

## **A PRODUTIVIDADE E OS JUÍZES EM ESPANHA: UM MODELO EM CRISE**

JUAN PEDRO QUINTANA

O estabelecimento de um novo modelo de remuneração dos juízes em Espanha, através da indexação a um salário base de outros complementos fundados na localização territorial onde desempenham funções e sobretudo na maior ou menor produtividade dos juízes suscitou um enorme debate jurídico que levou a que a aplicação do sistema tenha sido suspenso. As razões e os argumentos desse debate bem como o que, sobre esta matéria, se pode concretizar e que lições a tirar para o futuro.

A Lei Orgânica 6/1985, de 1 de Julho, relativa ao Poder Judicial, garante a independência económica dos juízes e magistrados, através de uma retribuição adequada à dignidade da função jurisdicional e estabelece que o regime das retribuições dos juízes e dos magistrados se inspirará nos princípios da objectividade, da equidade, da transparência e da estabilidade, atendendo à função jurisdicional, à categoria e ao tempo de exercício de funções, assim se retribuindo a responsabilidade do cargo e o posto de trabalho<sup>1</sup>.

A reforma introduzida pela Lei 19/2003, de 23 de Dezembro, contempla dentro das retribuições dos juízes e magistrados, as retribuições variáveis por objectivos, anexadas ao rendimento individual definido para cada juiz ou magistrado consoante o desempenho das suas funções jurisdicionais e profissionais.

A Lei 15/2003, de 26 de Maio, que regulamenta o regime retributivo das carreiras judicial e do Ministério Público, fruto do Pacto de Estado para a Reforma da Justiça, subscrito pelos grupos parlamentares em 31 de Maio de 2001, sob o pretexto de, sem demora, se iniciar o processo de modernização da Administração da Justiça, propôs-se alterar o sistema retributivo então vigente para as referidas carreiras, considerado insuficiente, rígido e órfão de elementos adequados para ponderar com equidade o rendimento individual dos juízes e dos magistrados do Ministério Público. Assim e por estes motivos, foi introduzida a chamada retribuição variável por objectivos com a finalidade de servir de incentivo à dedicação profissional e à qualidade da

---

<sup>1</sup> Assim o estabelecem os artigos 402 e 402 da LOPJ.

prestação de serviço<sup>2</sup>. Os magistrados do Supremo Tribunal não gozam deste vantajoso regime retributivo, por não estarem incluídos no âmbito da aplicação desta Lei.

Este regime retributivo contempla a par das retribuições fixas outro tipo de remuneração variável. As primeiras englobam as retribuições básicas, configuradas pelo salário e pela antiguidade e as segundas são constituídas pelo complemento de local de trabalho — estabelecido basicamente tendo em atenção a povoação onde se encontra o local de trabalho e à responsabilidade inerente ao cargo desempenhado — e o complemento específico — que remunera as condições especiais de determinados lugares que exijam particular responsabilidade, complexidade ou penosidade.

As retribuições variáveis atendem sobretudo ao rendimento individual demonstrado por cada juiz ou magistrado. Desta forma, quando os titulares de um órgão judicial alcançarem um rendimento individual especialmente notável, cifrado num acréscimo de 20% relativamente ao objectivo estabelecido, isto corresponderá a um aumento entre 5 a 10% da retribuição fixa. Ao contrário, nos casos em que o rendimento individual é insuficiente por causas directamente imputáveis ao juiz ou magistrado e este não alcança 80% do seu objectivo pré-fixado, a retribuição fixa ver-se-á automaticamente diminuída em 5% do seu montante<sup>3</sup>.

É importante destacar que a fixação do objectivo para cada local de trabalho na carreira judicial é da competência do *Consejo General del Poder Judicial* (CGPJ), tendo em conta tabelas de rendimento e outros critérios técnicos que sejam entendidos como convenientes. No entanto, quando a fixação desses objectivos ou a sua modificação possam afectar as retribuições variáveis expressas, o acordo que as aprova exige a informação favorável do Ministério da Justiça<sup>4</sup>.

A referida Lei foi objecto de regulamentação através do Regulamento do CGPJ 2/2003, de 3 de Dezembro, no que respeita às retribuições variáveis por objectivos para os membros da carreira judicial. Este regulamento regula substancialmente o procedimento e os órgãos competentes para determinar o sistema, relativo à fixação dos objectivos de rendimento correspondentes aos locais de trabalho judiciais assim como, o procedimento de certificação do cumprimento dos referidos objectivos pelo CGPJ, a fim de possibilitar o pagamento da retribuição variável correspondente, em cada caso, pelo Ministério da Justiça, mediante prévio contraditório.

O novo sistema retributivo aplicou-se a partir de 2003 tendo por base algumas das tabelas de rendimento aprovados pelo CGPJ em 31 de Maio de 2000 e, mais tarde pela tabela aprovada em 9 de Outubro de 2003, à escolha do interessado conforme lhe fosse mais favorável e, a partir de 1 de Janeiro

---

<sup>2</sup> Assim se depreende da Exposição de Motivos da Lei 15/2003, de 26 de Maio.

<sup>3</sup> Assim se depreende do contido nos artigos 2 a 9 da Lei 15/2003, de 26 de Maio.

<sup>4</sup> Assim o dispõe o artigo 8.1 da Lei 15/2003, de 26 de Maio.

de 2004 apenas de acordo com esta última, incorporada por anexo à anterior tabela<sup>5</sup>.

O certo é que aquelas tabelas de rendimento do ano 2000, no momento da sua aplicação não tinham cobertura legal, não tinham natureza regulamentar e constituíam tão só um mero instrumento de trabalho interno equiparável às decisões e circulares do referido órgão constitucional, não sendo inclusive susceptíveis de recurso administrativo ou jurisdicional, conforme decisão do Supremo Tribunal<sup>6</sup>. Não obstante foram empregues com frequência pelo CGPJ desde a sua aprovação como indicativos do rendimento standard da actividade profissional do juiz e por isso como elemento indiciário do incumprimento dos deveres profissionais que, por levar à responsabilidade disciplinar igualmente se empregou para valorar a procedência de autorizações de comissões de serviço e de desempenho de outras funções jurisdicionais adicionais e também para reconhecer a compatibilidade para realizar outras actividades profissionais — especialmente de natureza docente — exigindo-se para isso o cumprimento das tabelas de rendimento mencionadas.

De forma semelhante ao ocorrido com a aprovação dos módulos no ano 2000, o Regulamento 2/2003 gerou polémica perante a rejeição que provocou nas associações judiciais, especialmente no seio da AJFV e inclusivamente na Asociación Profesional de la Magistratura<sup>7</sup>. Ambas as associações judiciais interpuseram recurso contencioso administrativo para a Sala Terceira do Supremo Tribunal, contra o Regulamento 2/2003, sendo proferidas sentenças do Pleno da citada sala de 3 de Março de 2006 que declararam a nulidade do regulamento por não ser conforme o Direito<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Assim é estipulado na disposição transitória do Regulamento 2/2003 do CGPJ.

<sup>6</sup> Desta forma pronunciou-se a Sentença do Supremo Tribunal, Sala Terceira do Contencioso Administrativo, de 3 de Novembro de 2003, que regeitou um recurso contencioso administrativo interposto por AJFV (Asociación de Jueces y Magistrados Francisco Vitoria) contra o Acordo do CGPJ de 20 de Junho de 2001 que não admitiu o recurso administrativo prévio interposto contra o diploma do mesmo órgão de 31 de Maio de 2000 que aprovou as tabelas de rendimento da carreira judicial.

<sup>7</sup> Convém recordar que a introdução das retribuições variáveis por objectivos no sistema retributivo da carreira judicial através da Lei 15/2003 foi fruto do Pacto de Estado para a Justiça apoiado pela APM (Asociación Profesional de la Magistratura) e JD (Jueces para la Democracia) e rejeitado pela AJFV, precisamente por incorporar tal modalidade retributiva e o conseqüente sistema de produtividade na carreira judicial.

<sup>8</sup> Em síntese os argumentos invocados no recurso apresentado pela AJFV para fundar a nulidade do regulamento impugnado giravam em torno das seguintes ideias: A) O Regulamento utilizou uma cobertura legal outorgada com um fim muito concreto, avaliar o rendimento objectivo correspondente a cada local de trabalho dos juízes ou magistrados, para dar força normativa a tabelas de rendimento (de 2000 e de 2003) que, segundo decisões do próprio CGPJ e doutrina jurisprudencial, não tinham. O que pressupõe que, pelo facto de não se invalidar o Regulamento, aqueles documentos internos sem força normativa teriam aplicação directa sobre o Estatuto orgânico dos Juízes e Magistrados, cuja alteração exige reserva de Lei, na medida em que afectaria a possibilidade receber ou não remunerações variáveis e ver reduzidas as remunerações fixas. B) O Regulamento não se ocupa de determinar, de acordo com o exigido pela Lei 15/2003, o rendimento objectivo para cada posto de trabalho da carreira judicial, único instrumento susceptível de avaliar a dedicação de cada juiz, porque ele

Nas decisões atrás referidas o Supremo Tribunal afirma que o regime de retribuições da carreira judicial não pode ser baseado em critérios que atendam a considerações marcadamente “produtivistas”, na medida em que *“a concretização de uma tutela judicial autêntica e efectiva, exige aos juizes e magistrados a intervenção, o exame e a resolução perfeitamente individualizada e relacionada com o assunto concreto e particular que é objecto de controvérsia e esse estudo pormenorizado tem que se traduzir necessariamente em critérios de qualidade e atenção individualizada, incompatíveis unicamente, em determinadas ocasiões, com referências quantitativas quanto ao número de assuntos resolvidos, segundo parâmetros de teor puramente produtivista e portanto, alheios ou afastados de um estudo ponderado e reflexivo”*.

Acrescenta-se que o sistema retributivo dos juizes *“mais do que servir de estímulo à produção, tem como objectivo fundamental garantir a independência económica enquanto uma das dimensões da independência judicial, e finalidade que se propões, ou seja, a concretização da tutela judicial efectiva dos direitos e interesses dos cidadãos a qual exige o exame individualizado e pormenorizado da pretensão em concreto que se exerce perante o órgão jurisdicional”*.

Conclui declarando que o Regulamento impugnado não está de acordo com a habilitação legal que lhe é conferida pela Lei 15/2003, na medida em que esta impõe a fixação de objectivos para cada posto de trabalho e as tabelas de rendimento que figuram como Anexo daquele regulamento não concretizam nem uma valoração da dedicação a cada caso concreto, nem para cada destino, partindo apenas de cálculos globais aproximados, sob uma perspectiva meramente produtivista.

A isto deve acrescentar-se o facto de que nas sentenças se afirma que as tabelas de rendimento a que se refere a Lei das Retribuições, deveriam expressar os motivos que levam a fixar uma determinada pontuação com a devida pormenorização ou valoração das distintas incidências de cada procedimento, relativamente às pretensões nele deduzidas e da particular resposta jurisdicional que em cada caso e de forma justificada há-de prestar-se, enquanto que os módulos impugnados optaram por um critério meramente quantitativo, que nem sempre respeita as exigências próprias de satisfação do direito à tutela judicial efectiva.

As exigências impostas pelas referidas sentenças para a elaboração de uns módulos de rendimento de acordo com a Lei 15/2003, isto é, determina-

---

exigia uma análise escrupulosa desses postos de trabalho, é o mesmo que dizer, de cada um dos órgãos jurisdicionais, qualquer que fosse o método de avaliação eleito. Isto é, o regulamento não satisfaz em absoluto a habilitação legal conferida, já que se limita a estabelecer tabelas de remuneração que não se referem a cada posto de trabalho, mas apenas e exclusivamente aos tipos genéricos de órgãos jurisdicionais, não cumprindo a obrigação que aparentemente a Lei impõe de individualizar ao máximo a avaliação do rendimento para cada posto de trabalho.

Definitivamente, segundo a referida demanda, o Regulamento impugnado não se enquadra na habilitação legal conferida pelos artigos 8 e 9 da Lei, única possibilidade de ser válido na medida em que incidia no Estatuto orgânico dos Juizes e dos Magistrados.

dos de forma individualizada para cada destino judicial e tendo em atenção as suas próprias características e a especificidade da função jurisdicional desempenhada, desprezando a utilização de conceitos ou mecanismos susceptíveis de valorações gerais, dificultou extraordinariamente a implementação de um modelo de retribuição variável por objectivos, de acordo com o direito e a tutela judicial efectiva. Isto conduziu à actual crise do referido regime retributivo, cuja aplicação se encontra suspensa desde o primeiro semestre de 2006, ultimo período em que se pagou a produtividade.

Deste modo, os acontecimentos que se seguiram às referidas sentenças puseram a descoberto uma boa parte dos riscos de confrontação que foram anunciados por algumas pessoas, desde a aprovação da Lei 15/2003, na medida em que esta conduzia à implantação do sistema de actividade judicial meramente “produtivista”, porquanto nele se marginalizava a qualidade das resoluções judiciais, atendendo-se apenas e especialmente à quantidade, de forma ou com o objectivo de estimular a decisão do maior número possível de processos, com a exigência da indispensável colaboração governamental na aprovação definitiva das citadas tabelas ou objectivos de rendimento com efeitos económicos retributivos.

Voltaremos a esta questão mais à frente, na medida em que é, neste momento, mais conveniente expor as razões que permitiram prognosticar o fracasso do sistema retributivo caracterizado pela retribuição variável por objectivos.

Em primeiro lugar, é evidente a dificuldade de elaborar tabelas de rendimento para cada um dos órgãos judiciais, com um grau de precisão e rigor que justifiquem a aplicação automática de um complemento retributivo, uma vez superado um determinado índice de rendimento, tal como se pretendeu fazer através da aplicação dos módulos dos anos de 2000 e 2003 pelo regulamento 2/2003.

Não parece necessário insistir em que à complexidade que representa um pleito e à dedicação exigível à sua resolução adequada, não corresponde necessariamente à natureza e categoria do processo ou da matéria em causa já que assuntos aparentemente análogos, atendendo a esses parâmetros, podem, de facto, representar graus de complexidade muito dispares, seja por efeito dos argumentos jurídicos alegados pelas partes seja pela complexidade dos factos que subjazem ao litígio ou pelas incidências processuais tidas no mesmo. Daqui o resultado insatisfatório produzido que originou a sua anulação.

Convém recordar que tradicionalmente, as tabelas de rendimento de trabalho aprovados pelo CGPJ cumpriam meramente a função de determinar a carga de trabalho máxima que poderia suportar um órgão judicial, com o objectivo de definir o número ideal de juízes e magistrados para esse mesmo órgão judicial<sup>9</sup>. Não obstante, as tabelas de rendimento aprovadas poste-

---

<sup>9</sup> Com essa finalidade foram aprovados pelo CGPJ os primeiros módulos em 1989. Estes combinavam dois factores: o número de acções que esse órgão poderia registar anualmente

riormente em 2000, aperfeiçoadas em 2003, tinham maior complexidade bem como um objectivo mais ambicioso<sup>10</sup>.

Em segundo lugar, o estímulo à dedicação profissional através de incentivos económicos, relacionados com a resolução do maior número de assuntos, supõe uma prática que gera ou origina determinado risco para a qualidade das resoluções judiciais a favor de uma maior produtividade, distraindo o juiz da sua verdadeira obrigação que é garantir uma tutela judicial efectiva aos cidadãos no exercício dos seus direitos e no desfrutar das suas liberdades.

Em terceiro lugar, a medição do rendimento judicial mediante a mera quantificação do número de resoluções dadas pelo juiz, valorando especialmente as sentenças, tal como fazem as tabelas atrás referidas, desincentiva a utilização de mecanismos processuais que determinam uma maior agilidade na resolução dos pleitos com um melhor aproveitamento dos recursos materiais e pessoais com que a Administração da justiça conta — acumulação de causas, não admissão de recursos ou acções tendo em conta anteriores decisões de inadmissibilidade substancialmente idênticas, tramitação de um conjunto de processos idênticos, promovendo a sua resolução através da extensão dos efeitos da sentença aos demais, entre outros — na medida em que indubitavelmente, dão lugar a um menor número de sentenças e, por conseguinte, o seu emprego reduz o rendimento judicial de acordo com as tabelas de rendimento.

Por último, a valoração díspare das tabelas de rendimento das diferentes resoluções judiciais adoptadas no seio dos diferentes processos em cada uma das jurisdições possibilita que se oriente desde o CGPJ e do Governo, a actividade judicial em determinado sentido ou se intensifique tal actividade, em determinadas matérias, ao promover que se resolvam as situações mais valoradas pelas tabelas de rendimento no computo geral do rendimento exigível ao juiz.

Requer especial menção a diminuição da retribuição em 5 % pelo facto de não se alcançar o rendimento de 80% do módulo por motivos imputáveis ao juiz, prevista na lei 15/2003<sup>11</sup>, na medida em que esta diminuição pressupõe a instauração, na carreira judicial, da chamada “multa de *haber*”<sup>12</sup>, estranha

---

— entrada — e o número de sentenças que o juiz deveria fazer no mesmo período de tempo — saída ou dedicação.

<sup>10</sup> Na elaboração desses módulos partia-se de uma estimativa do tempo médio de dedicação do juiz a cada processo em função da sua natureza e tipo, matéria sobre que versava, jurisdição a que dizia respeito e órgão jurisdicional de que se tratava e de uma exigência estandardizada de 1760 horas de trabalho anuais. Desta forma, imputava-se um determinado número de horas/pontos a cada resolução judicial — auto ou sentença — adoptadas nos diferentes processos, como valor que permitia estabelecer um determinado índice de rendimento exigível.

<sup>11</sup> O total dos juizes que não remeteram os dados estatísticos ao CGPJ acerca da sua actividade jurisdicional ou que não alcançaram os 80% do módulos por razões que lhes eram imputáveis, foi em 2005, de 12, isto é, 0,30% dos membros da carreira judicial, excelente resultado o qual demonstra o extraordinário trabalho dos juizes.

<sup>12</sup> Coima equivalente a três dias de retribuição (n.t.).

a outros âmbitos profissionais e prevista no Estatuto dos Trabalhadores nas relações privadas de trabalho, ao configurar um sacrifício injustificado do direito ao salário por incumprimento de determinados objectivos de produtividade<sup>13</sup>.

Não obstante o que ficou exposto, é conveniente salientar a oportunidade e inclusivamente, a conveniência de que o CGPJ elabore e aprove tabelas de rendimento para juízes e magistrados que determinem a dedicação razoavelmente exigida aos mesmos. Isto permitirá ao CGPJ e ao Governo valorizar a adequação do mapa judicial — número, classe e demarcação dos órgãos judiciais — às necessidades reais assim como determinar os requisitos que um serviço de justiça para os cidadãos exige, para concretizar uma prestação eficaz e de qualidade.

Para além disto, proporciona um elemento indiciário para a detecção de possíveis incumprimentos dos deveres profissionais por parte dos juízes e magistrados, que pode conduzir à correspondente sanção e correcção disciplinar através da prévia inspecção do órgão judicial, com o objectivo de determinar as principais razões do referido incumprimento e, também, decidir a sobre a, também, a autorização da compatibilidade do exercício com outras actividades.

Por último as referidas tabelas de rendimento seriam uma garantia para os membros da carreira judicial, ao proporcionar-lhes uma referência concreta acerca do rendimento exigível no seu trabalho, cujo cumprimento os libertaria de responsabilidade sobre o atraso no despacho de assuntos, por motivos relacionados com um índice de entrada de assuntos superior ao que se encontravam obrigados a resolver anualmente, no respectivo tribunal.

Tais considerações não justificam, em absoluto, a incorporação na carreira judicial de retribuições variáveis por objectivos, cuja única finalidade é de estimular a resolução de pleitos, ainda que à custa da qualidade das resoluções a adoptar.

A aplicação do sistema retributivo instaurado pela Lei 15/2003 gerou, para além de outros, resultados aparentemente paradoxais. Apesar de ter aumentado progressivamente a percentagem de membros da carreira judicial que alcançaram um rendimento superior a 120% do módulo de rendimento óptimo e que, portanto, ficaram credores da retribuição variável por objectivos, até alcançar 40% da totalidade do número de juízes e magistrados, o número médio anual de sentenças ditadas pelos órgãos judiciais, segundo o tipo de órgão judicial ou jurisdição, durante 2005, foi inferior ao de anos anteriores à aplicação da referida lei. Desta circunstância poder-se-ia inferir o incumprimento dos objectivos prosseguidos pela mesma lei, a qual, como se disse, pretendia estimular a dedicação profissional na carreira judicial.

A explicação para este facto é simples: a rejeição gerada em grande parte da carreira judicial ao sistema retributivo implementado pela referida lei,

---

<sup>13</sup> Veja-se o artigo 58.3 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores.



determinou que muitos dos seus membros se situaram consciente e voluntariamente entre os 80 e os 100% do módulo, franja de rendimento em que o juiz não era alvo de qualquer minoração ou aumento retributivo<sup>14</sup>.

Sem dúvida que foi considerado que o novo modelo retributivo aplicado não tinha simplesmente por objectivo estimular razoavelmente a dedicação profissional dos juizes, mas também, a intenção de melhorar as demoras judiciais simples, estranhamente à custa da qualidade do desempenho da função jurisdicional, procurando paulatinamente um índice de resolução de assuntos nos órgãos judiciais que permitiria a resolução da carga de trabalho que estes suportam actualmente, ainda que à custa de se constatar que isto é incompatível com o estudo sossegado e responsável exigido para a tutela judicial dos direitos e liberdades dos cidadãos.

Esta percepção foi avalizada pela situação gerada após a sentença do STS de 3 de Março de 2006, atrás referida, sendo que não obstante o CGPJ se tenha proposto a elaborar um novo modelo de avaliação do desempenho da actividade judicial, de acordo com a referida doutrina, a sua aprovação encontra-se actualmente bloqueada por não ter tido o apoio necessário por parte do Ministério da Justiça na medida em que, foi considerado que o rendimento judicial estabelecido pelo novo modelo não justificava suficientemente a percepção de uma retribuição variável por objectivos<sup>15</sup>.

Tendo em atenção o actual estado da situação, todas as associações judiciais mostraram publicamente a sua oposição à implementação na carreira judicial de uma retribuição variável baseada unicamente em fundamentos de produtividade, isto é, estritamente relacionada com o maior número de assuntos a resolver. Nas conversações que nestes últimos meses foram mantidas entre aquelas associações e a actual equipa do Ministério da Justiça<sup>16</sup> foi manifestado por ambas as partes, a vontade de abandonar o modelo de retribuição por objectivos definido e imposto pela Lei 15/2003. Apenas o actual CGPJ, cujo mandato terminou a 7 de Novembro de 2006 encontrando-se pendente, desde então, a sua total renovação, parece disposto a defender a manutenção de tal sistema retributivo, circunstância esta, por outro lado, coerente com o facto de ter sido precisamente este órgão de governo que foi o decisivo impulsor do mesmo.

Para além disto, existem sucessivas resoluções da União Internacional de

---

<sup>14</sup> Assim o reconheceu e justificou documentalmente o Ministério da Justiça perante as associações judiciais, em reuniões tidas com estas associações, nos primeiros meses de 2007, com o objectivo de avaliar a aplicação da Lei 15/2003.

<sup>15</sup> O projecto de avaliação da actividade dos juizes e dos magistrados foi aprovado pela Comissão de Organização e Modernização do CGPJ em 21 de Novembro de 2006 e ainda se encontra pendente de aprovação pelo Plenário deste mesmo órgão.

<sup>16</sup> No mês de Março deste ano, o Presidente do Governo designou um novo Ministro da Justiça e foram substituídos, tanto Secretario de Estado como o Director Geral das Relações com a Administração da Justiça, estabelecendo-se, desde então, uma relação fluida entre o referido Departamento e as associações judiciais com o objectivo de abordar, entre outras questões, o futuro do regime retributivo instaurado pela Lei 15/2003.



Magistrados que se opõem ao sistema retributivo integrado com a produtividade e, a sua implementação, acabou por não se verificar em países como a França e a Suíça<sup>17</sup>, onde também se tentou estabelecer o mesmo sistema retributivo.

Encontramo-nos definitivamente, perante a agonia de um sistema retributivo para juízes e Magistrados, apresentado desde o seu primeiro dia como a solução para a lentidão de que enferma a Administração da Justiça e que, ao relacionar os emolumentos ao número e à natureza das resoluções judiciais proferidas potencia a figura de um "juiz produtivista" em detrimento da qualidade das suas resoluções, transmitindo ainda à sociedade uma mensagem equívoca que põe em causa o trabalho dos membros do Poder Judicial.

Na origem da lentidão da Administração da Justiça, por vezes de difícil conciliação com a exigência de tutela efectiva, está uma organização do trabalho nos tribunais do século XIX e a carência de meios materiais e pessoais necessários à existência de um efectivo mapa judicial o qual, actualmente se encontra muito afastado daquilo que é a litigiosidade existente, o que é dificilmente conciliável com o direito a uma tutela judicial efectiva<sup>18</sup>.

Sem dúvida que estes problemas não encontram solução com a aplicação de sistemas retributivos como o que ficou descrito, mas antes através da reforma e da modernização do sistema judicial de forma a dotá-la de uma maior eficácia funcional, optimizando o aproveitamento dos recursos materiais e pessoais, dotando o órgãos judiciais dos meios necessários e adaptando o mapa judicial às necessidades reais. Tudo isto supõe uma maior investimento orçamental em matéria de justiça. Só desta forma será possível à Administração da Justiça alcançar os níveis de qualidade e de eficácia que os cidadãos reclamam e merecem.

Sem dúvida que o rendimento óptimo da Justiça consiste em que cada órgão judicial resolva, dentro dos prazos que as leis processuais estabelecem, todos os assuntos da sua competência e com a máxima qualidade exigível. Se isto não acontece assim tal fica a dever-se, por um lado ao número de

---

<sup>17</sup> A este respeito, Françoise Badie, "El coste de la justicia y la búsqueda de la efectividad en Francia", em "El coste de la justicia". CGPJ, 2002. Madrid.

<sup>18</sup> Do relatório sobre Sistemas Judiciais Europeus elaborado no seio da Comissão para a Eficácia da Justiça do Conselho da Europa, no qual se trabalham dados sobre os sistemas judiciais europeus de 2004, extraem-se as seguintes considerações:

1) A Espanha destaca-se pelo resultado medíocre que reflecte ao manter o investimento público na Justiça em valores de 56 euros por habitante, bastante afastada das grandes economias da velha Europa, situando-se no décimo terceiro lugar do continente. Em todo o caso, a despesa por habitante/ano duplica largamente a última avaliação que, em cada biénio, é realizada pelo Conselho da Europa (os dados de 2002 situavam este standard em pouco mais de 23 €/cidadão).

2) O mapa judicial espanhol também revela outras carências significativas, na medida em que o número de juízes equivale a 9,8 por cada 100.000 habitantes (dados de 2004) número muito inferior ao de países como a França, Itália, Portugal, com cerca do dobro e muito afastado da Alemanha com 24,7 juízes/100.000 habitantes e dos países de Leste com uma média de 30 juízes.

órgãos judiciais e à sua demarcação — isto é, ao facto do mapa judicial estar mal desenhado o que exige uma atitude correctiva imediata — e, por outro lado ao facto de os juízes não cumprirem a função jurisdicional que lhes é exigida e que deve ser fixada dentro de limites de carga de trabalho razoáveis e que não excedam a prudência aconselhada para assegurar uma resposta judicial de qualidade. De qualquer modo, estas condutas indesejáveis sempre que existam devem ser corrigidas. No entanto, implementar na Administração da Justiça critérios de produtividade dependentes de incentivos económicos relacionados com a realização de determinado número de resoluções judiciais introduz graves riscos para a Justiça e para os seus destinatários, os cidadãos.

Concluo com uma citação publicada da revista da AJFV: "... Samuel Plimsoll, eleito para o parlamento de Derby em 1868 lutou para evitar que os armadores sem escrúpulos sobrecarregassem os seus barcos velhos sabendo que a carga e pessoas se afundariam. «O negócio vinha com o seguro», dizia Annie Proulx. Plimsoll conseguiu que se fizesse uma lei em virtude da qual todos os barcos deveriam ter pintada uma linha de carga de forma a que a nenhum fosse permitido sair do porto sem que essa linha fosse bem visível. Se queremos que a viagem do nosso barco comum não seja apenas de ida, temos que nos empenhar em que esta linha (o módulo) seja pintada rapidamente e, a uma altura justa". Senão, e pelo contrário corremos o risco de naufrágio e, seguramente que a tripulação se afundará com o barco na medida em que a maioria não o abandonará, já o dizia Stevenson<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Mercerreyes Jiménez, Mariano "La línea de Plimsoll" em Notícias Francisco Vitoria, número 2 de Novembro de 2002. Ed. Asociación de Jueces y Magistrados Francisco Vitoria.