo (como treinamento de respostas a perguntas prováveis, segundo simulação advinda de análise estatística ou de conteúdo de textos), inclusive que preveja o resultado do processo ou a conclusão de decisões judiciais, de perícias ou de pareceres jurídicos.

A Inteligência Artificial, portanto, deve servir ao bem comum da humanidade, ser utilizada de maneira ética e responsável, com respeito aos direitos fundamentais e observar, entre outros valores, a transparência, a privacidade e a fiabilidade.

Constitui ato atentatório ao Estado Democrático de Direito e violação aos princípios do devido processo legal, da paridade de armas, da boa-fé objetiva e da lealdade processual, o uso da Inteligência Artificial para a manipulação do sistema de Justiça, particularmente para, por qualquer meio ou modo, interferir na distribuição do feito, afastar o Juiz natural da causa, conduzir ou comprometer a instrução do feito, desestabilizar testemunhas ou intervenientes, traçar perfis comportamentais de julgadores, comercializar estratégias de atuação e/ou previsões de prováveis decisões, criar ou adulterar precedentes ou doutrinas, produzir teorias e fundamentos inexistentes ou falsos ou obter vantagem processual indevida.

Referências

ANDRADE, Diogo Queiroz de. *Algoritmos: uma revolução em curso*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. *Recurso Ordinário n. 11710-15.2019.5.15.0032*. 6ª Turma, 11ª Câmara, Relator Desembargador João Batista Martins César, julgado em 20 abr. 2021. (<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>)<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2> (https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2). Acesso em: 11 mar. 2024.

CORREIA, Pedro; GARCIA, Bruno C. Inteligência Artificial e Políticas Públicas. In: Pedro, Ricardo; Caliendo, Paulo (Orgs.). *Inteligência Artificial no contexto do Direito Público: Portugal e Brasil*. Almedina: Coimbra, 2023.

CORREIO BRAZILIENSE. Advogado usa IA em processo e ChatGPT inventa casos que não existem. 29 maio 2023. (<https://www.correiobraziliense.com.br/mundo/2023/05/5098120-advogado-usa-ia-em-processo-e-chatgpt-inventa-casos-que-nao-existem.html>)<https://www.correiobraziliense.com.br/mundo/2023/05/5098120-advogado-usa-ia-em-processo-e-chatgpt-inventa-casos-que-nao-existem.html> (https://www.correiobraziliense.com.br/mundo/2023/05/5098120-advogado-usa-ia-em-processo-e-chatgpt-inventa-casos-que-nao-existem.html). Acesso em: 11 mar. 2024.

FRANÇA. *Loi n. 2019-222*, de 23 de março de 2019 (loi de réforme pour la Justice). Journal Officiel de la République Française n. 71, 24 mar. 2019. (<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=phaGlaah17hd3j9yBC-NoZ96WAkxk7JLKOud3uP63A4>)<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=phaGlaah17hd3j9yBC-NoZ96WAkxk7JLKOud3uP63A4> (https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=phaGlaah17hd3j9yBC-NoZ96WAkxk7JLKOud3uP63A4)=. Acesso em: 11 mar. 2024.

FRANCISCO, PP. *Mensagem do Santo Padre Francisco para a celebração do Dia Mundial da Paz: Inteligência Artificial e paz*. 1 jan. 2024. (<https://www.vatican.va/content/francesco/pt/messages/peace/documents/20231208-messaggio-57giornatamondiale-pace2024.html>)<https://www.vatican.va/content/francesco/pt/messages/peace/documents/20231208-messaggio-57giornatamondiale-pace2024.html> (https://www.vatican.va/content/francesco/pt/messages/peace/documents/20231208-messaggio-57giornatamondiale-pace2024.html). Acesso em: 11 mar. 2024.

MANNING, Christopher. *Artificial Intelligence Definitions*. Human-centered Artificial Intelligence of Stanford University. 2020. (<https://hai.stanford.edu/sites/default/files/2020-09/AI-Definitions-HAI.pdf>)<https://hai.stanford.edu/sites/default/files/2020-09/AI-Definitions-HAI.pdf> (https://hai.stanford.edu/sites/default/files/2020-09/AI-Definitions-HAI.pdf). Acesso em: 11 mar. 2024.

SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. Genebra: Fórum Econômico Social, 2016.

UNIÃO EUROPEIA. *Hiroshima Process International Guiding Principles for organizations developing advanced AI system*. Hiroshima, 2023. (<https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/99643>)<https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/99643> (https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/99643). Acesso em: 11 mar. 2024.

EMENTA

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. MANIPULAÇÃO DA JUSTIÇA. ATENTADO À DEMOCRACIA E VIOLAÇÃO DE PRINCÍPIOS PROCESSUAIS. CONSTITUI ATO ATENTATÓRIO AO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO DEVIDO PROCESSO LEGAL, PARIDADE DE ARMAS, BOA-FÉ E LEALDADE PROCESSUAL, O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA A MANIPULAÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA, PARTICULARMENTE PARA, POR QUALQUER MEIO OU MODO, INTERFERIR NA DISTRIBUIÇÃO DO FEITO, AFASTAR O JUIZ NATURAL, CONDUZIR OU COMPROMETER A INSTRUÇÃO, DESESTABILIZAR TESTEMUNHAS OU INTERVENIENTES, TRAÇAR PERFIS COMPORTAMENTAIS DE JULGADORES, COMERCIALIZAR ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO E/OU PREVISÕES DE PROVÁVEIS DECISÕES, CRIAR OU ADULTERAR PRECEDENTES OU DOUTRINAS, PRODUZIR TEORIAS E FUNDAMENTOS INEXISTENTES OU FALSOS OU OBTER VANTAGEM PROCESSUAL INDEVIDA.

Autor(es)/ Instituição

GUSTAVO CARVALHO CHEHAB

12. Gestão de pessoas no Poder Judiciário na era da Inteligência Artificial

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O Judiciário ainda convive com organização de trabalho arcaica, estruturada com base no *finis operis* de seus cargos ou funções, com desempenho de tarefas aferido e fiscalizado numa lógica hierárquica denotativa de um atrasado modelo de chefia, e não de liderança.

Contraditoriamente, apesar de representar ramo de Poder que tem como missão a preservação do Estado Democrático de Direito, o Judiciário progride muito lentamente em suas práticas democráticas interna corporis. A grande maioria dos juízes e servidores não são reconhecidos, historicamente, como partícipes e, portanto, corresponsáveis pelos projetos de administração judiciária legitimados nas eleições de cargos diretivos, que sempre se efetivaram na forma prevista no art. 102, da Loman, dispositivo que apenas em junho de 2020 veio a ser declarado inconstitucional pelo STF, no julgamento da ADI 3976.

Essa escassez democrática acaba por reforçar a institucionalização de relações internas pouco dializáveis e, portanto, inaptas à melhor percepção das transformações de nossa sociedade e das potencialidades passíveis de serem extraídas do qualificado corpo de juízes e servidores que integram o quadro do Poder Judiciário nacional.

Com vistas à maior horizontalização institucional, a Reforma do Judiciário de 2004 inseriu o inciso XIV, no art. 93, da CF/1988, para passar a prever que “os servidores receberão delegação para a prática de atos de administração e atos de mero expediente sem caráter decisório”.

Constitucionalizou-se uma desconcentração institucional promovida por uma reforma processual que antecedeu em 10 anos a Reforma do Judiciário, e que contou com forte implicação na organização judiciária. Trata-se da inserção do § 4º, no art. 162, do CPC de 1973, através da lei 8.952/1994, com a previsão de que “os atos meramente ordinatórios, como a juntada e a vista obrigatória, independem de despacho, devendo ser praticados de ofício pelo servidor e revistos pelo juiz quando necessários”. O CPC de 2015 veio a alargar o espectro dos atos de incumbência dos escrivães, antes previstos no art. 166, do CPC, de 1973, em uma listagem de seis incisos agora previstos no art. 152, ao tempo em que reiterou, no § 4º, do art. 203, a mesma redação do § 4º, no art. 162, do CPC de 1973.

O reconhecimento da ineficiência de um modelo concentrado de gestão representa, assim, uma realidade recente no âmbito do Poder Judiciário, e a delegação da prática de atos administrativos e processuais de mero expediente, voltados à efetividade institucional, acabou por permitir um princípio de racionalização do serviço judiciário.

Ocorre que a produção de atos de expediente não deixa de se voltar ao *finis operis*, ou seja, à materialização objetiva de atos pouco expressivos de consciência, como aqueles exemplificados no § 4º, do art. 203, do CPC (determinação de juntada de petições ou concessão de vista obrigatória). E se efetivamente se fazia necessária a ocupação humana para o desempenho de tais tarefas, a revolução do aprendizado profundo da máquina acabou por alterar diametralmente essa realidade.

Ordinatório provém do latim “ordinare, organizar ou administrar alguma coisa com ordem” (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, s.d.). O dicionário etimológico ensina que “ordo significava um conjunto de fios organizados em um tear. Esses fios tinham uma ordem específica, que permitia tecer pano. Por causa disso, ordo ficou associado a ordem e organização” (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, s.d.).

Com a implantação da IA, milhares e milhares de servidores do Poder Judiciário serão liberados de tarefas de mero “cumprimento do ordenado”, bem como de organização, atividades paulatinamente automatizadas, como as que dizem respeito à comunicação eletrônica de atos processuais, à elaboração de textos (como redação de alvarás, ofícios etc.), à gestão de fluxo processual, à atualização de cálculos, ao manejo de ferramentas eletrônicas de execução etc. E, caso essa transição seja bem planejada e executada, com a institucionalização de um novo patamar de racionalização e organização colaborativa e cooperada da atividade judicial, efetivamente trilharemos para um modelo eficiente de Poder Judiciário.

A partir da automação das tarefas de mera materialização associada de atos de expediente (produção em finis operis), o trabalho dos servidores poderá estar concentrado no auxílio à parte imaterial que ocupa a centralidade da missão do Poder Judiciário: fazer justiça. A alocação dos servidores poderá passar a se concentrar no assessoramento aos juizes, para estudo de processos, elaboração de relatórios e pesquisas, além do desenvolvimento de minutas de despachos, de decisões interlocutórias e de sentenças. De finis operis, os servidores passariam a ser reconhecidos pelo finis operantes, já que passaria a relevar, precipuamente, o aspecto relacional do trabalho, em assessoria direta aos magistrados.

Tratar-se-ia de um organograma funcional propositivo à transição da alocação majoritária da força de trabalho daquilo que não passa de mera delegação de atos ordinatórios, para atividade propositiva ao diálogo voltado à efetividade da justiça. A dialetização entre servidor e magistrado, na autoformação de consciência, agrega valor a uma etapa relacional que se soma às demais fases dialetizadas pelo juiz, no curso do processo judicial, com os demais atores (partes em contraditório, demais auxiliares da justiça, ministério público etc.), de forma a permitir julgamento efetivamente adequado aos fatos retratados em cada processo e à tradição jurídica.

A ausência de uma política propositiva à estruturação adequada do serviço de assessoria aos magistrados representa um dos maiores problemas para a eficiência institucional. A carência de servidores efetivamente aptos e dispostos ao exercício da função de assessoria representa não apenas uma constatação por senso comum entre os magistrados, mas também aferição oficial das pesquisas de mapeamento de ocupações críticas realizadas como medida de governança avaliada pelo TCU.

E a IA permite um novo desenho institucional na distribuição da força de trabalho, de forma a permitir a solução do problema afeto às ocupações crítica de assessoria, a partir da simples gestão dos recursos humanos já existentes, ultrapassando-se as barreiras impostas pelas restrições orçamentárias. Para tanto, há que se fazer um diagnóstico acerca dos atuais descritivos de cargos do Poder Judiciário, do nível de formação dos atuais servidores, da política de formação continuada dos servidores pelas escolas judiciais, dos processos seletivos, além da estrutura de funções comissionadas (que devem estar voltadas efetivamente às atividades de assessoria, na forma determinada pelo art. 37, V, da CF/88, valorizando-se funções denotativas de confiança própria ao trabalho interpessoal desempenhado em finis operantes).

Exemplificativamente, o TJSP conta com 29.836 escreventes técnico judiciários (TJSP, 2020b) quanto aos quais exige-se formação em ensino médio, em processo seletivo que prevê, dentre as atribuições, diversas já automatizáveis, como a de “executar atividades relacionadas à organização dos serviços que envolvam as funções de suporte técnico e administrativo às unidades do Tribunal de Justiça, dar andamento em processos judiciais e administrativos”.

Uma correta ordenação do trabalho e da formação continuada dos referidos servidores acabaria por viabilizar uma valorização e melhor aproveitamento institucional quanto à formação destes profissionais. Nas palavras de Agrawal, Gans, & Goldfarb,

as tarefas que compõem um trabalho serão alteradas. Algumas serão removidas quando as máquinas preditivas passarem a executá-las. Algumas serão adicionadas quando as pessoas tiverem mais tempo para elas. E, para muitas tarefas, as habilidades antes essenciais mudarão, e novas habilidades tomarão o seu lugar (AGRAWAL; GANS; GOLDFARB, 2019, p. 142).

Concluimos, assim, que uma implantação ética da IA gerará, a um só tempo, a automação de rotinas menos expressivas de consciência, ao tempo em que permitirá a ampliação do trato humano em relação à prática consciente da justiça, valorizando-se a

atividade de assessoria, voltada ao estudo de cada processo judicial, por seres de cultura historicamente situados e, portanto, aptos a auxiliarem os magistrados, como órgãos de poder, na efetividade dos valores e dos princípios comunitariamente constituídos.

EMENTA

GESTÃO DE PESSOAS NO PODER JUDICIÁRIO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. ATUALIZAÇÃO HERMENÊUTICA DO INCISO XIV, DO ART. 93, DA CF/1988. NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE DIAGNÓSTICO DA FORÇA DE TRABALHO EXISTENTE, ALIADA À DEFINIÇÃO DE UMA POLÍTICA DE INOVAÇÃO CONCENTRADA NA AUTOMAÇÃO DOS ATOS DE MERO EXPEDIENTE, ISSO DE FORMA CONJUGADA AO ESTABELECIMENTO DE UMA POLÍTICA FORMATIVA DA FORÇA DE TRABALHO DOS SERVIDORES QUE VIABILIZE REDIRECIONAMENTO DA ALOCAÇÃO EM TAREFAS ORDINATÓRIAS PARA AS ATIVIDADES DE ASSESSORIA DIRETA.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA III - 3ª REGIÃO

Defensor(a)

BRUNO ALVES RODRIGUES

13. SERVIDÃO DIGITAL - DIREITO À DESCONEXÃO PROFISSIONAL

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Aglutinada

Fundamentações:

Tese 1: Servidão digital e a Justiça do Trabalho

Tese: Servidão digital e a Justiça do Trabalho

O Brasil é um Estado Democrático de Direito que tem, entre os seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e rege-se, nas suas relações internacionais, pela prevalência dos direitos humanos (art. 1º, III e IV, e 4º, II, da Constituição Federal). Dentre os direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, estão a liberdade individual, o livre exercício de qualquer trabalho ou profissão, a proibição de tratamento desumano e degradante e a determinação de que a propriedade atenderá sua função social (art. 5º, *caput*, II, XIII, III e XXIII). A Ordem Econômica no Brasil é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme ditames da justiça social, e tem, dentre seus princípios a função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, *caput*, III e VIII, da Constituição).

Não há lugar, no cenário constitucional brasileiro, espaço para qualquer tipo ou espécie de escravidão, abolida formalmente no Brasil pela Lei Áurea 1888 (Lei nº 3.353/1888). O trabalho em condições análogas à de escravo atentam contra a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a função social da propriedade e atingem diversos outros direitos fundamentais, como a vida, integridade física e psíquica e liberdade de locomoção e constitui fato tipificado no art. 149 do Código Penal.

Todavia, novas formas de servidão, advindas do uso indevido das novas tecnologias de informação e de comunicação surgem no mundo do trabalho.

A chamada Revolução 4.0 criou “um mundo no qual sistemas virtuais e físicos de manufatura cooperam globalmente entre si de forma flexível” e novos modelos operacionais fundados na fusão dessas tecnologias e na sua interação e interconexão entre os domínios físico, digital e biológico (SCHWAB, 2016, p. 12, tradução livre). Essas ferramentas tecnológicas são desenvolvidas para serem utilizadas em favor da humanidade de maneira ética e socioambientalmente responsável, com observância aos direitos fundamentais, especialmente no mundo do trabalho.

A tecnologia, em seu estágio atual, é capaz de subjugar os trabalhadores pela hiperconexão, pela telepressão, pela precificação, pela supressão de sua privacidade, liberdade ou saúde ou por qualquer outra forma de precarização.

A hiperconexão acontece quando o indivíduo é “obrigado a interagir cada vez mais com redes e instrumentos de comunicação digitais”, podendo transformá-lo em cidadão-ciborgue (LEMOS, 2004, p. 143). Nesse caso, há “uma permanente, ininterrupta ou prolongada interação com as novas tecnologias da informação em razão do trabalho por meio de uma conexão, rede ou Internet ou por aplicativos como os de conversação online”, que pode afetar sua saúde (CHEHAB, 2015, p. 96).

A telepressão, que também incentiva os trabalhadores a se manterem conectados a meios eletrônicos relacionados ao trabalho, consiste na necessidade de responder rapidamente às mensagens recebidas (CARDIM, 2022, pp. 99-100). Normalmente é utilizada para estabelecer metas, ritmos, tarefas e tempos.

Na precificação, a remuneração do trabalhador é controlada/definida por meio eletrônica e conduz à intensificação do trabalho. Além disso, os meios digitais podem subjugar o trabalhador em sua vida privada, em sua liberdade ou por qualquer outra forma de precarização, quando, por qualquer meio reduzam a sua dignidade como pessoa humana, intensifique seu trabalho (sua jornada) ou restrinja a sua liberdade individual.

Ricardo Antunes (2018), ao estudar trabalhadores plataformizados, nas suas mais diversificadas formas, dentro do modelo de trabalho intermitente ou a zero-hora, considera que essas formas de trabalho assalariado da era digital são novos escravos digitais submetidos a longas jornadas e com supressão das pausas para descanso.

Vive-se, portanto, uma nova modalidade de servidão digital.

Constitui servidão digital a submissão de trabalhador a condições de trabalho exaustivas ou indignas, pelo uso de ferramentas tecnológicas, que o subjagam pela hiperconexão, pela telepressão, pela precificação, pela supressão de sua privacidade, liberdade ou saúde ou por qualquer outra forma de precarização.

Na defesa dos valores democráticos, dos direitos fundamentais da pessoa humana, do Direito do Trabalho e de seus princípios orientadores, incumbe à Justiça do Trabalho reprimir toda e qualquer forma de servidão, ainda que seja por meios tecnológicos.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura nos tempos modernos. *Laborare*. a. V, n. 9, jul./dez. 2022.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. *A privacidade ameaçada de morte: desafios à proteção de dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática*. São Paulo: LTr, 2015.

LEMOS, André. Cidade-ciborgue: a cidade na cibercultura. *Galáxia*. São Paulo, v. 4, n. 8, out. 2004.

SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. Genebra: Fórum Econômico Social, 2016.

Tese 2: DIREITO À DESCONEXÃO PROFISSIONAL. DEVER DO EMPREGADOR DE NÃO PERTURBAR FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO.

No contrato de trabalho, deve-se respeitar o limite máximo da jornada trabalho. Não pode o empregador valer-se da hiperconectividade do trabalhador para enviar mensagens fora do horário de trabalho sob a justificativa de se tratar de informações relevantes e que, a princípio, impactarão no próximo expediente de trabalho, porque sacrifica o direito à desconexão, retira do trabalhador a paz, consome o tempo de vida fora do trabalho, estressa e pode levar ao desencadeamento do Esgotamento Profissional. Burnout é uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso (cid 11). É caracterizada por três dimensões: a-) sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; b-) aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e c-) redução da eficácia profissional. Deve-se limitar o tempo de trabalho para proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, salvaguardar a sua autodisponibilidade e assegurar condições reais de conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar. A possibilidade de checagem constante de mensagens eletrônicas instantâneas relacionadas ao trabalho, fora do horário de trabalho, pode desencadear ansiedade, depressão e agravar transtornos pré-existentes (isolamento social, compulsões, TOC), além de deteriorar os padrões do ciclo sono-vigília e comprometer o descanso adequado. A mera utilização de aparelhos celulares particulares do trabalhador para integrar grupos de mensagens de trabalho no aplicativo Whatsapp violam o direito à desconexão do trabalho independentemente da possibilidade do empregado estar desconectado durante o tempo de vida fora do trabalho ser franqueada, de não existir ordem expressa para que o empregado se mantenha conectado ou de que haja a exigência de resposta imediata. Deve-se combater a cultura da valorização da figura do trabalhador hiperconectado e disponível 24 horas (resolutividade on line). O empregador não pode promover ou propiciar um ambiente de trabalho competitivo, no qual se valorize os “incansáveis”, ou seja, os que permanecem acompanhando o andamento dos serviços na empresa mesmo durante os períodos de descanso (repouso, folga, férias) através da visualização do fluxo de mensagens em grupos de trabalho no Whatsapp. O exercício do direito à desconexão pelo empregado diante da competição acirrada e do desempregado expressivo só atinge a sua plena concretização quando se muda o foco e se direito se reverte no dever do empregador de não perturbar fora do horário de trabalho (1). O empregador por vezes pode ter receio de desconectar-se por pensar que isso poder resvalar em demonstração de desinteresse pela atividade na empresa e, por conseguinte, desencadear uma perda da oportunidade de futura promoção ou ensejar ao fim e ao cabo o seu desligamento dos quadros. Mas, ao empregador, pode-se exigir uma determinação dirigida aos empregados para que desliguem o celular fornecido pela empresa fora do horário de trabalho para garantir o cumprimento ostensivo do dever do empregador de não conexão profissional fora da jornada laboral. 1) AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região*, n. 52, 2018, págs. 255/268.

EMENTA

EMENTA 1

SERVIDÃO DIGITAL. PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. CONSTITUI SERVIDÃO DIGITAL A SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÕES DE TRABALHO EXAUSTIVAS OU INDIGNAS, PELO USO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS, QUE O SUBJUGAM PELA HIPERCONEXÃO, PELA TELEPRESSÃO, PELA PRECIFICAÇÃO, PELA SUPRESSÃO DE SUA PRIVACIDADE, LIBERDADE OU SAÚDE OU POR QUALQUER OUTRA FORMA DE PRECARIZAÇÃO. 2. NA DEFESA DOS VALORES DEMOCRÁTICOS, DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA HUMANA, DO DIREITO DO TRABALHO E DE SEUS PRINCÍPIOS ORIENTADORES, INCUMBE À JUSTIÇA DO TRABALHO REPRIMIR TODA E QUALQUER FORMA DE SERVIDÃO, AINDA QUE SEJA POR MEIOS TECNOLÓGICOS.

EMENTA 2

DIREITO À DESCONEXÃO PROFISSIONAL. DEVER DO EMPREGADOR DE NÃO PERTURBAR FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. PRESERVAÇÃO DO TEMPO DE NÃO TRABALHO COMO GARANTIA DA SAÚDE MENTAL. GRUPO DE MENSAGENS DE TRABALHO NO APLICATIVO WHATSAPP. ENVIO DE MENSAGENS FORA DA JORNADA DE TRABALHO. CABIMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMBATE À CULTURA DA DISPONIBILIDADE PERMANENTE. DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTATO DURANTE OS PERÍODOS DE DESCANSO. IMPOSSIBILIDADE DE USO DO CELULAR PARTICULAR DO TRABALHADOR PARA INTEGRAR GRUPO DE MENSAGENS DE TRABALHO NO WHATSAPP. GRUPO DE MENSAGENS DE TRABALHO APENAS EM APARELHO FORNECIDO PELO EMPREGADOR E COM UTILIZAÇÃO RESTRITA DURANTE O EXPEDIENTE. DEVER DO EMPREGADOR DE DETERMINAR QUE O TELEFONE PERMANEÇA DESLIGADO FORA DA JORNADA DE TRABALHO.

Autor(es)/ Instituição

GUSTAVO CARVALHO CHEHAB, AMATRA X - 10ª REGIÃO

Defensor(a)

FRANCISCA BRENNIA VIEIRA NEPOMUCENO

14. MAPEAMENTO REGIONAL DO TRABALHO INFANTIL ATRAVÉS DO CPF CADASTRADO NO PJE.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A atual versão do PJE não permite que se obtenham dados acerca das ações que versem sobre trabalho infantil, o que prejudica a implantação de medidas, pelo Judiciário, para coibir tais práticas e atuar na promoção da dignidade da pessoa humana desde a infância.

A única forma de identificar ações dessa natureza é quando o advogado indica que se trata de trabalho infantil, quando do ajuizamento da ação. Fica ao talante do advogado, pois, fazer a classificação da ação, o que nem sempre ocorre. Ademais, não se tem acesso ao número global dos processos que tratem dessa espécie de trabalho, localidades em que há maior incidência dessa demanda específica ou outras variáveis que espelhem um quadro do trabalho infantil no Brasil a partir da análise das ações existentes na Justiça do Trabalho.

Além disso, é sabido que existem vários movimentos no Brasil em prol da eliminação do trabalho infantil, entre eles, no âmbito trabalhista, cabe mencionar o Tribunal Justiça e Cidadania - TJC, da ANAMATRA e o Programa de Combate ao trabalho infantil e incentivo à aprendizagem, do TST. Não obstante toda a mobilização social em torno do tema, segundo dados do IBGE, divulgados em 26.1.2024, de 2019 para 2022, o trabalho infantil cresceu no país^[1]. Some-se a essa situação, o fato de que o Brasil assumiu o compromisso de até 2025 erradicar todas as formas de trabalho infantil em cumprimento ao disposto na meta 8.7 do ODS 8, da agenda 2030 da ONU.

Com a implantação dessa ferramenta será possível traçar o mapa do trabalho infantil no país, a partir do Judiciário, a fim de que se possam implantar ações de desestruturação desta forma de exploração humana, realizando-se a proteção integral da criança e do adolescente.

Uma vez constatada a omissão do sistema PJE, para o melhor cumprimento da determinação contida no art. 227 da Constituição Federal de 1988, **propõe-se a criação de ferramenta que identifique a existência de litigante menor em um dos polos da ação, através do CPF, e reprodução da informação estatisticamente no Observatório**. A partir dessa iniciativa será possível superar a dificuldade na obtenção de dados acerca do trabalho infantil através do sistema PJE, bem como se pensar em ações que combatam a prática dessa espécie de trabalho de maneira efetiva.

[1] <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais> (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>)

EMENTA

PARA FINS DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL, MELHOR PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E REALIZAÇÃO DO ART. 227 DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, IMPÕE-SE A CRIAÇÃO DE FERRAMENTA DE PESQUISA QUE IDENTIFIQUE A INCLUSÃO DE LITIGANTE MENOR EM UM DOS POLOS DA AÇÃO A PARTIR DO CADASTRO DO CPF NO PJE COM A REPRODUÇÃO DA INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA NO OBSERVATÓRIO.

Autor(es)/ Instituição

MARIANA DE CARVALHO MILET

Defensor(a)

MARIANA DE CARVALHO MILET

15. "ZOOM-JUD". USO DE UMA PLATAFORMA ESPECÍFICA E CUSTOMIZADA PARA A REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIAS E SESSÕES VIRTUAIS.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams ou congêneres são plataformas genéricas para a realização de videoconferências, sem qualquer integração com os demais sistemas processuais. Em razão disso, o Poder Judiciário deve investir na implementação gradativa de funcionalidades próprias e específicas que facilitem a realização de audiências e sessões virtuais.

Como exemplo de recursos potencialmente úteis, a plataforma poderia permitir que os próprios atores processuais fizessem alimentação de determinados dados no sistema, como qualificação de prepostos e testemunhas presentes, dados bancários para acordos, exibição rápida de documentos dos autos durante algum depoimento, entre outros. Poderia também viabilizar a extração automática de informações já cadastradas no PJe (CTPS, PIS, CPF, datas de admissão e saída, CNPJ do empregador) para os casos, por exemplo, de expedição de alvará para saque do FGTS ou ofício para habilitação ao seguro-desemprego. Revelar-se-ia útil, ainda, a exibição automática do horário do processo da audiência que está sendo realizada e daquelas que estão aguardando serem chamadas na sequência.

Ao ingressarem na sala, os participantes poderiam clicar no horário e processo de sua respectiva audiência, e selecionar em qual condição estão presentes (advogado do autor, advogado do réu, testemunha, parte, outros), a fim de facilitar sua identificação mais rápida, entre múltiplas outras funcionalidades possíveis, a serem gradativamente implementadas e aprimoradas, em uma plataforma específica e customizada para audiências e sessões virtuais (espécie de "Zoom-Jud").

EMENTA

O PODER JUDICIÁRIO E A JUSTIÇA DO TRABALHO DEVEM INVESTIR NA CONTRATAÇÃO OU CRIAÇÃO DE UMA PLATAFORMA DIGITAL ESPECÍFICA E CUSTOMIZADA PARA A REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIAS E SESSÕES VIRTUAIS, COM A EXISTÊNCIA DE FUNCIONALIDADES PRÓPRIAS PARA TAIS ATOS, DE MANEIRA A AUXILIAR O TRABALHO DOS(AS) JUÍZES(AS) E ASSISTENTES (UMA ESPÉCIE DE "ZOOM-JUD").

Autor(es)/ Instituição

JOAO RENDA LEAL FERNANDES

16. MEIOS TÉCNICOS E PRÁTICOS DE PARTICIPAÇÃO DE AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS ÔNUS DAS PARTES

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O processo digital no âmbito da Justiça do Trabalho teve início oficial em 29 de março de 2010 mediante assinatura de termo de cooperação técnica entre o CSJT e o CNJ, inaugurou-se, desde então, um novo e irreversível capítulo de avanço e progresso no meio de tramitação e acessibilidade ao processo por todos os figurantes processuais.

As transformações comportamentais impostas mundialmente pela pandemia da COVID-19 foram combustível para o avanço na inserção dos meios tecnológicos, também durante a realização das audiências, com grande adesão de advogados e partes.

A par da volumosa adesão, na prática, é extremamente comum se materializarem dificuldades técnicas e requerimentos de remarcação de audiência ante o acesso inapto de partes e testemunhas.

Todavia ao optar pela tramitação 100% digital as partes assumem o ônus de participar do ato processual de modo remoto devendo diligenciar o perfeito acesso às audiências virtuais, com qualidade viável de som e imagem, não importando em cerceamento de defesa o indeferimento dos requerimentos de remarcação da sessão e ou aplicação das penalidades de confissão, revelia ou arquivamento em decorrência de dificuldades técnicas enfrentadas.

A maioria das unidades judiciárias disponibiliza as suas dependências e estrutura para participação em audiências, assim, os que optam pela presença remota devem deter os meios técnicos e práticos da participação.

Admitir o contrário seria atentar contra o princípio da celeridade e duração razoável do processo.

A Justiça do Trabalho de hoje e de amanhã, não sobreviverá sem a franca e progressiva inserção dos meios digitais, caminhando para um momento em que os atos processuais presenciais serão escassos e utilizados somente quando imprescindíveis, porém a dialética exige o aperfeiçoamento dos meios técnicos também pelos figurantes do ato processual e viabilização do acesso às suas testemunhas.

Tal realidade é irreversível e promove o acesso mais efetivo à Justiça, podendo o cidadão intervir no ato processual de onde quer que se encontre, materializando, em sua forma plena, os princípios constitucionais do amplo acesso à justiça, duração razoável do processo e celeridade na sua tramitação, art. 5º, incisos XXXV e LXXVII.

EMENTA

NO PROCESSO SOB TRAMITAÇÃO 100% DIGITAL E NAS AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS OU SEMI-PRESENCIAIS DESIGNADAS A REQUERIMENTO DA PARTE, O ÔNUS DE DETER OS MEIOS TÉCNICOS E PRÁTICOS DE PARTICIPAR DA SESSÃO É DOS LITIGANTES, SOB PENA DE PRECLUSÃO, NÃO IMPORTANDO CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA O INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE ADIAMENTO DA SESSÃO OU APLICAÇÃO DAS PENALIDADES CABÍVEIS ÀS PARTES

Autor(es)/ Instituição

MARIELLA DE OLIVEIRA GARZIERA, DANIELA MACHADO CARVALHO

17. EXAURIDAS AS MEDIDAS COERCITIVAS SEM ÊXITO E EXPEDIDA CERTIDÃO DE DÍVIDA TRABALHISTA. ARQUIVAMENTO DA EXECUÇÃO COM BAIXA DEFINITIVA E INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

FUNDAMENTAÇÃO: Conforme artigos 121, 126 e 129 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral^[1], em caso de execução frustrada, com expedição de certidão trabalhista, é vedado o arquivamento com baixa definitiva do processo de execução. Dessa forma, o processo obrigatoriamente ficará suspenso e somente se extinguirá com o pagamento ou com a declaração de prescrição intercorrente.

Tal situação viola o princípio do livre convencimento do magistrado ao impor, ao juiz da execução, a necessária aplicação do instituto da prescrição intercorrente, sob pena de o processo manter-se em tramitação *ad eternum*.

Mais grave do que isso é que, a regulamentação, nesses moldes, contraria a principiologia que rege os créditos trabalhistas, na medida em que direciona o andamento do processo para uma decisão de extinção do crédito, cuja natureza alimentar é inquestionável.

Ademais, o prolongamento indefinido do processo de execução, cujas medidas coercitivas se mostraram totalmente ineficazes, viola o princípio da celeridade e efetividade processual, tumultuando o juízo, impactando negativamente nas estatísticas da unidade jurisdicional – como se a ela fosse imputável a demora na entrega do bem pretendido, quando é certo que todas as medidas coercitivas foram tomadas –, afrontando também o princípio da eficiência da Administração Pública e da racionalidade do uso dos recursos administrativos.

Em caso de exaurimento das medidas coercitivas – sejam elas impulsionadas pelo juízo ou requeridas pelas parte – sendo expedida a certidão trabalhista, o provimento jurisdicional está entregue e o credor possui título hábil para futuramente executar o seu crédito, não se mostrando razoável que esse processo permaneça sobrestado indefinidamente ou obrigando o magistrado a extinguir o feito, com o reconhecimento da prescrição intercorrente, em prejuízo aos interesses do trabalhador credor.

Por fim, registre-se que as situações que levam à extinção do processo de execução, arroladas no artigo 924, CPC, não são taxativas. Há diversas outras situações que ensejam a extinção da execução, como a desistência pelo credor (art. 775, CPC) e o acolhimento de Embargos à Execução, pelo que a frustração das medidas coercitivas com expedição de certidão de débito trabalhista há de ser também reconhecida como modalidade de extinção do processo de execução, inclusive com a criação de andamento específico no sistema PJE.

^[1] **Art. 121.** Exauridas em vão as medidas coercitivas impulsionadas pelo juízo ou requeridas pela parte, o processo deverá ser suspenso, com a intimação do exequente, precedido de atualização cadastral e verificação da situação no BNDT.

Art. 126. Não havendo mais atos executórios a serem praticados pelo juízo trabalhista, o processo será suspenso mediante a utilização do movimento de suspensão/sobrestamento respectivo até o encerramento da recuperação judicial ou da falência que ela eventualmente tenha sido convolada (art. 156 e seguintes da Lei nº 11.101/2005).

Parágrafo único. Os processos suspensos por recuperação judicial ou falência deverão ser sinalizados com marcador correspondente no Sistema PJe.

Art. 129. O arquivamento definitivo do processo de execução, no âmbito da Justiça do Trabalho, decorre da declaração prévia, por sentença, da extinção da execução, pela verificação de uma das hipóteses contempladas nos incisos II, III, IV e V do artigo 924 do CPC, por se achar exaurida a prestação jurisdicional.

Parágrafo único. É vedado o arquivamento com baixa definitiva do processo de execução em qualquer situação não prevista no caput, inclusive em processos reunidos em razão de centralização de execuções, processos sobrestados ou arquivados provisoriamente.

EMENTA

EXAURIDAS EM VÃO AS MEDIDAS COERCITIVAS IMPULSIONADAS PELO JUÍZO OU REQUERIDAS PELA PARTE E EXPEDIDA CERTIDÃO DE DÍVIDA TRABALHISTA, O PROCESSO DE EXECUÇÃO DEVERÁ SER ARQUIVADO COM BAIXA DEFINITIVA, COM A INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE.

Autor(es)/ Instituição

SIMONE SOARES BERNARDES

18. Fiscalização pelo Empregador do Conteúdo de Mensagens em Chats Privados nas Redes Sociais

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

As redes sociais são sistemas privados, disponibilizados ao público em geral, por meio de conta pessoal criada pelo próprio usuário. Na maioria das plataformas o membro pode, por intermédio das configurações, decidir o grau de acessibilidade de seu perfil e de suas publicações, momento em que decide o limite de visibilidade a terceiros das interações que realizar[1]

A questão central a ser aqui analisada é: caso o empregador permita o uso de equipamento da empresa para acesso às plataformas de relacionamento, existe a possibilidade legal de ter acesso ao conteúdo das comunicações particulares realizadas pelo trabalhador em seu perfil pessoal? O problema deve ser analisado à luz do Marco Civil da Internet, Lei no 12.965, de 23 de abril de 2014, segundo o qual não é admissível o monitoramento das comunicações privadas, conforme disciplinam os artigos 7º e 8º:

Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:

- I - inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
- II - inviolabilidade e sigilo do fluxo de suas comunicações pela internet, salvo por ordem judicial, na forma da lei;
- III - inviolabilidade e sigilo de suas comunicações privadas armazenadas, salvo por ordem judicial; [...]

Art. 8º A garantia do direito à privacidade e à liberdade de expressão nas comunicações é condição para o pleno exercício do direito de acesso à internet.

Parágrafo único. São nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que violem o disposto no caput, tais como aquelas que:

- I - impliquem ofensa à inviolabilidade e ao sigilo das comunicações privadas, pela internet; (BRASIL, 2014, grifou-se).

Diante do texto legal, não podem ser monitoradas as comunicações do trabalhador realizadas em canais privados, como mensagens particulares nas redes sociais, quando se utiliza os perfis pessoais dos operários, ainda que em equipamentos da empresa. As interações privadas do usuário, em seu perfil particular, estão sob a proteção constitucional da inviolabilidade de correspondência, na medida em que não são direcionadas ao empregador, mas sim à própria pessoa do trabalhador.

Trata-se de correspondência particular e sua violação também pode vir a caracterizar ilícito penal, nos moldes do art. 40 da Lei no 6.538, de 22 de junho de 1978. A Recomendação

CM/Rec(2015)5 da União Europeia expressamente declara que o conteúdo, o envio e a recepção de comunicações eletrônicas privadas no local de trabalho não pode ser acessado

pelo empregador em hipótese alguma. Moreira (2016, p. 169) sublinha que a propriedade do equipamento não é fundamento jurídico a legitimar a fiscalização das comunicações privadas. O vínculo laboral não autoriza a empresa a visualizar mensagem da qual não seja destinatária.

Por outro lado, entende-se possível ao empregador monitorar o fluxo dos dados na Internet em equipamento da empresa, uma vez que as horas de trabalho são custeadas pelo empreendimento, além de estar abarcada pelo poder diretivo empresarial a capacidade de ditar o modo da prestação dos serviços. Desde que o patronato previamente informe aos obreiros a fiscalização e que esta transcorra de forma geral, abrangendo todos os trabalhadores e por amostragem ou aleatória, sem que haja perseguição a um trabalhador ou grupo específico.

A Recomendação da União Europeia CM/Rec(2015)5 determina que, no caso de tratamento de dados pessoais dos empregados relativos a páginas da Internet ou Intranet visitadas, deve ser dada preferência à adoção de medidas preventivas, como a implementação de filtros que impeçam determinadas operações/acessos particulares e a separação de eventual monitoramento de dados pessoais.

Sendo assim, se o empregado permanecer surfando duas horas nos perfis dos amigos virtuais ou visualizar três horas de vídeos em determinada rede social, mencionados fluxos de

dados são passíveis de serem fiscalizados. Porém o conteúdo das comunicações em canais privados de perfil pessoal não é possível de ser visualizado pelo patronato, por força da proteção constitucional da privacidade das correspondências.

Caso o empregador opte por autorizar acesso nos equipamentos empresariais aos perfis privados dos empregados, não pode realizar o monitoramento do conteúdo. Há apenas uma exceção, por ordem judicial, hipótese que não abarca a possibilidade de o empregador, por vontade própria, investigar as interações que não são a ele direcionadas.

O sigilo de mensagens digitais apenas pode ser quebrado por determinação judicial prévia e unicamente no âmbito do Direito Penal. Simples visões estratégicas, econômicas ou disciplinares do patronato não podem afastar prerrogativas constitucionais (CHAVES JÚNIOR, 2009a). Belmonte (2014, p. 89), em texto anterior à vigência do MCI (BRASIL, 2014), defendeu “um monitoramento meramente formal”, por meio de sistemas de segurança, para evitar disseminação de vírus, acrescentando que não se pode controlar o conteúdo das comunicações, mas apenas eventuais abusos. Porém, entendeu cabível autorização do trabalhador para que o empregador exerça vigilância sobre os conteúdos ou que, em certas situações, seja possível o uso em processo judicial de material ilícitamente obtido, sob o argumento do princípio da ponderação e do direito de prova. Academicamente, discorda-se do referido entendimento, na medida em que o MCI (BRASIL, 2014) não prevê exceção legal para autorizar acesso às comunicações privadas por empregadores nos perfis pessoais dos obreiros. Não pode, portanto, o intérprete criar restrições não previstas em lei.

É preciso se considerar que o trabalhador é hipossuficiente na relação contratual, o que implicaria a anuência ao controle e ofensa a seu direito constitucional de privacidade por receio da manutenção do vínculo de emprego, o que não pode ser permitido por um Judiciário republicano e guardião dos direitos fundamentais.

Vale dizer que a Constituição de 1988 não fez exceção outra que não a quebra do sigilo de correspondência apenas para fins processuais penais. Por isso, argui-se que a prova obtida por empregador ao acessar os canais privados de comunicação online é ilícita e não pode encontrar guarida judicial. Eventuais indícios de conduta delituosa devem ser submetidos ao juiz penal para que avalie a necessidade da quebra do sigilo.

É relevante frisar que, se nenhuma prova contra o trabalhador for encontrada, a possível quebra ilícita da privacidade das comunicações efetuada pelo empregador ensejará reparação moral e material, além da ocorrência do ilícito penal acima referido.

O patronato pode regulamentar o uso do equipamento empresarial determinando que ele sirva apenas para fins profissionais, o que não geraria grandes repercussões, considerando que os smartphones permitem o acesso às redes sociais no dispositivo do próprio operário.

Nesse caso, se o trabalhador acessar perfis pessoais em redes de relacionamento no computador empresarial, caberia punição do trabalhador, pelos meios regulares juslaborais,

quais sejam: advertência, suspensão e, a depender da gravidade, justa causa. Cabe referir o artigo 22o, do Código do Trabalho português (PORTUGAL, 2009), que oferta disposição passível de ser aplicada ao Direito brasileiro, por força do art. 8º da CLT. De acordo com a normatividade estrangeira, a empresa pode regulamentar o uso das redes sociais online. No entanto, caso permita o acesso aos perfis pessoais, não poderá fiscalizar o conteúdo das interações efetuadas pelos trabalhadores nos canais privados dos perfis particulares.

De outro giro, se o obreiro possuir acesso aos perfis da empresa e tiver a responsabilidade de monitorar e responder a eventuais comentários ou mensagens, nesse caso em específico, se houver prévia comunicação ao trabalhador de que haverá monitoramento, o empregador poderá efetivar a fiscalização, como meio de manutenção da qualidade do atendimento e em decorrência do poder de dirigir o modo da realização dos serviços, conforme o art. 2º da CLT (BRASIL, 1943).

A regulamentação CM/Rec(2015)5 do Conselho Europeu adota esse entendimento. Referida regulamentação decorre do fato de que a comunicação seria direcionada à própria organização, a seu perfil institucional e não propriamente à pessoa do trabalhador em específico, que apenas opera o perfil na qualidade de preposto.

É recomendável que haja informação automática ao interlocutor de que podem ser monitoradas as mensagens naquele perfil da rede social, como meio de observância da boa-fé para com a pessoa que está em interação e desconhece as normas do estabelecimento empresarial.

No caso de o empregador não proibir que o empregado utilize o perfil corporativo para fins pessoais em plataforma de relacionamento, não poderá realizar o monitoramento das comunicações privadas, por força de ter autorizado, ainda que tacitamente, interações abarcadas pela proteção constitucional da intimidade e da vida privada. Reafirme-se: não pode haver vigilância secreta, todas as averiguações devem ser previamente informadas ao trabalhador, por força do princípio da boa-fé.

Em relação a equipamentos privados do trabalhador, não é possível o monitoramento pelo empregador das comunicações particulares realizadas pelos operários, ainda que avise previamente aos obreiros, uma vez que tal conduta se caracterizaria como vilipêndio ao patrimônio material e imaterial dos

trabalhadores.

Não há viabilidade legal para invasão do dispositivo, nem se for solicitada senha ao trabalhador e este a fornecer, pois caracterizaria o constrangimento moral, pelo risco da perda do emprego, com subsunção do fato à norma do art. 151 do Código Civil. Questão interessante se identifica na situação em que o empregador disponibiliza equipamento portátil para uso profissional do empregado, com a faculdade de uso particular, inclusive fora do ambiente de trabalho, como smartphones e tablets. Segundo a disciplina legal do MCI (BRASIL, 2014), a classe patronal poderia determinar de forma clara e prévia que não haja acesso por meio do dispositivo fornecido a perfis pessoais em aplicativos de redes de relacionamento. Caso exista essa norma, a constatação de utilização indevida pode ensejar a aplicação das punições laborais.

Em caso de ausência de norma, presume-se a autorização para uso particular e a vedação de o empregador realizar vigilância do equipamento, especialmente quanto ao conteúdo privado. O acesso patronal pode gerar, inclusive, direito a danos morais por eventual vilipêndio a conteúdos indevidos e não direcionados ao empregador e que causem ofensa à honra.

O patronato não possui o poder de polícia e não está autorizado a levantar o manto da proteção constitucional do sigilo das comunicações e dados privados, conforme disposto no art.

5º, inciso XII, da Carta Republicana.

[1] Este artigo é uma versão resumida de Capítulo do Livro A Reconfiguração do Direito do Trabalho a Partir das Redes Sociais Digitais, de mesma autoria.

EMENTA
AS COMUNICAÇÕES DOS EMPREGADOS NOS ESPAÇOS PRIVADOS, COMO CHATS E MESSENGER, EM SEUS PERFIS PESSOAIS NAS REDES SOCIAIS, NÃO SÃO PASSÍVEIS DE MONITORAMENTO PATRONAL, POR ESTAREM PROTEGIDAS PELA GARANTIA CONSTITUCIONAL DO SIGILO DE CORRESPONDÊNCIA E PELO MARCO CIVIL DA INTERNET, EXCETO SE O EMPREGADOR FOR UM DOS DESTINATÁRIOS. POR OUTRO LADO, EM RELAÇÃO AOS PERFIS CORPORATIVOS, CRIADOS PARA O TRABALHO, DESDE QUE A CIBERVIGILÂNCIA SEJA PREVIAMENTE INFORMADA, AS COMUNICAÇÕES PRIVADAS FEITAS PODERÃO SER MONITORADAS, POR SEREM DIRECIONADAS À PRÓPRIA EMPRESA, QUE É REPRESENTADA POR SEU EMPREGADO, COMO OPERADOR DE UM PERFIL EMPRESARIAL.

Autor(es)/ Instituição

AMATRA III - 3ª REGIÃO

Defensor(a)

GERALDO MAGELA MELO

19. Discriminação algorítmica em processo seletivo de emprego

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A atual sociedade em rede tem utilizado, cada vez mais, a Inteligência Artificial para o desenvolvimento de atividades nos mais diversos setores, inclusive, no mercado de trabalho. A utilização de algoritmos para a tomada de decisões tem se tornado comum e, apesar das facilidade decorrentes dessa inovação tecnológica, o seu manejo não está isento de críticas ou mesmo de gerar prejuízos aos envolvidos.

De acordo com o site *Wikipedia*, algoritmo é “uma sequência finita de ações executáveis que visam obter uma solução para um determinado tipo de problema, ou seja, segundo Dasgupta, Papadimitriou e Vazirani, algoritmos são procedimentos precisos, não ambíguos, mecânicos, eficientes e corretos.” (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Algoritmo>) (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Algoritmo>) (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Algoritmo>)).

O Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia serviu de inspiração para a elaboração da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Cumpre ressaltar que o artigo 88º do RGPD é dedicado exclusivamente ao tratamento de dados no contexto laboral, disciplinando que cabe aos Estados Membros estabelecer em seus ordenamentos, ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no tratamento de dados de trabalhadores para efeitos de recrutamento, execução do contrato, igualdade e diversidade, saúde e segurança e cessação contratual, dentre outros.

No entanto, a LGPD brasileira não traz dispositivo semelhante, não regulamentando de forma expressa o tratamento de dados no contexto das relações de trabalho, assim como fez o RGPD europeu. Contudo, cabe ressaltar que o regramento em questão é aplicável a todas as relações jurídicas, ressaltando-se a sua aplicação às hipóteses do art. 4º da Lei. O art. 20 da Lei nº 13.709/2018 dispõe o seguinte:

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade. (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)

§1º O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.

§2º Em caso de não oferecimento de informações de que trata o § 1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais.

§3º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 13.853, de 2019)

Tornou-se pública a notícia de que a *Amazon* utilizava algoritmo para a seleção de candidato a emprego, o qual acabou por adotar critérios sexistas para a seleção, prejudicando as mulheres que se candidatavam às vagas (Fonte: <https://olhardigital.com.br/2018/10/10/noticias/inteligencia-artificial-da-amazon-exercitava-preconceito/>) (<https://olhardigital.com.br/2018/10/10/noticias/inteligencia-artificial-da-amazon-exercitava-preconceito/>) (<https://olhardigital.com.br/2018/10/10/noticias/inteligencia-artificial-da-amazon-exercitava-preconceito/>)). O sistema foi desenvolvido em 2014 para facilitar o processo de seleção, de forma que, se a empresa tivesse 100 candidatos para uma vaga, o algoritmo seria capaz de escolher os cinco mais indicados para a posição, com base em uma pontuação de uma a cinco estrelas.

Contudo, a maioria das fichas de inscrição recebidas pela empresa eram de homens e, por isso, o algoritmo acabou criando uma tendência a preferir candidatos do sexo masculino para as vagas, simplesmente porque o banco de dados era majoritariamente masculino. No entanto, a partir de 2015, teria ficado evidente que o sistema estava com problemas para analisar os currículos de

mulheres. O algoritmo começou a desconsiderar as fichas que mencionavam a palavra “mulher”, fazendo com que candidatos do sexo masculino fossem privilegiados no processo seletivo.

Em situações como a que ocorreu com a *Amazon* é perfeitamente aplicável o disposto no art. 20 da Lei nº 13.709/2018, sendo cabível o pedido de revisão da decisão automatizada, que, aliás, é um dos princípios que rege a LGPD. A Lei também prestigia o direito à informação, razão pela qual é possível pedir esclarecimentos acerca dos critérios utilizados na seleção, nos termos do §2º do suprarreferido dispositivo legal. Infelizmente, o §3º da lei foi vetado, mas previa o seguinte:

“§ 3º A revisão de que trata o caput deste artigo deverá ser realizada por pessoa natural, conforme previsto em regulamentação da autoridade nacional, que levará em consideração a natureza e o porte da entidade ou o volume de operações de tratamento de dados.”

Desse modo, na revisão do processo seletivo de emprego pode ser feita novamente por meio de inteligência artificial, não sendo obrigatório que seja feito por uma pessoa humana. Superada a questão da possibilidade de revisão e aplicação às relações de trabalho (incluindo a de emprego), é possível sustentar que o pedido pode ser feito pelo titular do direito prejudicado, conforme expressa disposição do art. 20 da LGPD, assim como por meio de sindicatos, associações e pelo próprio Ministério Público, que são legitimados para a tutela de direitos difusos e coletivos (art. 5º, Lei nº 7.347/85). Desse modo, a tutela pode ocorrer tanto na via individual, quanto por meio de ação coletiva, seja para o pedido de revisão, seja para pedidos indenizatórios decorrentes da conduta discriminatória.

Aliás, o art. 1º da Lei nº 9.029/95 dispõe que “é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Corroborando, o art. 4º da Lei nº 9.029/95, estabelece que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei gera o direito à reparação pelo dano moral, o que pode ser aplicável, de forma analógica, para os casos de não admissão de candidato por motivo de discriminação algorítmica, que tenha por motivo gênero, idade, origem étnica, religião, orientação sexual, entre outros. A conduta implica em grave ofensa aos direitos da personalidade e à dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras (art. 1º, III, CRFB), constituindo ofensa aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária e de reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, CRFB). Assim sendo, a conduta pode constituir dano moral de natureza individual e coletiva.

Por fim, em relação à competência para processar e julgar as ações que envolvam a matéria, sejam ações mandamentais ou indenizatórias, é da Justiça do Trabalho, mesmo em se tratando de dano pré-contratual, à luz do disposto no art. 114, I, da CRFB, ante a pretensa relação de trabalho/emprego.

EMENTA
UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. PROCESSO SELETIVO DE EMPREGO. DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA. POSSIBILIDADE DE PEDIDO DE REVISÃO. DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. É POSSÍVEL PEDIDO DE REVISÃO DE PROCESSO SELETIVO DE EMPREGO QUE, UTILIZANDO-SE DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, ACARRETE DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO DE CANDIDATOS, POR MOTIVO DE GÊNERO, IDADE, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ENTRE OUTROS, O QUE PODERÁ SER FEITO DE FORMA EXTRAJUDICIAL OU POR MEIO DE AÇÃO JUDICIAL INDIVIDUAL OU COLETIVA, COM AMPARO NO ART. 20 DA LEI Nº 13.709/2018. 2. É CABÍVEL INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO, NO CASO DE DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA EM PROCESSO SELETIVO DE EMPREGO. 3. COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO JULGAR AÇÕES QUE ENVOLVEM DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA EM PROCESSO SELETIVO DE EMPREGO.

Autor(es)/ Instituição
AMATRA VIII - 8ª REGIÃO

Defensor(a)
ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS

20. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. JUÍZO 100% DIGITAL.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

As regras do art. 651 da CLT não devem ser interpretadas de forma literal, mas, sistematicamente, de modo a concretizar os direitos e garantias fundamentais insculpidos na Constituição da República. Assim, o processamento da reclamação trabalhista distribuída na modalidade "Juízo 100% Digital", no foro do domicílio do autor ou da autora da reclamação trabalhista garante-lhe o acesso à justiça e não causa prejuízo ao direito de defesa da parte ré, eis que não se pode perder de vista que as audiências no "Juízo 100% Digital" são designadas na modalidade telepresencial, viabilizando, portanto, a presença virtual da parte ré, independente da ação ter sido distribuída no local da contratação do trabalhador ou da trabalhadora, ou da sua prestação de serviços. Os avanços tecnológicos permitem, pois, que os limites territoriais, sob a ótica da exceção de incompetência prevista no art. 651 da CLT, possam ser analisados a partir da perspectiva constitucional de acesso à justiça, considerando-se, inclusive, o modelo de audiências telepresenciais adotado na Justiça do Trabalho.

EMENTA

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. JUÍZO 100% DIGITAL. OS LIMITES TERRITORIAIS, SOB A ÓTICA DA EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR PREVISTA NO ART. 651 DA CLT, DEVEM SER ANALISADOS A PARTIR DA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JUSTIÇA E DO NOVO MODELO DE AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS INERENTES AO JUÍZO 100% DIGITAL, NÃO VIOLANDO O PRINCÍPIO DA AMPLA DEFESA, A TRAMITAÇÃO DO FEITO NO FORO DO DOMICÍLIO DO (A) AUTOR (A) DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.

Autor(es)/ Instituição

MAIRA GUIMARAES ARAUJO DE LA CRUZ, RIVIA CAROLE NASCIMENTO DE MORAES REIS

21. UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O registro de horário é essencial para garantir os direitos trabalhistas relativos a sua jornada de trabalho . O ônus de provar a regularidade desse registro recai sobre o empregador, conforme o artigo 74 e parágrafo 2o da CLT e sedimentado pela Súmula 338 do TST. À luz dos princípios trabalhista, a regra é que incumbe ao empregador manter e apresentar registros precisos e confiáveis da jornada de trabalho do empregado . A geolocalização, obtida por meio de dispositivos como smartphones e outros sistema telemáticos pode ser usada como prova no âmbito do processo trabalhista. No entanto, considerando a obrigação patronal de manter e apresentar os controles de registro de ponto, sua aplicação deve ser criteriosa e não deve violar direitos do empregado. O empregador deve obter o consentimento expresso do empregado (conforme artigo 5o XII da Lei 13709/2018 LGPD) para monitorar sua localização e para utilizar esse monitoramento como prova no processo trabalhista. A Constituição Federal assegura o direito à intimidade e à privacidade do cidadão. A utilização da geolocalização deve ser proporcional e respeitar a vida pessoal do trabalhador. A obtenção de provas deve seguir o devido processo legal. Isso inclui informar o empregado sobre a coleta de dados, garantir sua transparência e possibilitar sua contestação. Nesse sentido o próprio artigo 7o I da Lei 13709/2018 LGPD. Sob essa ótica, a recusa do empregado na utilização da geolocalização não pode gerar presunção juris tantum de veracidade da jornada alegada pelo empregador, devendo ser utilizados outros meios de prova. O direito à intimidade deve ser ponderado com o princípio do devido processo legal, devendo prevalecer o primeiro, caso existam outros meios de se realizar a prova.

EMENTA

EMPREGADO. REGISTRO DE PONTO. APRESENTAÇÃO. ONUS DO EMPREGADOR. GEOLOCALIZAÇÃO E OUTROS MEIOS TELEMÁTICOS. USO COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO. CONSENTIMENTO PRÉVIO DO EMPREGADO. É DO EMPREGADOR O ÔNUS DE MANTER REGISTRO E CONTROLE DO HORÁRIO DO EMPREGADO. A UTILIZAÇÃO DE GEOLOCALIZAÇÃO E OUTROS MEIOS TELEMÁTICOS DEPENDE DE PRÉVIA E EXPRESSA AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. PONDERAÇÃO DO DIREITO À INTIMIDADE E DO PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. A RECUSA DO EMPREGADO EM FORNECER SUA GEOLOCALIZAÇÃO PARA FINS DE INSTRUÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA NÃO GERA PRESUNÇÃO JURIS TANTUM DE VERACIDADE DA JORNADA ALEGADA PELO EMPREGADOR, DEVENDO SER UTILIZADOS OUTROS MEIOS DE PROVA PELO PATRÃO.

Autor(es)/ Instituição

DESIRRE DORNELES DE AVILA BOLLMANN

22. PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS PARA ANÁLISE DOS REQUISITOS DO VINCULO EMPREGATÍCIO - GEOLOCALIZAÇÃO E ALGORITMOS.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A presente tese foi elaborada pelo Grupo de Estudos sobre Lei Geral de Proteção de Dados e Provas Digitais, vinculado à Escola Judicial do TRT15ª Região (EJUD15), fruto de análise e discussão sobre a utilização de dados de geolocalização como prova digital em processos do trabalho, em especial para reconhecimento de vínculo de emprego em modelo de gestão por gamificação e subordinação pelo algoritmo.

O Case que serviu base para os debates nesse Grupo de Estudos, envolveu a relação jurídica havia entre trabalhadores vinculados a plataformas de entrega, objeto do recente acórdão do Tribunal Superior do Trabalho proferido no processo RR 536-45.2021.5.09.0892, tendo como Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, tendo como do Órgão Judicante a 2ª Turma, em votação unânime, cuja sessão de julgamento ocorreu em 13/09/2023, sendo o respectivo acórdão publicado em 29/09/2023.

As relações de trabalho estão atreladas à dinâmica das atividades empresariais, devendo ser compreendidas e analisadas sob a ótica atual e contemporânea, notadamente na identificação dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício.

Tais requisitos são denominados elementos fático-jurídicos da relação de emprego, extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT: personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

No que concerne à personalidade decorre da natureza "*intuitu personae*" do contrato de trabalho subordinado, afastando a possibilidade de empregado pessoa jurídica. Por esse requisito, a pessoa do empregado não pode se fazer substituir no trabalho por outrem, salvo autorização do empregador. O empregador pretende a prestação dos serviços por aquele determinado empregado e não qualquer outro. O contrato está ligado às partes na sua essência.

A não eventualidade ou habitualidade para alguns, refere-se ao fato de que a utilização da força de trabalho, como fator de produção, deve corresponder às necessidades normais da atividade econômica em que é empregada. Será empregado aquele chamado a realizar tarefa inserida nos fins normais da empresa.

Em relação a onerosidade é requisito comum à prestação e ao contrato de trabalho. Para que aquela seja objeto deste, há de ser remunerada. O empregado, que teria como seus os frutos de seu trabalho, pelo contrato de trabalho, transfere essa titularidade ao destinatário, recebendo uma retribuição, daí o seu caráter oneroso. Significa que só haverá contrato de trabalho caso exista um salário convencionado ou pago ou, ainda, a simples intenção onerosa por parte do empregador.

Por fim, a subordinação existente não é a econômica, técnica ou social, e sim a jurídica, pois encontra no contrato seu fundamento e seus limites. Consiste na possibilidade de o empregador dirigir as atividades do empregado, direcionando-as para a consecução dos objetivos por ele visados.

Há uma diferença medular entre "Relação de Trabalho" e "Relação de emprego". Relação de Trabalho é qualquer relação que tenha como objeto o trabalho humano. Já a "Relação de Emprego", mais restrita, é aquela que tem por escopo o trabalho humano subordinado, ou seja, juridicamente subordinado a um empregador que, nos termos da CLT, "assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços".

No entanto, o Direito do Trabalho está embasado no princípio da primazia da realidade, segundo o qual o aspecto formal conferido pelo empregador sucumbe diante da realidade fática do contrato de trabalho e por esse espectro foi constatado que o trabalhador que presta serviços, conectado em uma plataforma, tem sua respectiva frequência inteiramente registrado, literalmente, passo a passo e minuto a minuto, em suas por meio de tecnologias de geolocalização.

Além disso, no que tange à identificação do modelo de subordinação jurídica está distante do contexto clássico, na medida em que **a figura dirigente é uma plataforma digital** e no âmbito da programação inscrita no *software* do aplicativo, está submetido a um modelo de gestão denominado de gamificação “*pela dinâmica dos ‘sticks and carrots’, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica*” (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33).

Corroborando com o exposto, a redação do artigo 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº12.551 de 2011, é bem explícita ao afirmar que:

"Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

Conclui o acórdão, que fundamentou a elaboração da presente tese, “ *que a tecnologia sempre esteve presente nas relações de trabalho, mas estas foram alteradas de forma drástica com os avanços trazidos pela automatização, informática, telemática, inteligência artificial, programação algorítmica, entre outros recursos que modificaram a forma de organização das empresas e a forma de trabalhar. Tais aparatos técnicos, que se qualificam como meios de produção, sem alterar a natureza ou se confundir com a figura econômica materializada nas empresas que operam por meio de plataformas digitais, não excluem a necessidade do trabalho humano, tampouco modificam, por si só, a natureza da relação laboral subjacente, não inibindo a aferição, em concreto, dos elementos do vínculo de emprego*”.

E acrescenta: “ *É necessário compreender que as plataformas digitais, nesse contexto, se colocam como meios de produção e inserem-se em dinâmicas econômicas das mais diversas empresas e setores, sem o condão de qualificar-se como um nicho diferenciado de trabalho somente pelo uso da tecnologia, ou mesmo furtar-se às dinâmicas de regulação jurídica*”.

Portanto, a partir desses novos contextos e molduras fático-jurídicas é necessário caracterizar as novas figuras de vínculos empregatícios, observando-se as perspectivas das provas digitais como os dados de geolocalização e outros extraídos do algoritmo das empresas.

EMENTA

PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS PARA ANÁLISE DOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO - GEOLOCALIZAÇÃO E ALGORITMOS.

1. A ANÁLISE DOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DEVE SER FEITA CONSIDERANDO-SE, TAMBÉM, AS TECNOLOGIAS DIGITAIS UTILIZADAS PELAS PLATAFORMAS, MAIS COMPATÍVEIS COM A DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATUAIS.
2. HÁ POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE TODAS AS PROVAS LÍCITAS, INCLUSIVE PROVAS DIGITAIS, TAIS COMO DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO E OUTROS EXTRAÍDOS DO ALGORITMO DAS EMPRESAS.
3. INTELIGÊNCIA DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 6º DA CLT.

Autor(es)/ Instituição

CAMILA CERONI SCARABELLI, CLAUDIA BUENO ROCHA CHIUZULI, REGIS ANTONIO BERSANIN NIEDO, GUILHERME GUIMARAES FELICIANO, TERESA CRISTINA PEDRASI, FABIO BUENO DE AGUIAR, ANA PAULA SILVA CAMPOS MISKULIN, DECIO UMBERTO MATOSO RODOVALHO, ANDRE DA CRUZ E SOUZA WENZEL, FIRMINO ALVES LIMA, ANA CLAUDIA PIRES FERREIRA DE LIMA, MARIA LUCIA RIBEIRO MORANDO, FRANCINA NUNES DA COSTA, LADY ANE DE PAULA SANTOS DELLA ROCCA, MARIANA CAVARRA BORTOLON VAREJAO, ANGELA NAIRA BELINSKI, ROGERIO PRINCIVALLI DA COSTA CAMPOS, MILENA CASACIO FERREIRA BERALDO

Defensor(a)

GUILHERME GUIMARAES FELICIANO

Defensor(a)

FIRMINO ALVES LIMA

23. O Teletrabalhador tem direito ao pagamento de horas extras, quando evidenciada a possibilidade de controle de jornada pelo empregador.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O art. 62, III, da CLT não excepciona o direito às horas extras aos teletrabalhadores em geral e, via de consequência, o controle de jornada, pelo simples exercício de teletrabalho. É importante que a atividade exercida além dos limites físicos da empresa seja, por esta condição, incompatível com a fixação de horário de trabalho e respectivo controle pelo empregador quanto ao seu fiel cumprimento pelo empregado.

“(..), embora teoricamente o teletrabalhador possua uma jornada de trabalho flexível, todos sabem que as novas tecnologias permitem ao empregador controlar e mensurar o tempo de trabalho por meio do próprio sistema informatizado posto à disposição do empregado” (O Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral – Oliveira, José Arnaldo – Editora Lumen Juris – Rio de Janeiro: 2020 – fls. 108).

Tais mecanismos podem ser facilmente disponibilizados ao regime de teletrabalho, pelos meios telemáticos e em idênticos moldes, estabelecendo aos empregados paradas obrigatórias, bem como a quantidade de horas trabalhadas em um determinado dia, proporcionando, com esse procedimento, o controle da jornada.

O art. 62 da CLT não apresenta uma regra discriminatória em relação aos teletrabalhadores, mas apenas uma presunção jurídica relativa de que a jornada não é fiscalizada e, como tal, não é capaz de gerar direito a horas extras, presunção esta que pode ser contrariada por meio de prova de efetiva fiscalização da jornada laborada.

“Dessa forma, seguindo a regra do trabalho externo, se for demonstrado o controle da jornada pelo empregador ou o excesso de atribuições incompatíveis com a jornada constitucional, será assegurado aos empregados em teletrabalho o pagamento de horas extras da mesma forma como ocorre em relação aos demais trabalhadores presenciais”. (O Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral – Oliveira, José Arnaldo – Editora Lumen Juris – Rio de Janeiro: 2020 – fls. 110/111).

EMENTA

A ATIVIDADE EXERCIDA PELO TELETRABALHADOR ALÉM DOS LIMITES FÍSICOS DA EMPRESA, NÃO LHE RETIRA O DIREITO AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS, QUANDO EVIDENCIADA A POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA PELO EMPREGADOR, RESSALTANDO-SE QUE O TELETRABALHO INCLUÍDO NA EXCEÇÃO DO REGIME DE JORNADA DE TRABALHO DO ART. 62, INCISO III DA CLT DIZ RESPEITO AQUELE RELACIONADO A PRODUÇÃO OU TAREFA (REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 14.442, DE 2022), NÃO SE ENQUADRANDO NA ESPÉCIE DE TELETRABALHADORES DE UM MODO GERAL.

Autor(es)/ Instituição

JOSE ARNALDO DE OLIVEIRA, ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO

24. Execução da tutela coletiva no Processo do Trabalho-Substituição Processual forma de liquidação preferencialmente a execução deve se efetivar de forma individual para assegurar o pleno acesso à justiça.

Comissão

Comissão 1: Transformações Tecnológicas

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A ação coletiva, é regida por um *microssistema* composto pela Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública) e Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e com a aplicação subsidiária das normas da CLT e do CPC compatíveis com a principiologia da jurisdição metaindividual. É nesse sentido o Enunciado 08 da Anamatra, aprovado na Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho: AÇÕES COLETIVAS. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. Na liquidação de sentença nas ações coletivas para tutela de interesses individuais homogêneos (substituição processual), aplica-se o microssistema do processo coletivo brasileiro (Constituição Federal arts. 8º, 129, III, § 1º; Lei nº 7.347/1985 e Lei nº 8.078/1990).

A ação coletiva tem por objetivo ampliar o acesso à justiça e despersonalizar a lide, além de garantir a prestação de uma tutela jurisdicional mais efetiva, célere e adequada. Na fase de liquidação e na fase executiva, cabe ao magistrado, na forma dos artigos 765, da CLT e 139, do CPC, adotar as medidas que entender mais adequadas para a garantia da efetiva prestação jurisdicional, desde que compatíveis com o ordenamento jurídico vigente.

Destarte, considerando que nas ações coletivas os beneficiários da tutela jurisdicional são os diversos trabalhadores substituídos. No caso de sentença proferida em ação civil pública e ação coletiva, há a efetiva formação de título executivo judicial, sendo, pois, necessária a utilização da classe cumprimento provisório de sentença, a qual deve ser utilizada para todas as hipóteses de cumprimento de títulos executivos judiciais (art.515, CPC).

Todavia para o cumprimento individualizado da sentença coletiva, não há prevenção do juízo prolator da sentença, podendo inclusive ser ajuizada em localidade diversa, conforme autorizado pelo art. 101, da Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) c.com art. 21 da LACP5. Isso porque a sentença é proferida em sede de ação coletiva, cujo autor (Sindicato ou MPT) atua na condição de legitimado extraordinário.

Sendo o direito de natureza individual homogênea (art. 81, parágrafo único, III, CDC) a liquidação e a execução da sentença poderão ser realizadas pelos legitimados elencados no art. 82 do CDC. Em se tratando de liquidação e execução de sentença coletiva envolvendo grande número de substituídos, o Juiz diretor do processo poderá autorizar a execução individual a fim de evita tumulto processual e facilitar a elaboração dos cálculos judiciais.

A execução individual, por sua vez, pode ser feita pelo próprio trabalhador, que o faz por meio do exercício do próprio direito de ação, seja por meio do jus postulandi como por meio de advogado regularmente constituído.

Não há, pois, identidade de partes entre ação coletiva e a ação individual. Por essa mesma razão se entende que não há litispendência ou coisa julgada entre ação coletiva e ação individual.

Ademais destaca-se a execução individual do processo coletivo exige uma atenção especial pois não pode ser enquadrada como uma execução trabalhista normal de um processo individual por ser matéria mais complexa. A ação objetivando a satisfação do direito reconhecido na sentença condenatória genérica, proferida em ação coletiva, **não é uma ação de execução comum, possuindo elevada carga cognitiva, pois nela se promove, além da individualização e liquidação do valor devido, também juízo sobre a titularidade do exequente em relação ao direito.** Desse modo, em que pese a atuação do material sindicato na ação coletiva ter sido em defesa da categoria, na execução autônoma da sentença, devem ser apresentados todos os documentos necessários para comprovar que os servidores e/ou pensionistas indicados na petição inicial ostentam a qualidade de substituídos abrangidos pelo título proferido no processo coletivo, além daqueles indispensáveis a qualquer execução individual de sentença coletiva. (RE 1057670, Relator (a): Min. ROBERTO BARROSO, julgado em 01/08/2017, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-175 DIVULG 08/08/2017 PUBLIC 09/08/2017).

Sobre este tema existe expediente encaminhado pelo Juiz Auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, autuado no PJe como consulta sob o número 1000171-51.2019.5.00.0000, por meio da qual o Requerente solicita esclarecimentos acerca das diretrizes para padronização do PJe em relação à execução individual de ações coletivas, onde foi decidido que a execução

individual de sentença coletiva, mediante a classe incidental "cumprimento de sentença" deve ser computada para fins de distribuição, com o mesmo peso das ações principais (atualmente sendo peso 2.0, conforme informado pelo Comitê Gestor Nacional do PJe).

Portanto, o cumprimento individualizado da sentença proferida em sede de ação coletiva deve ser cadastrado no PJe como novo processo, com a classe judicial "Cumprimento Provisório de Sentença" e não deve ser distribuído por dependências ao juízo que proferiu a sentença coletiva, com forma de assegurar o acesso à justiça e a celeridade e efetividade da execução trabalhista que tutela direitos trabalhistas de natureza alimentar. A tese está amparada nos **5º, XXXV, da CF, 82, 95, 98, § 2º, I, 99 e 100 do CDC.**

Proposta: existe a necessidade de atuação da ANAMATRA para verificação de como os Tribunais do Trabalho tem determinado o processamento das execuções coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Referências Bibliográficas

DIDIER JR, Fredie; Zaneti JR. Curso de direito processual civil: processo coletivo- 12ª EdSalvador. Ed. JusPodvm, 2018.

MARINONI, Luís Guilherme; ARENHART Sérgio Cruz; MITIDIERO Daniel. Novo Curso de Processo Civil [livro eletrônico]: Teoria do Processo Civil. Vol. 1, Ed. 2ª. Revistas dos Tribunais. São Paulo. 2016

VENTURI, Elton. Execução da tutela coletiva, Malheiros editores, 2000

ZAVASCKI, Teori Albino. Processo coletivo. Tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos, Revista dos Tribunais: São Paulo. 7ª Ed, 2017.

EMENTA

EMENTA: EXECUÇÃO DA TUTELA COLETIVA NO PROCESSO DO TRABALHO NO CASO DE SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DEVE SER FEITA PELOS LEGITIMADOS PREVISTOS NO ARTIGO 82 DO CDC, QUANDO SE REFERE A UM GRANDE NÚMERO DE SUBSTITUÍDOS A EXECUÇÃO PODE SER INDIVIDUAL PARA EVITAR TUMULTO PROCESSUAL E FACILITAR A ELABORAÇÃO DOS CÁLCULOS. A EXECUÇÃO COLETIVA PODE SER FEITA AINDA PELO PRÓPRIO TITULAR DO DIREITO MATERIAL TUTELADO OU POR SEU SUCESSOR EM EXECUÇÃO INDIVIDUALIZADA NO FORO DO DOMICILIO DO TRABALHADOR PARA ASSEGURAR O PLENO ACESSO À JUSTIÇA E A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO MEDIANTE CADASTRO NO PJE COMO NOVO PROCESSO CÓDIGO 156 – CLASSE JUDICIAL "CUMPRIMENTO PROVISÓRIO DE SENTENÇA", EXEGESE DOS ARTIGOS 5º, XXXV, DA CF, 95, 98, § 2º, I, 99 E 100 DO CDC.

Autor(es)/ Instituição

SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS
