

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CURSO DE DIREITO

Paula Keller

**MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO: POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRATAMENTO
DE DISPUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Santa Cruz do Sul

2019

Paula Keller

**MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO: POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRATAMENTO
DE DISPUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Theobaldo Spengler Neto

Santa Cruz do Sul

2019

RESUMO

O presente trabalho trata sobre o acesso à justiça e a celeridade operacional dos tratamentos adequados de disputas na área trabalhista. O objetivo é demonstrar o acesso e a celeridade presentes nos tratamentos adequados de disputas na área trabalhista. Além disso, objetiva investigar a origem histórica dos conflitos, o acesso à justiça e as políticas públicas de pacificação social, através da análise dos métodos alternativos de conflitos de forma geral e de forma específica na seara trabalhista. Ademais, tem como objeto analisar a Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que motiva a cultura conciliatória e promove a política pública de tratamento adequado na Justiça do Trabalho. Nestes termos, indaga-se: a mediação e a conciliação, enquanto políticas públicas, são métodos alternativos apropriados para tratar/solucionar as disputas trabalhistas? Para desenvolver esse estudo o método de abordagem utilizado foi o dedutivo, com leitura e fichamentos de fontes bibliográficas relacionadas ao tema da pesquisa. Como tipo de pesquisa foi utilizada a pesquisa bibliográfica. É de fundamental importância o estudo do tema, visto que a conciliação e a mediação, com as devidas ressalvas que são abordadas neste trabalho, podem ser utilizadas como meios alternativos de tratamento das disputas trabalhistas, conforme incentivado pela Resolução nº 174/2016 do CSJT.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Conciliação. Justiça do Trabalho. Mediação.

ABSTRACT

The present work deals with the access to justice and the operational celerity of the appropriate treatment of disputes in the labor area. The objective is to demonstrate the access and celerity present in the appropriate treatment of disputes in the labor area. In addition, it aims to investigate the historical origin of conflicts, access to justice and public policies of social pacification, through the analysis of alternative methods of conflict in general and specifically way in the labor area. Furthermore, its purpose is to analyze the Resolution No. 174/2016 of the Superior Council of Labor Justice (CSJT), which motivates conciliatory culture and promotes public policy of appropriate treatment in the Labor Court. In these terms, the question is: are mediation and conciliation, as public policies, appropriate alternative methods for dealing with labor disputes? To develop this study the approach method used was the deductive, with reading and fiction of bibliographic sources related to the research theme. As type of research was used the bibliographic search. The study of the theme has fundamental importance, since conciliation and mediation, with the due reservations that are addressed in this work, can be used as an alternative means of dealing with labor disputes, as encouraged by CSJT Resolution No. 174/2016.

Keywords: Access to justice. Conciliation. Mediation. Work Justice.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	CONFLITO, PACIFICAÇÃO SOCIAL E ACESSO À JUSTIÇA.....	07
2.1	Do conflito ao tratamento adequado.....	07
2.2	Políticas públicas e o acesso à justiça.....	16
2.3	Evolução das relações de trabalho e da justiça do trabalho.....	24
3	MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO.....	28
3.1	Mediação.....	28
3.2	Conciliação.....	34
3.3	O papel do terceiro.....	37
4	MÉTODOS ALTERNATIVOS DE TRATAMENTO DE DISPUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	44
4.1	Comissão De Conciliação Prévia.....	48
4.2	Semana Nacional da Conciliação.....	50
4.3	Resolução nº 174/2016 do CSJT.....	51
5	CONCLUSÃO.....	61
	REFERÊNCIAS.....	65

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico trata sobre a mediação e a conciliação na Justiça do Trabalho. Em razão da prestação jurisdicional insuficiente pelo Estado, com respostas tardias e ineficientes, mostra-se importante a busca por meios eficientes e qualitativos de tratamento dos conflitos, unindo celeridade com qualidade, visando o diálogo das partes e a pacificação social.

Surgem, portanto, a mediação e a conciliação, como políticas públicas que visam promover o tratamento adequado do conflito, colaborando com a autocomposição das partes para que se encontre a melhor solução à controvérsia. Nesse sentido, o presente trabalho tem o objetivo de demonstrar o acesso à justiça e a celeridade operacional dos tratamentos adequados de disputas na área trabalhista.

Em razão desses apontamentos, a principal questão a ser respondida é se: a mediação e a conciliação, enquanto políticas públicas, são métodos alternativos apropriados para tratar/solucionar as disputas trabalhistas?

Para responder a indagação deste trabalho, o método utilizado para a concretização da pesquisa foi o dedutivo, através da análise dos textos supra elencados, a fim de encontrar a resposta do problema de pesquisa. Foi utilizado como tipo de pesquisa a bibliográfica, com leitura e fichamentos de fontes bibliográficas relacionadas ao tema da pesquisa.

Dessa forma, no primeiro capítulo, foi feita uma investigação sobre a origem histórica dos conflitos, o acesso à justiça, diferenciando este do acesso ao judiciário, bem como analisar as políticas públicas de pacificação social e uma breve evolução da Justiça do Trabalho.

No segundo capítulo foi feita uma análise dos métodos alternativos de conflitos, quais sejam, a mediação e a conciliação, seus conceitos, princípios, características, técnicas, diferenças e o papel do mediador e do conciliador no procedimento.

Por fim, no terceiro capítulo, foram averiguados os métodos alternativos de tratamento de disputa na seara trabalhista, suas possibilidades e características. Bem como uma análise da Semana Nacional da Conciliação da Justiça do Trabalho e da Resolução nº 174 do CSJT, que instiga a cultura conciliatória e promove a política pública de tratamento adequado de questões jurídicas e conflitos de interesses.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que a função clássica jurisdicional realizada pelo Estado já não oferece resposta célere e

eficiente a todos os conflitos existentes na sociedade contemporânea, motivo pelo qual enfrenta instabilidade quantitativa, considerando o crescente número de processos em tramitação, bem como qualitativa, com resoluções contestáveis dos litígios. Ademais, os métodos utilizados, suas técnicas, formalidades e rituais causam a morosidade e acúmulo de ações judiciais, determinando a perda da confiança da sociedade no acesso à justiça.

Nesse sentido, torna-se imprescindível a busca por meios eficientes e qualitativos que atentem para o conflito, harmonizando a celeridade e qualidade, com suas técnicas que priorizam o diálogo e a pacificação social. Nesse contexto surgem a mediação e a conciliação, que promovem o tratamento adequado ao conflito, colaborando para que as partes envolvidas discutam e descubram a melhor solução ao litígio posto em cena.

Com políticas públicas de incentivo aos meios alternativos de tratamento de disputas, que contrapõem o modelo tradicional jurisdicional estatal, garante-se ao cidadão o direito fundamental de acesso à justiça, celeridade e eficácia ao tratar sobre o litígio posto em discussão. Assim, a fim de assegurar esse direito básico, é imprescindível a elaboração de resoluções como a nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que tem como foco principal contribuir com o avanço de métodos autocompositivos para a solução de disputas.

2 CONFLITO, PACIFICAÇÃO SOCIAL E ACESSO À JUSTIÇA

2.1 Do conflito ao tratamento adequado

Na sociedade os homens lutam entre si, este é um fato indiscutível, e sobre esse fato cada filósofo constrói uma solução de como chegar à convivência social. O que reforça esse fato é que sem acordo de vontades entre os homens a convivência se torna impossível, assim, o conflito configura-se como um fenômeno intrínseco à condição humana (CALMON, 2013).

Para melhor abordar o tema do presente capítulo é necessário, primeiramente, conceituar a palavra conflito, como a origem do problema a ser resolvido. Segundo Tartuce (2018), a palavra “conflito” costuma ser usada como um sinônimo de controvérsia, disputa, lide ou até litígio, esta última preferida no meio judicial.

No entanto, é possível diferenciar as palavras “conflitos”, “disputas” e “lide”, como expressa Tartuce (2018, p. 4):

Conflito expressa a crise vivenciada em sentido amplo, enquanto disputa remete a uma unidade controvertida. Assim, um casal recém-separado pode estar em crise (vivenciando um contexto amplo de conflitos), mas enfrentar, em certo momento, uma disputa, pontual e específica, quanto ao tempo de convivência com os filhos. A expressão “lide”, na clássica definição de Francesco Carnelutti, retrata o conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida; a expressão identifica-se como o vocábulo “litígio” e costuma ser usada quando alguém se refere a uma controvérsia levada a juízo para apreciação pelo Estado-juiz.

Assim, conflito é um sinônimo de oposição, em que prevalece o sentido de choque de ideias ou interesses, seja devido a uma divergência de fatos, coisas ou pessoas. Deste modo, é viável analisar o conflito como uma crise na interação em sociedade (TARTUCE, 2018).

Para Calmon (2013, p. 16),

O conflito resulta da percepção da divergência de interesses, é um fator pessoal, psicológico e social, que deságua no direito apenas por opção política da organização social, variando essa intervenção do Estado conforme variam todos os demais fatores históricos, políticos e geográficos. O conflito que envolve empresas é, ainda, um fenômeno econômico, que pode gerar consequências mais amplas. Quando se trata de interesses que não podem ser individualizados (metaindividuais), a importância social do conflito é ainda maior. Os conflitos implicam em lutas entre duas ou mais pessoas acerca de valores, posição ou recursos.

Já Vasconcelos (2008) define que o conflito decorre de expectativas, valores e interesses contrariados e ainda que seja uma condição da experiência humana, algo que acontece naturalmente, costuma-se tratar a parte conflitante como um adversário ou inimigo. Nesse sentido, conceitua o autor:

Cada uma das partes da disputa tende a concentrar todo o raciocínio e elementos de prova na busca de novos fundamentos para reforçar a sua posição unilateral, na tentativa de enfraquecer ou destruir os argumentos da outra parte. Esse estado emocional estimula as polaridades e dificulta a percepção do interesse em comum (VASCONCELOS, 2018, p. 19).

Seguindo, para abordar o conflito é de suma importância compreender qual é a sua causa. Como dispõe Tartuce (2018, p. 5), há muitos fatores que podem dar origem a um conflito, entre eles “a limitação de recursos, a ocorrência de mudanças, a resistência a aceitar posições alheias, a existência de interesses contrapostos, os desrespeitos à diversidade e a insatisfação pessoal”.

A sociedade atual, com a forte característica de ser hiperdinâmica, necessita de métodos de resolver controvérsias que sejam igualmente ágeis à criação e evolução de seus conflitos, a fim de pacificar as relações. A litigiosidade é agravada por inúmeros fatores inerentes às nossas instituições, o Estado é um dos grandes geradores de insatisfações sociais, bem como as contradições políticas e econômicas, fatores decorrentes da vida em sociedade (TARTUCE, 2018).

Ainda quanto a origem e causa dos conflitos, define Tartuce (2018, p. 11) que:

Deve-se também conceber o incremento no direito à informações e o maior conhecimentos dos indivíduos sobre suas posições e vantagem como reafirmações dos direitos cívicos a que fazem jus. A verificação dessa verdadeira emancipação da cidadania tem gerado uma ampla disposição de não mais se resignar ante as injustiças, o que acarreta um maior acesso às cortes estatais para questionar atos lesivos; tal situação pode ser vista como uma “síndrome de litigiosidade”, sendo agravada pela redução da capacidade de dialogar verificada na sociedade contemporânea. Constatada a potencial ocorrência de situações controvertidas, revela-se essencial que o sistema jurídico contemple diversas opções para a composição dos impasses [...].

Deve-se entender que o conflito é um fenômeno inerente às relações humanas, sendo fruto de percepções opostas quanto a fatos ou condutas que envolvem valores e expectativas. Portanto, o conflito não pode ser encarado de forma negativa, sendo impossível visualizar uma sociedade em que todas as posições sejam consensuais e pacíficas (VASCONCELOS, 2008).

Nesse sentido expõe Vasconcelos (2008, p. 19):

Cada pessoa é dotada de uma originalidade única, com experiências e circunstâncias existenciais personalíssimas. Por mais afinidade e afeto que exista em determinada relação interpessoal, algum dissenso, algum conflito, estará presente. A consciência do conflito como fenômeno inerente à condição humana é muito importante. Sem essa consciência tendemos a demonizá-lo ou a fazer de conta que não existe. Quando compreendemos a inevitabilidade do conflito, somos capazes de desenvolver soluções autocompositivas. Quando o demonizamos ou não encaramos com responsabilidade, a tendência é que ele se converta em confronto e violência.

Também é nessa linha que se manifesta Calmon (2013, p. 19), ao dispor que o conflito é inerente à condição humana, sendo uma característica da sociedade “que vivencia sua marcha constante, fenômeno que, exceto em plano religioso, não há quem vislumbre terminar. Quando um conflito parece resolvido, surgem outros que lhe tomam a atenção”.

Logo, vez que as relações com suas pluralidades de percepções e sentimentos são conflituosas, deve-se ressaltar a importância da negociação e tratamento desses conflitos, devendo ser considerada a capacidade de solucionar e tratar conflitos como um labor cotidiano. Assim, pode-se considerar que o conflito não possui solução *ad artemum*, pois é inerente ao ser humano, contudo, as disputas pontuais e confrontos específicos são possíveis de serem solucionados (VASCONCELOS, 2008).

Via de regra os cidadãos respeitam as normas sociais espontaneamente, cumprindo com as obrigações que assumem ou lhe são impostas. Mesmo com as controvérsias que surgem através da aplicação da lei, em razão da vontade de conviver pacificamente as pessoas têm a tendência de elaborar soluções amigáveis para seus problemas. Contudo, a sociedade não consegue conviver sem o direito legislado, visto que a tarefa da ordem jurídica é promover a harmonização entre as relações sociais, através das normas de controle (CALMON, 2013).

Ocorre que a existência da norma jurídica não é suficiente para a pacificação social, vez que nem sempre ocorre o seu cumprimento espontâneo. Assim, Calmon (2013, p. 16) dispõe que “o conflito é a exceção e ocorre quando almejado equilíbrio social não é atingido. Pode perpetuar-se ou ser resolvido. Se resolvido, restabelece-se a harmonia”.

O conflito era visto como algo que deveria ser suprimido da vida social e que a paz surgiria a partir da sua ausência. Contudo, conforme demonstra Vasconcelos (2008, p. 20), “a paz é um bem precariamente conquistado por pessoas ou sociedades

que aprendem a lidar com o conflito. O conflito, quando bem conduzido, pode resultar em mudanças positivas e novas oportunidades de ganho mútuo”.

Assim, no momento em que se constata uma controvérsia na sociedade, é importante conhecer e por em prática os meios disponíveis para abordar esses impasses verificados nas relações. O conflito merece receber a devida atenção para que seja lhe seja dispensado o tratamento adequado, de modo que evite prejuízos maiores à interação entre as pessoas (TARTUCE, 2018).

Em que pese a imagem negativa que se tem das controvérsias sociais, há quem diga que através delas que se apresentam as oportunidades que abrem caminhos para as mudanças, melhorias e transformações de perspectivas pessoais. O conflito previne a estagnação e estimula o interesse pela busca de soluções pacíficas (TARTUCE, 2018).

Segundo Calmon (2013, p. 19) os conflitos não devem ser encarados como um mal da sociedade, mas sim como uma ocorrência e inevitável e decorrente da vida, com “funções individuais e sociais importantes, proporcionando aos homens o estímulo para promover as mudanças sociais e o desenvolvimento individual”. O que é necessário é não tentar evitar ou suprimir a controvérsia, mas encontrar uma forma que favoreça a sua composição construtiva para ambas as partes e a sociedade.

Nesse sentido, a temática do conflito não envolve apenas os aspectos jurídicos, mas também sociológicos, psicológicos e filosóficos, sendo a interdisciplinaridade um importante instrumento para a compreensão das controvérsias e do adequado tratamento destas. Assim a interdisciplinaridade transcende o discurso jurídico tradicional de aplicar as regras legais para determinada ocorrência, ao passo que atende e trata o conflito de modo diverso ao sistema jurisdicional (TARTUCE, 2018).

Assim, diante de uma situação conflituosa, dispõe Calmon (2013, p. 20):

Alguém que queira fazer valer os seus direitos em face de outrem possui duas alternativas: buscar a solução amigável (autocomposição) ou provocar a jurisdição (e o poder que lhe é inerente) a favor de sua pretensão. E ainda que tenha sido buscada a via jurisdicional, a qualquer momento os envolvidos podem se compor. Todos os meios, no entanto, possuem um escopo maior, a restauração da paz social.

Mostra-se importante, então, a transformação da visão do conflito através de uma nova percepção da relação vivida, com a alteração do modo de visualizar os fatos, gerando, então, uma mudança no comportamento. Assim, sendo a controvérsia

vista como uma oportunidade de transformação, a sua abordagem deve ser da forma mais adequada possível (TARTUCE, 2018).

Nesse sentido, conforme demonstra Tartuce (2018), é utilizado o termo “composição” para abordar as possíveis formas de tratamento das controvérsias, entre eles a “heterocomposição” e a “autocomposição”. Como explicação deste termo a autora dispõe que se trata de uma ação para constituir um todo, sendo que no senso jurídico a palavra está, de certo modo, ligada ao litígio.

Primeiramente, antes de conceituar e contextualizar os meios de heterocomposição e autocomposição, é essencial mencionar sobre a autotutela, como um meio utilizado ante a falta de poder do Estado em normatizar ou resguardar determinados direitos.

Como bem expõe Tartuce (2018, p. 19) “pela autotutela (ou autodefesa), o indivíduo resolve o conflito por sua própria força, agindo por si próprio para obter uma posição de vantagem em relação à situação desejada”. A prática desse meio costuma ser mal vista, em razão de demonstrar a ideia de violência.

A autotutela foi a primeira resposta encontrada pelo cidadão para resolver os seus conflitos pessoais. É vista como um instrumento precário e por esta razão não seria apta a garantir a justiça ideal, mas apenas uma vitória da parte mais forte, esperta ou ousado sobre a parte mais fraca (TARTUCE, 2018).

Contudo, conforme demonstra Tartuce (2018), a conclusão genérica sobre a negatividade da autotutela não pode ser considerada sempre apropriada. Tem situações em que a autodefesa é pertinente por força do perigo vivenciado no momento, como a de estado de necessidade ou legítima defesa.

Para Calmon (2013, p. 23) autotutela é a “solução de conflitos em que uma das partes impõe o sacrifício do interesse da outra. É caracterizada pelo uso ou ameaça do uso da força, perspicácia ou esperteza e é aplicada de forma generalizada somente em sociedades primitivas”. Ainda, quanto a permissão da autotutela o autor assim expõe:

Nas sociedades organizadas a autotutela é, em regra, proibida, com exceção apenas para situações consideradas de urgência ou de proporcionalidade entre valores em jogo. No direito penal, permite-se a autotutela nos casos de legítima defesa; no direito civil, permite-se o desforço imediato, o penhor legal e a retenção por benfeitorias; no direito administrativo prevalece o princípio da autoexecutoriedade dos atos administrativos; no direito do trabalho são lícitas a greve, o *lockout*, a rescisão indireta e a punição dos empregados (CALMON, 2013, p. 23).

Assim, considerando que o Estado não pode estar presente em toda e qualquer ocasião a autodefesa pode ser aplicada em determinadas situações, como visto acima.

Por outro lado, a heterocomposição pode ser definida como o meio de solução de conflitos em que “um terceiro imparcial define a resposta com caráter impositivo em relação aos contendores” (TARTUCE, 2018, p. 57). Ainda continua Tartuce (2018, p. 57) dispondo que:

A heterocomposição pode se verificar por duas vias: a arbitral, em que o terceiro, de confiança das partes, é por elas escolhido para decidir o impasse; e a jurisdicional, em que uma das partes acessa o Poder Judiciário para obter uma decisão proferida por uma autoridade estatal investida de poder coercitivo. Na linguagem americana, tais hipóteses constituem processos de adjudicação (*adjudicative processes*), gerando resultados do tipo “ganha-perde” (*win-lose*) (grifo do autor).

A arbitragem é um método de composição em que as partes escolhem um terceiro (uma ou mais pessoas) para decidir sobre a sua controvérsia, sem intervenção do Estado. Embora o árbitro, de confiança das partes, não possua poder estatal, profere uma decisão que contém força vinculativa (TARTUCE, 2018).

Segundo Vasconcelos (2008), a arbitragem confere efeitos negativos e positivos, pois subtrai o poder jurisdicional do juiz estatal que seria competente para apreciar a matéria, em contrapartida esse poder passa a ser do árbitro, que pode ser escolhido pelas partes, que podem escolher mais de um terceiro, mas sempre em número ímpar.

Conforme dispõe a legislação brasileira, no artigo 1º da Lei 9.307/1996 (Lei de Arbitragem) a controvérsia submetida à arbitragem deve corresponder a direitos patrimoniais disponíveis, sendo a via arbitral obrigatoriamente escolhida por pessoas capazes de contratar. Assim, o árbitro escolhido pelas partes é considerando o juiz de fato e de direito para resolver o problema, não sendo sua decisão sujeita a homologação pelo Poder Judiciário (TARTUCE, 2018).

A legislação confere, ainda, a eficácia de título executivo judicial à sentença arbitral. Portanto, sendo necessário, a parte pode valer-se do aparato estatal executivo para realizar e efetivar o seu direito contido na decisão arbitral (TARTUCE, 2018).

De outro ponto, como outro meio de heterocomposição tem-se a jurisdição estatal, que é o meio tradicional de prestação de serviço processual pelo Poder Judiciário.

Por esse meio compositivo o Estado expõe a normal aplicável ao caso concreto, com seu poder imperativo, para impor o seu comando sobre a disputa. Assim, a atuação do Estado constitui modalidade apta para propiciar a resposta ao conflito existente em que não foi possível que os próprios indivíduos chegassem a um consenso, necessitando, portanto, de um elemento coercitivo para sua decisão (TARTUCE, 2018).

Sobre o assunto, Calmon (2013) expõe que a tutela jurisdicional é o meio heterocompositivo de solução de conflitos, em que a solução é tomada e imposta por um terceiro imparcial. Nesse sentido, destaca-se que:

O terceiro substitui as partes em litígio, aplicando coercitivamente a solução, pondo fim ao conflito que lhe é apresentado por elas. Duas são as ordens da atividade jurisdicional: certificação e satisfação. A atividade jurisdicional de certificação pode se constituir em uma simples declaração sobre a existência ou inexistência de determinada relação jurídica, na constituição de uma nova relação jurídica ou em um comando para que se realize determinada obrigação. Nesse último caso, será necessária uma segunda ordem de atividade jurisdicional, de satisfação, na qual se praticam os atos necessários à efetivação do direito certificado [...] (CALMON, 2013, p. 33).

Em determinadas situações a via jurisdicional se mostra como a adequada para dar significado aos valores públicos, reformando as condições estruturais da vida em sociedade. O direito à tutela jurisdicional assegura que qualquer pessoa, ao enfrentar alguma resistência quanto a seu direito, possa exigir justiça, através do atendimento de sua pretensão pelo órgão judicial competente (TARTUCE, 2018).

Ainda, insta destacar a conceituação da jurisdição através de seu tríplice aspecto, qual seja: poder, função e atividade, senão vejamos:

A jurisdição é poder como capacidade estatal de decidir imperativamente, impondo decisões; em seu aspecto de função, expressa o dever de promover a pacificação dos conflitos interpessoais, realizando, pelo processo, o direito justo; como atividade, constitui complexo de atos do juiz no processo, exercendo o poder e cumprindo a função atribuída pela lei (TARTUCE, 2018, p. 64).

Percebe-se, assim, a necessidade da atuação estatal perante conflitos que não contam com a observância espontânea das partes em seguir a posição jurídica

aplicável ao caso. A jurisdição não deve simplesmente verificar a incidência de determinada norma ao caso concreto, mas igualmente possibilitar a efetiva realização da norma e garantir o acesso das partes à justiça no caso concreto (TARTUCE, 2018).

Em contrapartida, a autocomposição ocorre quando o indivíduo envolvido, em um ato de disponibilidade consente no sacrifício de seu próprio interesse, unilateral ou bilateralmente, de forma total ou parcial (CALMON, 2013).

Sobre a autocomposição, Calmon (2013, p. 26) expõe que

Nem sempre se chega a autocomposição por mera atividade das partes, sem qualquer auxílio externo, surgindo a oportunidade para a atuação de terceiros que agem para facilitar, auxiliar e incentivar os envolvidos a encontrarem a solução consensual, prevendo ou pondo fim ao conflito. Por vezes esse terceiro age informalmente (por exemplo a intervenção de parentes, amigos ou líderes religiosos). Em outras ocasiões o terceiro age como integrante de mecanismos formais instituídos especificamente, senão exclusivamente, para o fim de obtenção da autocomposição, criados por iniciativa estatal ou privada [...].

Dentro do método de autocomposição encontram-se a mediação e a conciliação como meios de tratamento do conflito. Sobre esses dois meios, será feita uma análise de seus conceitos, operadores, técnicas e princípios no capítulo subsequente, motivo pelo qual o assunto não será abordado neste momento.

Conforme dispõe Calmon (2013) a expressão “meio de solução dos conflitos” proporciona uma visão negativa do assunto, motivo pelo qual foi apresentada a proposta de utilizar-se a expressão “meio de restauração da paz social”, no lugar da tradicional expressão mencionada. A vantagem dessa expressão é que ela pode ser aplicada sem restrições para a jurisdição contenciosa ou voluntária, ao processo necessário, processo civil ou penal, sendo solucionados de forma impositiva ou consensual, pelas partes ou pelo terceiro.

Resolver a problemática dos conflitos é um desafio que deve ser vencido de maneira complexa e coordenada. É incontestável a queixa da ausência de justiça ou, quando presente, de sua morosidade, visto a desproporção entre a oferta de serviços e a quantidade de conflitos a resolver. Além disso, devem ser considerados os fatores já expostos, como a massa dos conflitos, represada pelos obstáculos econômicos, sociais e políticos, até a baixa qualidade do serviço judicial oferecido, sendo necessário o oferecimento de uma justiça mais ampla possível, com a utilização de diversos mecanismos desenvolvidos para tratar adequadamente o conflito (CALMON, 2013).

Em que pese as várias iniciativas visando o aperfeiçoamento do poder judiciário, como alteração da legislação processual, modernização da máquina judiciária e dos julgadores, não são nessas iniciativas que se encontra a solução para a lentidão da justiça, pois já se mostraram ineficientes. Não que se tenha que desprezar essas iniciativas tomadas pelo poder público para aperfeiçoamento da questão jurisdicional, contudo, deve-se propor uma nova visão para a solução dos conflitos, abrindo espaço para estudo dos mecanismos para obtenção da autocomposição (CALMON, 2013).

Quanto a essa questão, expõe Calmon (2013, p. 4):

Trata-se de estabelecer uma política pública de incentivo à sua universalização, disseminando esse meio de solução de conflitos, com o escopo de atingir à pacificação contínua da sociedade, evitando, eliminando ou resolvendo o maior número de conflitos possível.

Deste modo, as políticas de incentivo aos mecanismos para a obtenção da autocomposição representam uma contribuição para o crescimento e mudança da sociedade, a fim de vencer a morosidade jurisdicional e consolidar um sistema que tenha efetivos tratamento dos conflitos. Esse incentivo nada mais é que um reforço da comunicação entre os envolvidos, ao passo que o Estado deixa de ser o intervencionista no conflito para tornar-se o grande incentivador do diálogo, com o objetivo de obter a pacificação social (CALMON, 2013).

Ao falar em incentivo das resoluções consensuais não está se planejando o fim da justiça tradicional, como uma troca do modelo atual, mas sim que haja um fortalecimento das duas justças: imposta e consensual. Se propõe, assim, o incentivo dos dois sistemas para que operem conjuntamente, oferecendo para a sociedade os dois serviços de maneira alternativa ou complementar (CALMON, 2013).

Conforme dispõe Calmon (2013), a autocomposição é um meio autêntico de solução dos conflitos, visto que emana da natureza humana a busca pelo sentimento de querer sentir-se bem. Assim, a busca pelo consenso é, na maior parte, o primeiro passo que as pessoas adotam antes de direcionar a solução do seu problema para a via heterocompositiva. Contudo, observa-se que em determinadas relações, de tão desgastadas que estão, o diálogo sequer é iniciado, e em outras ainda que se consiga dialogar não é possível chegar a um acordo.

Para solucionar essa questão, expõe Calmon (2013, p. 7):

Surgem, então, mecanismos apropriados que visam à obtenção da autocomposição. Esses mecanismos às vezes são simples, outras vezes são complexos, estruturalmente desenvolvidos. Às vezes esses mecanismos se realizam com a simples participação dos envolvidos, em outras oportunidades contam com a participação de um terceiro imparcial, com o objetivo de incentivar, auxiliar e facilitar o diálogo. Em todos os casos, os mecanismos de incentivo à autocomposição visam ao escopo maior: a obtenção do consenso.

Esses mecanismos podem ser diversos e criativos, como serão expostos no segundo capítulo deste trabalho, e valem-se de métodos e técnicas apropriados para que atendam a sua finalidade. Podem ser considerados como as portas que se abrem para a solução dos conflitos e, considerando que não se tratam apenas de atos jurídicos, envolvem diversas áreas de conhecimento, demonstram sua característica multidisciplinar (CALMON, 2013).

2.2 Políticas públicas e o acesso à justiça

Em razão do crescente dinamismo nas relações sociais, e conseqüentemente com o surgimento dos mais diversos tipos de conflitos, o número de demandas judiciais em tramitação está cada vez maior. Deste modo, mostra-se imperioso o uso de técnicas que desafoguem o Poder Judiciário e propiciem para as pessoas o acesso digno e célere à justiça (SPENGLER; MELLO; MESQUITA, 2019).

Para tanto, é necessário o desenvolvimento do direito do indivíduo de acesso à justiça de uma forma efetiva através de políticas públicas, inovando quanto à destinação do conflito ao modelo jurisdicional, através da criação de políticas públicas que incentivem o método autocompositivo de tratamento de conflitos.

Inicialmente, para conceituar “política pública” é importante entender que esta expressão pode ser empregada de várias formas e em diferentes contextos, como na área de atividade governamental (estabilizando a moeda), como propósito específico (política de tolerância zero), como decisão governamental em situações de emergência (decretar uma situação de calamidade pública) ou então como um programa (programa de combate à mortalidade infantil) (QUEIROZ, 2012).

Portanto, essa expressão é utilizada tanto para referir-se a um processo de tomada de decisões pelo governo quanto como para tratar sobre o resultado desse processo. As políticas públicas devem ter um conteúdo, que é o objetivo a ser alcançado, um instrumento, que é o meio para que se alcance o objetivo, e aspectos

institucionais, que são os procedimentos institucionais que devem ser tomados. Podem estar envolvidos em políticas públicas não só o órgão público responsável, mas também entidades não governamentais e empresas privadas. (QUEIROZ, 2012).

Assim, para Queiroz (2012, p. 96):

[...] políticas públicas são, no Estado Democrático de Direito, os meios que a administração pública dispõe para a defesa e a concretização dos direitos de liberdade e dos direitos sociais dos cidadãos, estabelecidos numa Constituição Nacional.

Para Bucci (2006), citado por Spengler, Mello e Mesquita (2019), política pública pode ser definida como um programa de ação governamental, visto que consiste em um conjunto de medidas coordenadas com a finalidade de impulsionar, ou movimentar, a máquina pública do governo para que seja realizada e efetivado um objetivo de ordem pública ou então concretizar algum direito.

Schmidt (2018, p. 122) conceitua política pública como “uma resposta a um problema político”. Continua afirmando que as políticas públicas representam as iniciativas do Estado para atender as demandas sociais oriundas de problemas de ordem coletiva.

Devido à escassez dos recursos públicos, as autoridades são obrigadas a priorizar determinadas demandas sociais e secundarizar as demais, visto que as demandas sociais serão sempre maiores que a capacidade de atendimento dos órgãos públicos. Assim, as políticas públicas estão ligadas aos compromissos assumidos pelos governantes perante seus eleitores, às pressões de grupos sociais, à cultura política vigente, entre outros (SCHMIDT, 2018).

Ademais, Schmidt (2018) menciona em sua obra a consagrada sistemática apresentada por David Easton (1968), sobre a lógica *input-output* das políticas públicas. Essa sistemática pode ser resumida da seguinte maneira:

a) os *inputs* são as demandas e apoios provenientes do ambiente social; b) o sistema político (instituições, agentes) processa esses *inputs*; c) os *outputs* são as políticas públicas adotadas, na forma de decisões e ações; d) há um processo de retroalimentação entre *inputs* e *outputs* (SCHMIDT, 2018, p. 123, grifo do autor)

Portanto, a lógica reconhece que as políticas públicas “não são decisões arbitrárias ou repentinas de governantes, que sua origem (na maior parte das vezes) não está no interior do Estado e nos meandros burocráticos” (SCHMIDT, 2018).

Para Estivalet (2015), as políticas públicas resultam de decisões tomadas na esfera da administração pública em razão de problemas oriundos da sociedade, podendo ser classificada como a ação do Estado. Essas políticas públicas se vinculam às escolhas do administrador, ao caminho que é traçada sua implementação e às estratégias que o órgão público deve tomar para realizar a intervenção governamental.

Nesse ponto, a indagação que se instiga é de qual seria a necessidade de uma política pública no meio jurídico. E para responder esse questionamento é possível citar a seguinte passagem de Calmon, que indica que mesmo com grandes investimentos do setor público no Poder judiciário a prestação jurisdicional não tem dado o resultado que deveria, nestes termos:

A prestação jurisdicional não vai bem, tanto no Brasil quanto nos demais países, inclusive nos mais desenvolvidos. Todavia, conforme já se disse, não cessam as iniciativas visando ao aperfeiçoamento dessa essencial atividade. Prédios são construídos para abrigar os serviços judiciais, computadores e outros equipamentos são adquiridos, novos órgãos jurisdicionais e cargos de juiz e servidor são criados. O aperfeiçoamento dos magistrados já é uma realidade com a criação da Escola Nacional da Magistratura e demais escolas superiores estaduais [...]. Ao lado disso, observa-se vasta iniciativa para que surjam novas leis processuais, buscando a retirada dos pontos de estrangulamento do processo e a introdução de técnicas que tornem o processo mais célere e eficaz. Por fim, desde a instituição dos juizados de pequenas causas e dos juizados especiais de conciliação, em 1982, observa-se um grande movimento em prol da criação e funcionamentos dos denominados meios alternativos de solução de conflitos (CALMON, 2013, p. 197).

Assim, considerando a atual realidade brasileira, se propõe a formação de políticas públicas de dimensão nacional para fomentar a aplicação de qualidade dos meios de solução de conflitos, através de uma política nacional de incentivo aos mecanismos para obtenção da autocomposição. Diante do cenário que se apresenta a justiça atual, verifica-se cada vez mais a aceitação da população por uma proposta de fomentar a solução autocompositiva para os conflitos sociais (CALMON, 2013).

A ideia, então, não é de que seja excluída a atuação do Estado após a formação das políticas públicas de desenvolvimento dos meios autocompositivos, mas que deixe o particular agir na administração da sua disputa. Portanto, enquanto o Estado a planeja, coordena e fiscaliza a atuação dos terceiros para o acesso à justiça, o indivíduo recebe a oportunidade de autocompor os seus problemas (CALMON, 2013).

Ao falar em acesso à justiça, mostra-se importante mencionar que há uma constante transformação conceitual e histórica desta expressão. Segundo Cappelletti

e Garth (1988), os procedimentos adotados para resolução de conflitos no estado liberal, do século dezoito e dezenove, refletiam uma filosofia individualista dos direitos, ou seja, significava apenas o direito formal do indivíduo de propor ou contestar uma ação.

Contudo, afastar a pobreza das pessoas (grande fator que impedia o acesso processual) não era uma preocupação do Estado. Assim, a justiça só podia ser obtida por aqueles que possuíam condições de arcar com os seus custos. Aqueles que não pudessem encarar os custos judiciais eram considerados como os responsáveis por sua sorte, sendo assim, o acesso à justiça daquela época correspondia a uma igualdade formal, não efetiva (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

À medida em que as sociedades foram crescendo e modificando seu modo de viver, a visão dos direitos humanos começou a sofrer, conjuntamente, uma transformação. A sociedade passou a adotar um caráter mais coletivo do que individual, passando a reconhecer direitos e deveres sociais dos governos e dos indivíduos, passando a exigir que a atuação positiva do Estado era necessária para assegurar a satisfação dos direitos sociais básicos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Assim, se um dos meios para tornar efetivos o acesso à justiça era o alcance processual, não bastava apenas colocá-lo à disposição do indivíduo, era necessário possibilitar o seu acesso apesar da sua dificuldade econômica e social, com a finalidade de que cada vez mais as pessoas conseguissem ingressar em juízo. Portanto, a igualdade jurídico-formal não poderia simplesmente ignorar a desigualdade social existente (TAKEYAMA; RUIZ, 2014).

Para Dubugras (2016), é imprescindível a solidificação de um sistema apto a solucionar de forma qualificada as lides levadas à juízo, nestes termos:

O Estado Social brasileiro, como resultado de uma sociedade organizada e regida por uma Constituição Federal estabelece um sistema de soluções pacíficas das controvérsias, avocando o poder/dever da prestação jurisdicional através da garantia do direito fundamental de acesso à justiça e do devido processo legal. Para assegurar este direito é imprescindível a construção de um sistema jurídico capaz de solucionar de forma célere e qualificada todas as lides que lhe são submetidas, sob pena de causar frustração, ceticismo e revolta nos jurisdicionados, além de atrasar o desenvolvimento do país e abrir espaço para atuação paralela, de forma arbitrária e violenta (DUBUGRAS, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

O Estado Social de Direito tem como alicerce legislativo maior a Constituição Federal e os direitos e garantias que estão nela assegurados. Para que os direitos

fundamentais nela previsto tenham efetividade é necessário que haja controle pela aplicabilidade das normas garantidoras e pela legitimidade das instituições e órgãos que demandem seu cumprimento. Um dos direitos fundamentais que devem ser efetivados no Brasil é o acesso a justiça, sobre o assunto, possível citar Dubugras (2016, <<http://www.csjt.jus.br>>):

Dentre os direitos fundamentais a serem efetivados no Brasil está o acesso à justiça pautado por uma visão de igualdade, como o direito a ter a prestação jurisdicional do Estado para a solução dos conflitos de interesses. É o que prevê a Constituição Federal Brasileira em seu art. 5º XXXV - “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. O direito fundamental de inafastabilidade do controle jurisdicional, em tese, possui eficácia imediata, direta e ilimitada e é o direito dos particulares em face do Estado/legislador, através da proibição de criar lei que vede o acesso ao Judiciário, quer através da declaração de inconstitucionalidade de leis impeditivas, quer através da garantia da efetiva apreciação do conflito pelo Poder Judiciário.

Contudo, o direito fundamental de acesso à justiça não deve ser encarado apenas como a inafastabilidade do controle jurisdicional estatal, esse direito abrange também o direito à busca da solução para os conflitos de interesse do cidadão. O acesso à justiça deve ser visto como uma edificação de um sistema para acesso efetivo da justiça, abrangendo desde informações sobre os direitos do indivíduo e da coletividade até a concessão da prestação jurisdicional em sua plenitude (DUBUGRAS, 2016).

Para Calmon (2013, p. 151), “os direitos fundamentais instituídos pela Constituição Federal não podem ser recebidos como meras explanações teóricas, mas sim como direitos plenos e operativos”. Assim, esses direitos merecem a sua efetiva realização no plano fático, através de ações estatais específicas, e não apenas através de regulamentação normativa.

A definição de justiça tem incorporado diversos sentidos ao longo do tempo, tornando-se um conceito plurívoco e mutável. O conceito de justiça muda de uma sociedade para outra e considerando que a sociedade sofre alterações na sua evolução, assim também sofre a justiça, visto a necessidade de se moldar às relações interpessoais (TARTUCE, 2018).

Em que pese a dificuldade para conceituar a justiça, é preciso ao menos afirmar quais são as suas premissas fundamentais. Sobre o assunto, Tartuce (2018, p. 80) dispõe que são premissas da justiça:

[...] o respeito e a proteção da vida humana e da dignidade do homem; a proibição da degradação do homem em objeto; o direito ao livre desenvolvimento da personalidade; a exigência da igualdade de tratamento e a proibição do arbítrio.

O direito a um efetivo acesso à justiça, consubstanciado como fundamental nas constituições políticos-jurídicas dos Estados Democráticos de Direito, tem sido muito discutido, sendo encarado por alguns doutrinadores como o mais básico dos direitos humanos (VASCONCELOS, 2008).

Ainda, segundo Cappelletti e Garth (1988, p. 13),

O acesso não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica.

Assim, em que pese o acesso à justiça seja considerado um direito básico do cidadão, é necessário que seja feito de modo efetivo. Para Cappelletti e Garth (1988, p. 15) “a efetividade perfeita, no contexto de um dado direito substantivo, poderia ser expressa como a completa “igualdade de armas” – a garantia de que a conclusão final depende apenas dos méritos jurídicos relativos das partes antagônicas”.

Conforme cita Vasconcelos (2008), três ondas de orientações jurídicas foram vistas com o sentido de dar efetividade ao acesso à justiça, a primeira onda tem a intenção de frustrar o obstáculo econômico na obtenção dos direitos humanos, o que foi viabilizado pela possibilidade de deferimento da assistência judiciária gratuita para as pessoas de baixa renda.

Na mesma linha, conforme dispõe o autor, a segunda onda tem a intenção de combater o obstáculo organizacional, ao possibilitar a defesa de interesses de grupo, difusos ou coletivos, através de ações populares ou coletivas. Por fim, a terceira onda tem o objetivo de combater o obstáculo processual de acesso à justiça através da expansão e do reconhecimento dos direitos humanos, com a redução do congestionamento dos sistemas judiciários dos Estados.

Segundo Tartuce (2018), ao estudar a evolução social dos grupos foi possível constatar que a sociedade sempre possuiu dois meios para a administração dos conflitos, a primeira é através da natureza pacífica da relação, com a negociação entre as partes ou mediada por um terceiro. A segunda via era adotada pelo confronto, de modo contencioso, que seria resolvido através da imposição de um resultado pelo Estado.

Ao garantir o acesso à justiça, em preocupação de promover o alargamento da possibilidade de ingresso judicial, o Estado, entretanto, fez com que o direito de ação se transformasse praticamente no dever de ação. Ocorre que, ao mesmo tempo que a quantidade de ações aumentaram, o Estado não se preocupou em melhor estruturar o sistema para recepcionar toda a litigiosidade (TAKEYAMA; RUIZ, 2014).

Por conseguinte, em razão do aumento de ingresso de ações judiciais, foi inaugurado um cenário de crise judiciária, com a percepção de que o Poder Judiciário não possuía a capacidade suficiente para solucionar determinados conflitos em tempo razoável e da maneira adequada (TAKEYAMA; RUIZ, 2014). Por este motivo foram apresentadas escapatórias ao sistema tradicional jurisdicional, como serão expostas nesse trabalho no capítulo seguinte.

A democratização do direito de acesso à justiça e o seu grande avanço proporcionou um excesso de demandas no judiciário brasileiro, que desencadeou problemas na sua estrutura, como a perda da qualidade, a falta de celeridade e efetividade do processo. Em razão do aumento da judicialização, o Estado teve de criar e aceitar as medidas de ampliação e otimização da sua estrutura, com a finalidade de atingir um maior e melhor resultado com o menor gasto de recurso e tempo possível (DUBUGRAS, 2016).

Segundo Dubugras (2016, <<http://www.csjt.jus.br>>) dentre essas medidas é possível elencar:

[...] as campanhas de informação dos direitos do cidadão, ampliação dos postos de atendimento do judiciário, criação e ampliação dos juizados especiais, gratuidade do processo, acesso direto das partes, aumento do número de juízes, ampliação das funções do Ministério Público, simplificação dos atos e procedimentos, informatização, coletivização das ações, criação de instrumentos eficazes à execução, descentralização dos atos judiciais, reconhecimento de formas extrajudiciais de solução de conflitos e a valorização e promoção da conciliação judicial.

Importante aqui estabelecer a diferença entre o acesso à justiça e o acesso ao judiciário. Conforme dispõe Tartuce (2018), a justiça é um ideal que se busca, como uma virtude ou um valor, ao passo que a jurisdição é uma das funções da soberania do Estado, com a intenção de compor os conflitos de interesses e restabelecer a ordem social.

A essência do acesso à justiça não é possibilitar que o cidadão ingresse com processo judicial, mas que a justiça seja realizada no contexto em que se encontra o

seu problema. O objetivo do acesso à justiça é garantir ao indivíduo uma decisão imparcial, mas efetiva para as partes (TARTUCE, 2018).

Sobre o assunto, possível citar que

[...] tanto se pode operar a realização da justiça pela autotutela (nos limites em que é permitida) como por força da autocomposição (quando as partes resolvem o impasse consensualmente), podendo também ocorrer pela imposição da decisão por um terceiro, tenha este sido eleito pelas partes (o árbitro) ou escolhido pelo Estado (o magistrado). No processo democrático, o acesso à justiça desempenha um relevante papel ao habilitar o cidadão a tutelar seus interesses e possibilitar à sociedade a composição pacífica de conflitos (TARTUCE, 2018, p. 81).

Para Calmon (2013), o direito fundamental de acesso à justiça não tem sido completo e adequadamente oferecido ao cidadão apenas com a realização da tradicional atividade judicial, visto que, como é atualmente estruturado o poder judiciário, não possui condições de atender adequadamente à crescente demanda social pela resolução dos conflitos. Tal acontecimento se dá em razão dos escassos recursos humanos e materiais, pelo excesso de litigiosidade da sociedade e pelos mecanismos obsoletos que insistem em serem utilizados.

Ainda, na mesma obra é possível citar a seguinte passagem de Calmon (2013, p. 152):

A garantia do acesso à justiça não pode ser compreendida limitadamente, como se fosse apenas a garantia à justiça imposta. Fazer justiça é proporcionar solução para os conflitos e, mais do que isso, proporcionar pacificação social. Nesse contexto, os mecanismos para obtenção da autocomposição civil e penal surgem como instrumentos mais capacitados para garantir a verdadeira pacificação social, ou, em outras palavras, para garantir o acesso à justiça.

Mostra-se importante, portanto, a efetivação das políticas públicas de autocomposição de conflitos já existentes, bem como a efetivação dos mecanismos de autocomposição, nas diversas áreas processuais, a fim de facilitar o diálogo e modificar o tradicional modelo jurisdicional, para que seja renovado o direito de acesso à justiça, não se limitando o direito fundamental apenas ao acesso ao judiciário.

2.3 Evolução das relações de trabalho e da justiça do trabalho

Antes mesmo de adentrar na evolução da justiça do trabalho, importante contextualizar o início da relação havida entre o empregado e o empregador.

Desse modo, é necessário remeter a análise do estudo para a Europa, antes da fase capitalista do mercado, em que o homem vivia no campo, trabalhando como servo, assalariado, ou então na cidade, trabalhando como aprendiz, jornaleiro ou mestre em pequenas oficinas. Qualquer que fosse a opção citada, a vida de todos era dura, contudo, a não ser em tempos de pestes ou guerras, a vida do homem trabalhador costumava ser mais feliz, visto que naquela época o trabalho era mais livre, sem máquinas ou relógios que lhe controlasse (VIANA, 2013).

Nesse sentido, cita Viana (2013, p. 24):

No campo, mesmo quem trabalhava para o senhor do castelo tinha fatias de terra para usar. Por mais que sofresse com a pobreza – não lavando sequer os pratos, para aproveitar as migalhas – a família tinha como fazer suas roupas, plantar seu trigo e (com alguma sorte) beber o seu vinho.

Posteriormente, com o nascimento do capitalismo, apareceram três invenções importantes para a evolução mundial, quais sejam: a fábrica, o sindicato e o Direito do Trabalho. Uma ligada à outra. Com o aparecimento das fábricas mudaram-se os costumes e as tradições, não se ouvia mais tanto os cantos no trabalho rural e as festas nas lavouras (VIANA, 2013).

Com a criação das fábricas, conseqüentemente foram criados os sindicatos visto que a fábrica reuniu os trabalhadores em setores, conseqüentemente, eles somavam suas dores e com isso aprenderam que a união faria a força. Na época do trabalho em fábricas não havia mais os costumes que delimitavam o período em que poderiam trabalhar, ou quanto deveriam receber, para isso foi preciso que os trabalhadores se unissem para conquistar o seu espaço, logo, nasceram os sindicatos (VIANA, 2013).

Conseqüentemente com o surgimento dos sindicatos, estes ajudaram a criar o Direito do Trabalho de dois meios diferentes: através da pressão que os trabalhadores faziam perante os legisladores da época e com a negociação de suas próprias leis com os patrões. Ainda, as greves fizeram com que o seu direito fosse mais respeitado (VIANA, 2013).

Conforme menciona Viana (2013, p. 27-28),

Podemos concluir que os próprios trabalhadores – por meio do sindicato – produziram o Direito que lhes servia. Mas eles não estavam sós. Muitos outros os ajudaram. Entre eles estavam filósofos, políticos, sociólogos, juristas, escritores, artistas, cientistas, economistas e até mesmo alguns empresários. Houve pressões de todo tipo, influências maiores ou menores. Uma delas, por exemplo, foi o Manifesto Comunista, propondo a revolução. Outra, a Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, denunciando as terríveis condições de vida daquela época e exigindo respostas.

No Brasil, os trabalhadores não conheceram a fábrica na mesma época ou forma que os europeus. O número de operários era muito diferente, mas isso não significa que o trabalho foi menos sofrido (VIANA, 2013). Sobre o assunto, possível citar a seguinte passagem:

Até 1888, no campo, escravos e homens livres dividiam suas penas. Nesse tempo, as elites brasileiras explicavam o trabalho de dois modos – ambos negativos. O escravo trabalhava porque era negro, de raça inferior. O branco trabalhava porque era pobre, miserável. [...] Veio então a Lei Áurea. Mas, mesmo para os negros, a realidade mudou menos do que parece, pois a liberdade não lhes garantia a vida (VIANA, 2013, p. 33).

No início do século XX, no Brasil já como uma República, a miséria continuava como um grande cenário, provocando discussões entre os políticos a respeito da questão social. Contudo, a ideia mais forte daquela época era que as leis não deveriam interferir na vontade das pessoas, razão pela qual o patrão e o empregado deviam decidir o que era melhor para eles, o que gerava opressão e miséria nas fábricas (VIANA, 2013).

Segundo a Comissão de Documentação do Tribunal Superior do Trabalho (2011, p. 5):

A composição socioeconômica das primeiras décadas do século XX mostrava um Brasil ainda organizado em bases agrárias, com mínima concentração urbana e irrisória atividade industrial. Para tal constatação, basta ver que dos 40.000.000 de habitantes do país nos anos quarenta, apenas 25% deles encontravam-se nos centros urbanos. Apenas no final da década de sessenta, início da de setenta, a população rural retrairia para patamar inferior à urbana no Brasil.

Ainda havia poucas fábricas no Brasil nessa época, gerando assim, poucos empregos formais nas cidades. O mais se via eram as pequenas vendas, oficinas, sapateiros, costureiras. A maioria ainda vivia e trabalhava no campo, mesmo assim

surgiam as greves nas cidades e foi nesse contexto que se inseriram os anarquistas (VIANA, 2013).

O ideal para os anarquistas era um mundo sem classes e sem governos, em que todos fossem livres e iguais. A intenção deles era de que a ordem não viesse de cima (governo) para baixo (povo), mas que tivesse um sistema horizontal, com a ajuda de todos em grupo (VIANA, 2013). Sobre o assunto é possível citar a seguinte passagem:

Para eles a solução para as injustiças não estava em melhorar aos poucos a vida das pessoas, mas em construir um novo mundo. Um mundo sem donos. Assim, quando lutavam por novos direitos — menos tempo de trabalho, por exemplo —, era porque, a curto prazo, não havia outra saída, ou porque desse modo estavam semeando para o futuro. E o mais importante não era a conquista em si — mas o seu significado, como uma espécie de símbolo. Pois cada conquista mostrava aos próprios trabalhadores que o movimento andava bem, e a vitória final estava perto (VIANA, 2013, p. 42).

Posteriormente, com o surgimento na vida política, Getúlio Vargas tinha o grande projeto de industrializar o país. Mas para haver indústria era necessário que fosse valorizado o trabalhador, com isso surge o seu projeto trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho (VIANA, 2013).

Conforme cita a Comissão de Documentação do Tribunal Superior do Trabalho (2011) a justiça do trabalho surge por força do presidente Getúlio Vargas em providência preparatória e preventiva para os conflitos trabalhistas que adviriam com o ingresso da sociedade numa era capitalista, através da instalação de indústrias no Brasil. Assim define a Comissão de Documentação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2011, p. 5-6):

Os primeiros órgãos administrativos de solução de conflitos instalaram-se a partir de 1932, mas inequívoco, no entanto, que de 1941 em diante, instalada e em pleno funcionamento, a Justiça do Trabalho afasta-se por completo do Poder Executivo e se impõe com autonomia, no plano jurisdicional e administrativo, em que pese inserir-se no Poder Judiciário apenas em 1946.

No dia 1º de maio de 1946, um dia de festa na Esplanada do Castelo, no Rio de Janeiro, foi sancionada a CLT. A partir desse momento a CLT foi ganhando cada vez mais força, rechaçando seus direitos e obrigações trabalhistas, bem como o modo como tratar os conflitos e disputas ingressando na Justiça (VIANA, 2013).

Desde então, com o rápido avanço do desenvolvimento industrial e das atividades comerciais no país, no início dos anos 80 a população brasileira passava a casa dos oitenta milhões de pessoas, dentre as quais 68% (sessenta e oito por cento) fixaram residência no espaço urbano (COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO DO TST, 2011).

Em que pese o pequeno lapso temporal entre a criação da Justiça do Trabalho e os dias atuais, é possível observar grandes transformações econômicas, políticas e sociais refletidas na sociedade em virtude da atuação jurisdicional trabalhista. O país que possuía predominante a atividade rural, consegue despontar entre uma das maiores economias do mundo no século XXI, o mercado de trabalho foi sofisticado, as empresas passaram a se organizar em redes de cooperação, os trabalhadores passam a ter seus direitos resguardados e ainda vinculam-se às empresas por meio de diversas espécies de contrato de trabalho (COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO DO TST, 2011).

A justiça do trabalho passou a ser conhecida pela prestação de jurisdição com sensibilidade, rapidez e gratuidade. Em 2004, com a clara intenção de melhorar a sua estrutura e planejamento estratégico, é criado o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, através da Emenda Constitucional nº 45/2004. O surgimento do Conselho Superior demonstra uma conquista para o aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho no seu setor operacional (COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO DO TST, 2011).

Outrossim, visando melhorar a eficiência operacional e o acesso à justiça, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho publicou a Resolução CSJT nº 174, em 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a importância e necessidade da aplicação da política pública de tratamento adequado das disputas trabalhistas, incentivando a pacificação social e incluindo na sua estrutura Núcleos Permanentes e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, que serão analisados em capítulo próprio neste trabalho.

3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

3.1 Mediação

Com base na Constituição Federal, a jurisdição é de função exclusiva do Poder Judiciário, em que o objetivo principal é a correta aplicação da norma jurídica como um instrumento de garantia de direitos. Assim, em regra, a solução do conflito é feita através da jurisdição tradicional do Estado, enquanto o tratamento de conflitos por meios adequados é uma exceção frente à jurisdição estatal. Nesse contexto, o Estado-juiz detém a exclusividade na aplicação da vontade da lei, tornando-se o receptor de todos os litígios da sociedade (SANTANNA, 2015).

Não obstante, a jurisdição estatal não é um conceito dogmático, podendo oscilar de acordo com o momento histórico e com as forças políticas e econômicas, pois trata-se de um conceito em evolução. Assim, a tendência é de que o Estado-juiz envolva, cada vez mais, as partes diretamente no tratamento do conflito, deixando de ser um Estado paternalista, passando a ser um Estado-juiz mais integrado com a sociedade. Assim, o Estado direciona uma racionalidade comunicativa, com participação no diálogo das partes, para que se tenha uma tutela verdadeiramente eficaz e pacificadora de conflitos (SANTANNA, 2015).

A mediação surge em razão da necessidade de encontrar meios para que as pessoas voltem a se comunicar e restabelecer o diálogo que foi rompido pelo litígio. Nessa perspectiva, a palavra mediação tem origem de *mediare* em latim, que significa intervir, dividir ao meio, e indica o sentido de equilíbrio, com a ideia de que o terceiro encontra-se entre as partes, e não sobre elas (SPENGLER, 2017).

Esse método permite que os envolvidos atuem cooperativamente em benefício de interesses comuns, todos ligados a uma superação de problemas e dificuldades. A mediação, portanto, propicia que os protagonistas da história encontrem as melhores saídas produtivas para o seu conflito, com a finalidade de aliviar o desentendimento, facilitando a comunicação daqueles que estão vivenciando o problema (TARTUCE, 2018).

A mediação pode ser realizada através de uma pluralidade de técnicas, da negociação à terapia, podendo aplicá-la em diversos tipos e áreas de conflitos, como o Direito do Trabalho, Direito de Família, escolar, entre outros. Nesse tratamento

adequado, um dos princípios base é restabelecer aquilo que foi rompido com o conflito, resgatando a comunicação entre as partes (SPENGLER, 2017).

Nas palavras de Tartuce (2018, p. 188):

A mediação consiste no meio consensual de abordagem de controvérsias em que alguém imparcial atua para facilitar a comunicação entre os envolvidos e propiciar que eles possam, a partir da percepção ampliada dos meandros da situação controvertida, protagonizar saídas produtivas para os impasses que os envolvem. A mediação configura um meio consensual porque não implica a imposição de decisão por terceira pessoa; sua lógica, portanto, difere totalmente daquela em que um julgador tem autoridade para impor decisões.

Para Cahali (2015, p. 85), mediação é “um dos instrumentos de pacificação de natureza autocompositiva e voluntária, no qual um terceiro, imparcial, atua, de forma ativa ou passiva, como facilitador do processo de retomado do diálogo”. Assim, a mediação visa “a prevenção ou correção dos pontos de divergência decorrentes da interação e organização humana” (CAHALI, 2015, p. 86).

Ainda nesse contexto, Spengler (2017, p. 21) expressa que “a mediação, como ética da alteridade, reivindica a recuperação do respeito e do reconhecimento da integridade e da totalidade dos espaços de privacidade do outro, repudiando o mínimo de movimento invasor e dominante”. Assim, significa dizer que o mediador não insiste que as partes cheguem a um acordo, mas age para que elas reatem o diálogo, fazendo com que o desenrolar seja perfeitamente espontâneo.

A lei nº 13.140 de 26 de junho de 2015 dispõe, no parágrafo único do seu primeiro artigo que “considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia” (BRASIL, 2015, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Já o segundo artigo expõe os princípios que a mediação segue, quais sejam:

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

I - imparcialidade do mediador;

II - isonomia entre as partes;

III - oralidade;

IV - informalidade;

V - autonomia da vontade das partes;

VI - busca do consenso;

VII - confidencialidade;

VIII - boa-fé. (BRASIL, 2015, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Inicialmente, é importante mencionar que a mediação, com suas importantes diretrizes, tem com base de sustentação o reconhecimento da dignidade dos indivíduos, bem com a consciência da importância da participação democrática deste no meio social e nas decisões e controles sobre as suas vidas. Portanto, um dos princípios éticos da mediação é a dignidade, que determina o respeito à integridade física e psíquica do indivíduo, como também as condições mínimas para o exercício de sua vida, liberdade e convivência social (TARTUCE, 2018).

O mediador deve atuar com imparcialidade de forma que não represente para as partes uma forma de instância julgadora, sem induzi-las, permitindo que os participantes discutam seus papéis e tomem suas próprias decisões. Segundo Tartuce (2018), a manifestação de opinião do mediador pode ser perigosa se esta induzir a conduta de um dos mediados, gerando então um acordo artificialmente firmado. Continua afirmando que a imparcialidade é “um fator determinante para que seja reconhecida como válida a atuação do terceiro que intervém no conflito (seja para decidir, seja para fomentar o consenso).” (TARTUCE, 2018, p. 216).

Nesse viés, o princípio da participação de terceiro imparcial expressa que:

Para atuar em uma causa, o terceiro imparcial deve ser completamente estranho aos interesses em jogo, não sendo ligado às partes por especiais relações pessoais: tal abstenção é fundamental para o reconhecimento de sua credibilidade em relação aos litigantes e à opinião pela certeza de sua independência (TARTUCE, 2018, p. 216).

Isonomia entre as partes significa dizer que os mediados devem receber tratamento igualitário para que haja equilíbrio durante o procedimento da mediação. Então, caso uma das partes venha à sessão de mediação desacompanhada do advogado, a orientação é de que a sessão seja suspensa, para que a parte que está em desigualdade de posição não fique prejudicada ou em desvantagem (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016).

O princípio da oralidade tem ligação direta com o princípio da informalidade, considerando que a mediação deve ser simples e sem procedimentos estabelecidos. Assim, preza-se tanto pelo diálogo das partes, quanto das intervenções do mediador que também deverá ser feita de forma oral, sendo apenas reduzido a termo o acordo firmado, em sendo o caso, e as obrigações das partes (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016).

Sobre a informalidade, de acordo com Tartuce (2018), no tratamento do conflito, deve-se adotar a via mais adequada com a pretensão de alcançar a pacificação com justiça. Assim, em que pese a existência de pautas e ferramentas necessárias para um bom deslinde da sessão de mediação, não há um roteiro concreto para ser seguido. Isto posto, importante destacar que:

Embora a Lei de Mediação aponte ser a informalidade um de seus princípios, ela direciona a atuação do mediador ao dispor que, no início da primeira reunião, e sempre que julgar necessário, ele deva alertar as partes sobre as regras de confidencialidade aplicáveis ao procedimento. A previsão não deve ser vista como uma contradição: a lei regula o tema para trazer parâmetros úteis e alguma previsibilidade, mas não impõe um modo rígido de atuação (TARTUCE, 2018, p. 209).

Considerando que trata-se de um método adequado que busca o restabelecimento do diálogo, o encaminhamento da sessão pode ser conduzido de formas diversas dependendo das situações pessoais dos envolvidos apresentadas. Cada encontro poderá ser guiado de uma maneira diferente, visto que o mediador poderá atuar junto às partes em conflitos de áreas como as trabalhistas, familiares, comunitárias, entre outras. Portanto, não há regras fixas para a condução do procedimento, de modo que a informalidade poderá facilitar a comunicação entre os mediados e o mediador, considerando que a descontração da conversa facilita uma composição favorável para as partes (TARTUCE, 2018).

Possivelmente o princípio da informalidade seja um dos mais importantes da mediação, considerando a facilitação do diálogo e a flexibilidade do procedimento, que deixa as partes à vontade com o mediador. Segundo Tartuce (2018) os procedimentos tornam-se mais humanos e libertadores, possibilitando oportunidades de transformação e educação.

Outro princípio norteador é a autonomia de vontade das partes, que também pode ser denominado como princípio da liberdade ou autodeterminação. Conforme expõe Tartuce (2018, p. 204), confere “o poder de definir e protagonizar o encaminhamento da controvérsia, o que inclui desde a opção pela adoção do método compositivo até a responsabilidade pelo seu resultado final”.

É nesse sentido que o princípio da busca pelo consenso também atua, uma vez escolhida a mediação, as partes estão cientes de que o consenso não está ligado somente ao acordo, mas sim ao término do conflito. Assim, as partes devem conduzir

o procedimento a fim de identificar o problema e chegar a um consenso, efetivando aquilo que for acordado (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016).

Sobre a confidencialidade, Tartuce (2018, p. 224) menciona que:

Para que os participantes da sessão consensual possam se expressar com abertura e transparência, é essencial que se sintam protegidos em suas manifestações e contem com a garantia de que o que disserem não será usado contra eles em outras oportunidades. Nessa medida, a confidencialidade é o instrumento apto a conferir um elevado grau de compartilhamento para que as pessoas se sintam à vontade.

Portanto, a mediação não exterioriza um procedimento que almeja os holofotes da publicidade, e é por esse ângulo que o Código de Processo Civil de 2015 reconheceu que nenhuma informação produzida durante a sessão poderá ser utilizada para qualquer fim diverso daquele que foi expressamente deliberado pelos participantes. Logo, caso as partes não cheguem a um consenso, aquela proposta que foi formulada durante a mediação não pode ser registrada na ata, somente com autorização expressa e que essa seja a vontade dos mediandos (TARTUCE, 2018).

Ainda, deve-se ter como princípio base para a realização de uma sessão de mediação adequada a boa-fé dos participantes, pois, na falta dessa, torna-se difícil realizar uma comunicação justa entre os mediandos. Portanto, o procedimento deve ser guiado pela boa-fé objetiva, ou seja, tanto as partes e o mediador, quanto as informações trazidas à sessão gozam de boa-fé objetiva, presumindo que todos estejam agindo de boa-fé para o bom desenrolar do procedimento (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016).

Outro princípio, mesmo que não disposto em lei, é a não-competitividade, que consiste na contenção das emoções acirradas dos mediandos, em que o mediador tem o dever de fazer com que o clima de cooperação e comunicação domine na conversa. Tartuce (2018) expõe que a proposta ideal é que o terceiro oportunize as condições necessárias para que os participantes possam se engajar na conversa, percebendo pontos interessantes que possam ser trabalhados por ambos. O plano é não incentivar uma competitividade entre eles, fazendo com que eles estejam cientes de que, com a autocomposição, ambas as partes podem ficar satisfeitas, ao contrário do sistema ganha-perde.

Logo, a intenção do terceiro é abrir espaço para a comunicação e cooperação. Assim, Tartuce (2018, p. 218) menciona que se verifica uma situação de cooperação

quando um dos participantes da mediação, ligado de forma positiva ao outro, “comporta-se de maneira a aumentar suas chances de alcançar o objetivo, aumentando também a chance de que o outro o faça”.

Por tudo que foi exposto, além das vantagens que a mediação apresenta, como rapidez, confidencialidade, menor onerosidade, grande chance de êxito e qualidade de decisão, deve ser considerado também o fator político no que diz respeito à participação da sociedade nas decisões dos seus próprios conflitos. Ainda, com a mediação é proporcionada a solução da lide sociológico, e não apenas da lide jurídica. Ou seja, não se resolve apenas aquela pretensão resistida, mas proporciona uma compatibilização dos interesses dos envolvidos, fazendo com que o resultado ganhanha seja tanto para os mediandos, quanto para a sociedade (CALMON, 2013).

Nesse contexto, com os ensinamentos de Calmon (2013, p. 120), é possível depreender que:

O incentivo à mediação encontra-se em seus três traços distintivos da conciliação: *finalidade, método e vínculos*. Em outras palavras, a finalidade da mediação é resolver a lide sociológica, ou seja, o relacionamento como um todo, proporcionando a possibilidade de continuidade pacífica da relação; o método utilizado exalta a participação dos envolvidos; e a mediação não se vincula ao Poder Judiciário ou a qualquer outro ente estatal. Para uma mediação exitosa, faz-se mister estar motivado a participar, fazer-se responsável por si mesmo, estar disposto a discordar e estar disposto a concordar (grifo do autor).

Desse modo, tem-se como finalidade da mediação o restabelecimento da comunicação, a preservação da relação entre as partes, a prevenção de conflitos futuros, a inclusão social dos participantes e principalmente a pacificação social. Contudo, a pacificação social com justiça não é uma tarefa fácil, considerando que envolve aspectos não apenas jurídicos, mas também psicológicos e sociológicos (TARTUCE, 2018).

Portanto, é oportuno expor que:

Percebe-se, assim, que antes de cogitar a extinção do conflito como objetivo primordial, deve o mediador contribuir para que as deficiências de comunicação entre os sujeitos não impeçam suas conversas. Afinal, a ideia é permitir que eles próprios possam superar o impasse, transformando o conflito em uma oportunidade de crescimento e viabilizando mudanças de atitude. A mediação pode ser considerada uma proposta não de solução de conflito simplesmente, mas de reorganização e reformulação da comunicação entre as pessoas (TARTUCE, 2018, p. 233).

Conclui-se então, que não é função do mediador fazer com que as partes cheguem a um acordo, mas sim uma função cooperativo-transformativa que faz com que os participantes tenham um espaço interdisciplinar para a construção da sua nova realidade, essa realidade que permitirá um consenso sobre o que estava posto em lide. A sua finalidade é transformar a relação a partir da mudança de olhares sobre a discussão, induzindo a construção de uma nova opinião e um possível ajuste. O terceiro que conduz uma autocomposição enseja uma mudança de paradigmas (CEZAR-FERREIRA, 2014).

3.2 Conciliação

Na conciliação, a solução para a divergência será encontrada pelos envolvidos também através de uma forma autocompositiva, não sendo a vontade do terceiro imposta às partes, caminhando-se, portanto, pela trilha da liberdade de escolha e decisão para o tratamento do conflito. O conciliador, igualmente ao mediador, funciona como um intermediário e facilitador de aproximação e comunicação, com a tarefa de instigar a reflexão de cada participante com o conflito, origens e repercussões, a fim de reequilibrar a relação (CAHALI, 2015).

O objetivo do instituto da conciliação é chegar voluntariamente a um acordo, contando com a participação do terceiro, o conciliador, que pode intervir na sessão sugerindo propostas a fim de administrar a discussão (MORAIS; SPENGLER, 2012). Assim, Spengler (2010, p. 305) expõe que “o objetivo é o acordo, ou seja, as partes, mesmo adversárias, devem chegar a um acordo para evitar o processo judicial ou para nele pôr um ponto final, se por ventura ele já existe”.

Espera-se, na conciliação, a criatividade do conciliador na condução da sessão e nas ofertas de opções de uma composição viável, para que as partes escolham, entre as propostas, o acordo mais equilibrado. Portanto, um dos destaques da conciliação é que o terceiro pode fazer propostas às partes, com o objetivo de celebração do acordo. Assim, a possibilidade de apresentação de propostas e o intuito de encontrar um acordo são as duas características principais da conciliação (CAHALI, 2015).

A autocomposição, para Calmon (2013, p. 133), é a solução do conflito praticada pelas próprias partes envolvidas, assim, conciliação é “a atividade desenvolvida para incentivar, facilitar e auxiliar a essas mesmas partes a se

autocomporem, adotando, porém, metodologia que permite a apresentação de proposição por parte do conciliador”. Por conseguinte, pode-se afirmar que:

Autocomposição é um vocábulo mais preciso, pois indica apenas o resultado. Por esta razão é mais apropriado falar de conciliação apenas no sentido da atividade tendente a incentivar e coordenar um acordo entre partes. A conciliação pressupõe a atividade de um terceiro, enquanto que a autocomposição tanto pode ocorrer como consequência do incentivo ou orientação de um terceiro, como pode ser consequência da atividade dos próprios interessados (CALMON, 2013, p. 133).

Dessarte, Cahali (2015, p. 45) expõe que “embora com passagem obrigatória pela análise do conflito, o foco principal na conciliação é a solução do problema. A meta é alcançar um acordo razoável às partes”. Percebe-se, então, que os dois métodos autocompositivos estudados nesse trabalho possuem objetivos diferentes, vez que o objetivo real da conciliação é o término do conflito com a elaboração do acordo.

Buitoni (2010, p. 2), expressa essa diferença nos seguintes termos:

O conciliador, seja Juiz ou não, fica na superfície do conflito, sem adentrar nas relações intersubjetivas, nos fatores que desencadearam o litígio, focando mais as vantagens de um acordo onde cada um cede um pouco, para sair do problema. Não há preocupação de ir com maior profundidade nas questões subjetivas, emocionais, nos fatores que desencadearam o conflito, pois isso demandaria sair da esfera da dogmática jurídica, dos limites objetivos da controvérsia.

Assim, sugere-se que o método conciliatório seja utilizado em soluções de conflitos objetivos, em que as partes não tiveram convivência ou vínculo pessoal e emocional. Naquelas situações que o conflito é passageiro, sem alguma perspectiva de que gere ou restabeleça qualquer relação continuada entre os conflitantes. Por esses fundamentos, verifica-se que a conciliação possui grande intimidade com o Poder Judiciário, considerando sua grande incidência conciliatória no curso processual por iniciativa do magistrado, diante de sua previsão legal (CAHALI, 2015).

Por outro lado, a conciliação extrajudicial ganha cada vez mais espaço, através de conciliadores independentes ou instituições. Nesse sentido, Cahali (2015, p. 46) expõe que:

O conciliador intervém com o propósito de mostrar às partes as vantagens de uma composição, esclarecendo sobre os riscos de a demanda ser judicializada. Deve, porém, criar ambiente propício para serem superadas as

animosidades. Como terceiro imparcial, sua tarefa é incentivar as partes a propor soluções que lhes sejam favoráveis. Mas o conciliador deve ir além para se chegar ao acordo: deve fazer propostas equilibradas e viáveis, exercendo, no limite do razoável, influência no convencimento dos interessados.

Inicialmente observa-se a diferença entre a mediação e a conciliação com a origem do conflito, analisando se este diz respeito a uma relação continuada, de cunho subjetivo, em que existia uma relação anterior entre os conflitantes, ou de cunho objetivo, que trata apenas de uma relação esporádica. Assim, o objetivo da conciliação é a pacificação do conflito através da elaboração do acordo. De outro ponto, para a mediação, como já mencionado anteriormente, o objetivo é humanizar o conflito, com o restabelecimento da comunicação. Portanto, na mediação, o acordo é apenas um efeito secundário e não o objetivo principal (MORAIS; SPENGLER, 2012).

À vista disso, Cahali (2015, p. 47) dispõe que:

Pela sua natureza, e principalmente por não se investigar, posto que inexistente, a inter-relação subjetiva das partes, o desenvolvimento da conciliação mostra-se mais rápido e de menor complexidade em relação à mediação. Outras duas características fundamentais da conciliação são a celeridade do procedimento – que, muitas das vezes, se resume a uma única sessão – e a desnecessidade de conhecimento profundo da relação das partes pelo conciliador.

Por outro lado, o conflito que é levado à mediação pressupõe que as partes mantêm uma relação mais íntima ou prolongada, através de um relacionamento por vínculos pessoais ou jurídicos. Ademais, é escolhida a mediação, segundo Cahali (2015, p. 47) “em situações em que será gerada para as partes, na solução do conflito, uma nova relação com direitos e obrigações recíprocas, e, pois, com uma perspectiva de futura convivência que se espera que seja harmônica”.

Assim, dispõe Cahali (2015, p. 47) que:

O foco na mediação é o conflito, e não a solução. Na conciliação percebe-se o contrário: o foco é a solução, e não o conflito. E com tratamento às partes, pretende-se na mediação o restabelecimento de uma convivência com equilíbrio de posições, independentemente de se chegar a uma composição, embora esta seja naturalmente desejada.

À vista disso é possível diferenciar a mediação e a conciliação em quatro sentidos: quanto ao conflito, quanto ao papel do terceiro, quanto aos objetivos e quanto às técnicas empregadas e a dinâmica das sessões. Em relação ao conflito,

utiliza-se a conciliação em conflitos esporádicos, enquanto a mediação será utilizada em conflitos que as partes envolvidas tenham relações próximas e de continuidade (MORAIS; SPENGLER, 2012).

Quanto ao papel do conciliador, este pode sugerir, orientar e propor. Por outro lado, o mediador não sugere e não propõe, apenas ajuda as partes, com a intenção de restabelecer o diálogo. Em relação aos objetivos, a conciliação tem por foco principal alcançar o acordo, enquanto a mediação busca o restabelecimento da comunicação e satisfação dos envolvidos, o acordo aparece apenas como uma consequência e não como objetivo principal. Assim, mesmo que a mediação não tenha alcançado um acordo, esta não pode ser considerada inexitosa, vez que seu objetivo é que os conflitantes voltassem a se comunicar (MORAIS; SPENGLER, 2012).

Por fim, quanto às técnicas empregadas e a dinâmica das sessões, a conciliação será feita em sessões mais curtas, com técnicas de negociação voltadas ao acordo, estimulando propostas e contrapropostas, sendo que a hipótese de remarcação de outros encontros não é habitual. Já a mediação prevê a aplicação de técnicas voltadas para a escuta e desenvolvimento da sessão, com a finalidade de que os protagonistas fiquem a vontade para discutir sobre suas histórias e construir as respostas aos problemas. A sessão de mediação tende a durar mais que a conciliação, bem como a remarcação para outras sessões é mais frequente (MORAIS; SPENGLER, 2012).

3.3 O papel do terceiro

Quando chega-se ao término da mediação e da conciliação, alcançando a composição, cada parte exerceu o seu papel para chegar ao resultado e, por chegarem a uma conclusão com suas próprias decisões, verifica-se a responsabilidade dos protagonistas ao tratamento do conflito. O envolvimento dos conflitantes no processo de superação do problema promove o comprometimento na eficácia do que foi acordado, gerando um cumprimento espontâneo do que foi assumido. Por esse motivo que o acordo através da autocomposição geralmente é atendido voluntariamente, ao contrário da solução imposta às partes, que muitas vezes se contrária a sua vontade, provoca recursos e descumprimentos, gerando a eternização do litígio (CAHALI, 2015).

O mediador é considerado um terceiro imparcial, que atua entre as partes conflitantes, auxiliando na percepção das causas do conflito e potencializando uma emancipação para a melhora na comunicação e, conseqüentemente, a solução do litígio. O terceiro deve utilizar técnicas adequadas durante a sessão, com habilidades que lhe é inerente, produzindo o desejado empoderamento das partes para o domínio do problema posto em questão (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

A lei nº 13.140 de 26 de junho de 2015, em seu art. 9º, define que poderá ser mediador extrajudicial “qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se”. Já para o mediador judicial, o art. 11 prevê:

Poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça (BRASIL, 2015, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Quanto à figura do mediador, verifica-se que esse atua tanto nas questões de ordem familiar quanto civis, e seu objetivo é desmistificar o conflito, considerando que, como já mencionado, é inerente à condição humana e relações entre a sociedade. Assim, o mediador transforma o conflito em uma potencialização das partes, para que elas entendam que estão passando por um problema, mas que são capazes de solucioná-lo com menos desgaste emocional e financeiro (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

De outro ponto, o conciliador, mesmo que neutro e imparcial, investiga e interfere no desenrolar da autocomposição, através da facilitação da conversa e com técnicas que conduzem os envolvidos à elaboração de propostas. Portanto, esse terceiro será encontrado nos conflitos que não possuem questões emocionais pendentes, vez que se utiliza de técnicas com força indutiva.

Assim, pode-se dizer que a conciliação será utilizada em casos mais simples, em que o conciliador pode adotar uma postura atuante e ativa, com a possibilidade de propor alternativas para a elaboração do acordo. Destaca-se aqui a enorme diferença

que tem do mediador, vez que o conciliador pode apontar para as partes a solução do conflito (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça, em seu anexo III, ao dispor sobre o código de ética dos conciliadores e mediadores judiciais, expõe que estes deverão ter como princípios fundamentais a confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação.

Sobre a confidencialidade, como já exposto anteriormente, o mediador e o conciliador devem manter sigilo sobre todas as informações, e não podem ser testemunhas sobre o caso e também atuar como advogados de qualquer das partes envolvidas. Sobre a decisão informada, a Resolução dispõe que deve-se manter os envolvidos cientes quanto aos seus direitos e sobre contexto fático.

Nesse contexto, sobre a confidencialidade, pode-se afirmar que:

Para que o diálogo ocorrido na mediação/conciliação não venha a influenciar a sentença judicial, a partir da garantia da confidencialidade, é importante que a função de mediar não seja como regra, cumulada com outras funções, tal como vem ocorrendo, em alguns estados, nos quais os mediadores e conciliadores são também serventuários, ou então assessores diretos dos magistrados. Ainda que exista o argumento de que o assessor não mediará processos *sub judice* do magistrado com o qual trabalha, a transparência requerida pelo procedimento e a segurança/confiança dos conflitantes ficam maculadas. Fere-se, assim, um dos princípios essenciais do procedimento e do código de ética dos mediadores/conciliadores (SPENGLER, 2017, p. 99).

Em relação à competência, o terceiro deve possuir a qualificação necessária à atuação, bem como realizar a reciclagem periódica obrigatória. Acerca desse princípio, é possível citar:

A capacitação dos profissionais é importante para a organização e manutenção de uma conduta uniforme e de um procedimento padrão, sem os quais a qualidade do serviço prestado fica prejudicada, o que traz descrença. Por isso, é importante fazer uma boa seleção dos candidatos, avaliando seu perfil e observando se o mesmo contém características e habilidades intrínsecas e que são importantes para a realização do trabalho. [...] depois da formação completa e do início das atividades, é necessário manter os conhecimentos atualizados através da reciclagem periódica (SPENGLER, 2017, p. 101).

Ainda, Sales e Chaves (2014, <<http://www.scielo.br/pdf/seq/n69/11.pdf>>) expõem que é necessário investir numa capacitação de qualidade, com o intuito de que os terceiros compreendam os meios adequados de tratamento de conflito, seus limites, objetivos e finalidades. Uma vez que o mediador e conciliador compreendem

exatamente o seu papel, se fortalece na sessão os vínculos individuais e coletivos, viabilizando um sentimento de justiça e paz.

Com imparcialidade, a Resolução dispõe que o terceiro deve agir sem favoritismo e preferência entre os mediandos/conciliandos, impedindo que seus valores pessoais interfiram no desenrolar da sessão, recusando qualquer tipo de favor ou presente. Já sobre a independência e autonomia, os conciliadores e mediadores devem agir com liberdade, sem medo de sofrer pressão, podendo, em sendo o caso, suspender ou interromper a sessão se impossível for o bom desenvolvimento dessa, sempre respeitando a ordem pública e as leis vigentes.

Por fim, o empoderamento indica o dever do terceiro de estimular as partes a resolverem os seus conflitos de forma autocompositiva, considerando a experiência em que estão inseridos. Também nesse contexto a validação do conciliador e mediador é estimular as partes para que sintam-se como seres humanos dignos.

Sobre o princípio da validação é importante ressaltar que um dos deveres do terceiro é estimular que os participantes percebam reciprocamente que devem se tratar como seres humanos que merecem ser respeitados. É preciso que haja um impedimento das partes quererem encontrar o “culpado” pela situação, fazendo com que os participantes evitem discutir a culpa. Com essa postura, o mediador/conciliador demonstra que o conflito é natural e normal nas relações sociais e que o importante é trata-lo do modo adequada, validando os sentimentos e as angústias (SPENGLER, 2017).

Além disso, os mediadores e conciliadores devem estar totalmente desvinculados com suas profissões de origem, informando para as partes que, sendo necessária a orientação por algum profissional de qualquer área de conhecimento, como psicólogos, estes poderão ser convocados para uma outra sessão, desde que ambas as partes tenham consentido com a convocação (CAHALI, 2015).

Sobre o Código de Ética dos conciliadores e mediadores judiciais, Spengler (2017, p. 98) dispõe:

Nesse sentido, percebe-se a importância da qualidade nos serviços de conciliadores e mediadores enquanto terceiros atuantes na busca da pacificação social e na prevenção de litígios. Por conseguinte, o Código de Ética agora em comento teve como objetivo garantir o desenvolvimento das políticas públicas de tratamento de conflitos de modo adequado, qualitativamente falando. Essa qualidade poderá ser evidenciada na capacitação dos terceiros mediadores e conciliadores, unificação de procedimentos e adoção de políticas públicas de solução de massa.

Assim, é imprescritível que haja um olhar sensível do terceiro para as partes envolvidas, em razão das questões problemáticas que envolvem o conflito. Com isso, a sessão de mediação e conciliação deve ser realizada por um terceiro que tenha, além de uma boa linguagem verbal e controle das partes, um bom conhecimentos das técnicas e da comunicação, a fim de perceber gestos e olhares dos mediandos e conciliandos (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

Sobre as principais funções do mediador é possível citar Cahali (2015, p. 47), que expõe:

Uma das principais funções do mediador (de acordo com a escola a ser seguida) é conduzir as partes ao seu *apoderamento*, ou seja, à conscientização de seus atos, ações, condutas e de soluções, induzindo-as, também, ao reconhecimento da posição do outro, para que seja ele respeitado em suas posições e proposições. Evidentemente também aqui a criação de um ambiente propício, para superar a animosidade, é uma tarefa relevante. Aliás, pela origem dos conflitos, muito maior o desafio de minimizar os efeitos do rancor, da mágoa, do ressentimento perversos ao pretendido diálogo (fala e escuta), pois aqueles sentimentos podem gerar a má vontade na comunicação e na busca de solução consensual.

Os mediadores e conciliadores possuem diretrizes que norteiam seus trabalhos, o conciliador atuará preferencialmente em casos que as partes não tenham vínculo emocional anterior, podendo, inclusive, sugerir soluções para o litígio. Então é importante ressaltar que o limite da atuação do conciliador é apenas sugerir soluções, nunca impô-las às partes (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

De outra forma, os mediadores atuarão preferencialmente em conflitos que já existem relações emocionais entre as partes, auxiliando a compreenderem as questões e interesses em conflito, fazendo com que essas restabeleçam a comunicação. Logo, o papel do mediador é identificar as questões subjacentes e fazer com que os conflitantes retomem o diálogo, procurando, por conta própria, soluções consensuais com benefícios mútuos (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

Portanto, nesse contexto pode-se afirmar que:

Torna-se primordial que o mediador tenha em mente que a sua sensibilidade ao mediar, ajudar-lhe-á a perceber o contexto total da problemática que está lhe sendo apresentada. Sendo possível melhor orientá-los na diferenciação de suas convicções que possam nutrir de forma profunda os valores que defendem por razões emocionais. Pois tais convicções e valores circulam a todo tempo na fala dos mediandos quando das sessões de mediação (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018, p. 52).

Assim, o mediador deve utilizar a serenidade e interpretar também os silêncios das partes, momentos em que são processadas as falas produzidas durante a sessão. Conferindo a sensibilidade, é possível que tenha-se um entendimento sobre os interesses e sentimentos, fatores imprescindíveis ao papel do mediador para conseguir compreender o conflito e entender que, por diversas vezes, o comportamento racional das partes durante a sessão é tarefa difícil, considerando que a tendência é que elas se centrem no passado e nos aspectos negativos (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018).

O mediador tem a missão de estabelecer a confiança das partes na sessão de mediação, com a finalidade de que essas se comuniquem de forma espontânea. Sobre isso, pode-se afirmar que:

O papel do mediador é de grande importância no sentido de escutar os pedidos dos mediandos, ir além do manifestado por eles e acessar a questão subjacente. Respeitar o tempo e o estilo de cada pessoa envolvida em um problema. O mediador deve ter uma vocação para o diálogo (AREND; HASHIMOTO; OLIVEIRA, 2018, p. 53).

Assim, a função do mediador, segundo Deutsch (2004), é ajudar os conflitantes a identificar e confrontar a questão em conflito, acalmando a ansiedade das partes para que elas sejam capazes de lidar com as questões em lide. Ajudar a prover condições favoráveis para enfrentarem as questões, fornecendo um lugar de reunião neutro, e que as partes possam ser separadas das pressões do dia-a-dia. Remover bloqueios do processo comunicativo de forma que se produza uma compreensão mútua, treinando os conflitantes a se comunicarem e ter certeza de que estão sendo compreendidos (SPENGLER, 2017).

Ainda tem como função estabelecer normas para uma interação racional, impedindo que as partes discutam com a intenção de atingir o outro em pontos mais sensíveis, tornando as questões amplas e difusas. Ajudar as partes a averiguar quais os tipos de soluções são viáveis em cada situação posta em discussão, colaborando para que as partes aceitem um acordo que seja viável, com a finalidade da eficácia do acordo celebrado (SPENGLER, 2017).

Conclui-se, portanto, que os acordos são apenas um dos excelentes resultados que a mediação propicia. As sessões são exitosas quando simplesmente os mediandos ficam satisfeitos pelos esclarecimentos, diálogos, possibilidades e limites. A mediação é uma mudança de paradigmas, tanto para as partes, quanto para a

sociedade, vez que diminuirá as demandas levadas para a jurisdição estatal. É um momento que proporciona a colaboração, diálogo e respeito, mostrando aos próprios envolvidos a sua capacidade resolutiva (TARTUCE, 2018).

Na área do direito do trabalho, o número extraordinário de processos trabalhistas em andamento, que acarreta o estrangulamento da Justiça do Trabalho, em todos os graus de jurisdição, gera, por consequência natural e inevitável, uma justiça lenta e de baixa qualidade. É nesse viés que deve ser vista e examinada a conciliação na Justiça Laboral como uma técnica indispensável, de pacificação social e condução a uma ordem justa, com racionalização da atividade jurisdicional, tornando-a mais efetiva (PIMENTA, 2014).

À vista disso, Pimenta (2014, p. 25) dispõe que:

A conciliação judicial e extrajudicial tem constituído uma das principais vertentes exploradas por todos os operadores de Direito comprometidos com o aprimoramento dos sistemas jurídicos em geral e de seus correspondentes mecanismos de solução de litígios. A busca da efetividade do direito processual, concebido este como mecanismo de concretização do direito material do qual é ele o instrumento inafastável, tem trabalho várias questões que são complementares. Em síntese, procura-se abandonar o tecnicismo e o formalismo excessivos para construir o já mencionado processo de resultados, capaz de concretizar, na realidade prática e dentro de um tempo razoável, a finalidade precípua da função jurisdicional: a pacificação, com justiça, dos conflitos intersubjetivos de interesses.

Assim, verificando a necessidade de vias alternativas, a Resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do trabalho institui os métodos autocompositivos, mediação e conciliação, como políticas públicas para o tratamento adequado das disputas trabalhistas.

4 MÉTODOS ALTERNATIVOS DE TRATAMENTO DE DISPUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Um dos grandes desafios, senão o maior, da justiça do trabalho é concretizar, na esfera decisiva, os direitos que são garantidos no direito material do trabalho. Contudo, o vultuoso número de ações trabalhistas em tramitação, cuja maioria conta com decisões favoráveis ao trabalhador, revela que há um grande número de violações de direitos perpetradas pelos empregadores, também destinatários das normas trabalhistas (PIMENTA, 2014).

Por conseguinte, dessa afirmação é possível extrair que a Justiça do Trabalho possui um papel fundamental a desempenhar, como um órgão jurisdicional, nas disputas em que o direito material não tenha sido respeitado. Seu papel é assegurar o cumprimento forçado do que determina a lei. No entanto, o exorbitante número de reclamações trabalhistas inevitavelmente gera uma justiça lenta e de baixa qualidade (PIMENTA, 2014).

Da união entre a obrigação essencial da Justiça do Trabalho, de assegurar o acesso à justiça, e o excessivo número de ações trabalhistas, gerando a sobrecarga do sistema, é que se deve pensar e possibilitar o tratamento das disputas trabalhistas com os métodos de autocomposição.

Para Pimenta (2014, p. 25), “as limitações inerentes às soluções jurisdicionais nos litígios têm sido reiteradamente identificadas como um dos grandes obstáculos da efetividade da tutela jurisdicional”. Assim, a busca pela solução das disputas da maneira tradicional é dispendiosa para o Estado, gerando, conseqüentemente:

a) Excessiva demora na prolação da decisão de mérito e na satisfação do direito, decorrente do permanente excesso de processos em relação à estrutura judicial montada para solucioná-los; b) inadequado tecnicismo processual, que não favorece a rápida solução do mérito dos dissídios; c) distanciamento dos julgadores em relação às partes e às peculiaridades de seus conflitos e d) incapacidade da decisão judicial de promover uma verdadeira pacificação dos litigantes (PIMENTA, 2014, p. 25).

Importante referir, nesse ponto, que não se está criticando a grande demanda trabalhista ajuizada pelos trabalhadores, em razão dos seus direitos infringidos. Pelo contrário, o que deve ser assegurado por direito ao trabalhador, como a parte mais fraca, é o andamento célere e eficaz do seu processo pela Justiça do Trabalho.

E para que seja possível concretizar o idealismo de um judiciário prestativo é necessário, primeiramente, ter consciência de que até os melhores e mais avançados sistemas jurídicos do mundo possuem limitações óbvias e inevitáveis. Logo, é uma ilusão atribuir à função jurisdicional a obrigação de oferecer, sempre e para todos os casos, uma solução correta, visto que isso é humanamente impossível (PIMENTA, 2014).

Para Dubugras (2016), os meios alternativos de resolução de conflito podem coexistir com a jurisdição tradicional trabalhista, julgada pelo juiz, de modo que os primeiros sejam assegurados pelo Estado como uma forma complementar de resolução de disputas. Ainda, complementa que:

[...] para a construção de um sistema de solução de conflitos plural, integrado e harmônico, não basta a previsão da legislação, é necessário o investimento do Estado/jurisdição para que cada forma de solução de conflitos seja adequada ao tipo de conflito, e seja exercida com eficiência e qualidade, sob pena do mau uso, negar a seriedade e a eficiência dos institutos. A conciliação judicial, também deve ser praticada com credibilidade, seriedade e empenho e para isto deve ser aprimorada (DUBUGRAS, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Há o entendimento, por outro lado, de que a criação de mecanismos alternativos à jurisdição trabalhista só teria sentido se fosse para tratar de direitos disponíveis ao trabalhador, tornando a ampliação da conciliação e da mediação uma via delicada. Os meios alternativos seriam, então, limitados pela legislação trabalhista em decorrência do princípio da proteção do empregado e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tornando inviável a possibilidade de acordar sobre um direito irrenunciável do trabalhador (PIMENTA, 2014).

Sobre o princípio da proteção do empregado é possível citar a explicação de Delgado (2011, p. 192):

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Já pelo princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é possível conceber que:

[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (DELGADO, 2011, p. 195).

Importante mencionar, ainda, que para Delgado (2011) a doutrina costuma valer-se da expressão “irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas” para explicar este princípio da indisponibilidade. Contudo, para o autor o princípio da indisponibilidade é mais amplo que apenas a irrenunciabilidade, sendo este apenas um ato unilateral e aquele tanto ato unilateral como também ato bilateral, como na transação dos direitos.

Entretanto, se de um lado o protecionismo do Direito do Trabalho restringe a autonomia do empregado com a intenção de protegê-lo do desequilíbrio das partes na relação de trabalho, por outro lado a conciliação é uma peça fundamental na jurisdição trabalhista. Assim, a tarefa dos operadores de direito é de equilibrar e assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo admitir que estes possam ser transacionados, fazendo com que os acordos não sejam verdadeiras renúncias de seus direitos (PIMENTA, 2014).

Sobre esse assunto Dubugras (2016, <<http://www.csjt.jus.br>>) cita que:

Existem alguns preconceitos sobre a conciliação segundo os quais; esta significa renúncia parcial de direitos, quando resulta em acordos prejudiciais fundamentados na lentidão do processo e da Justiça, casos em que a “pressão” pelo acordo a qualquer preço significa a própria negativa da prestação jurisdicional. Estes preconceitos, ou até conceitos, tem razões históricas e práticas e podem ser reafirmados a cada dia se a conciliação for vista e tratada como um caminho desqualificado ao acordo para resolver o problema de excesso de demanda do judiciário. O modelo de conciliação meramente formal e desqualificado, sob pressão, com renúncia a direitos e sem conteúdo razoável, para não entrar no mérito ou por receio de prejulgamento, deve dar lugar à conciliação como um instituto eficaz e pacificador que não pode, e não deve ser vulgarizado ou banalizado pelo despreparo dos que a manejam.

Deste modo, os meios alternativos não podem ser afastados do âmbito trabalhista, o que deve ser feito é verificar cada caso se é possível e útil utilizar a conciliação e a mediação para o tratamento da disputa. Sobre o assunto, Pimenta (2014, p. 35) menciona que:

A verdadeira e crucial questão a ser enfrentada é como poderá o magistrado do trabalho, quando for apreciar a possibilidade de conciliação entre as partes do processo trabalhista, distinguir os casos em que será possível a transação

de direitos cuja natureza e finalidade são direitos fundamentais e de cunho alimentar (e, como tais, essenciais à sobrevivência digna do trabalhador e de seu núcleo familiar) daqueles outros em que, sob a capa da transação se oculta a desproporcional e irrazoável renúncia a direitos indisponíveis, cujo interesse em sua concretização integral e oportuna transcende à esfera individual daquele seu titular para alcançar o interesse de todo um conjunto de trabalhadores e do próprio Estado Social e Democrático de Direito constitucionalmente estabelecido.

Destarte, o papel do juiz é fundamental para equilibrar processualmente as partes materialmente desiguais e para realizar o controle da aplicação de normas de ordem pública. Portanto, o magistrado não é apenas um homologador dos acordos que lhe são submetidos, não podendo apenas verificar se as formalidades do acordo foram atendidas, devendo, então, atuar ativamente no processo, assegurando os direitos das partes e, também, de pacificar a lide levada à juízo (PIMENTA, 2014).

Inobstante a ideia de que a conciliação judicial seja apenas um meio de desafogar o Poder Judiciário e promover a celeridade, mostra-se importante distinguir a conciliação qualificada do acordo processual, visto que pode existir conciliação sem acordo, quando é tentada a conciliação mas as partes não chegam a um consenso, ou acordo sem conciliação, quando é posto um fim ao litígio sem ao menos adentrar na razão do conflito (DUBUGRAS, 2016).

Para Dubugras (2016, <<http://www.csjt.jus.br>>), “o objetivo da conciliação não deve ser o acordo, este, na verdade deve ser a consequência natural da conciliação”. Ainda, a autora continua citando que:

A conciliação judicial qualificada é mais do que uma forma rápida e eficaz de solução de litígios em alternativa à sentença, ela é um tipo de prestação jurisdicional adequada a alguns tipos de conflitos que pressupõe a atuação do conciliador de forma transparente e com mais empenho para que as partes tenham a oportunidade de refletir e dialogar sobre suas lides e conflitos construindo, por elas mesmas, a solução mais adequada, para deixar ao Juiz o julgamento das lides não passíveis de solução pelas próprias partes, o controle da legalidade e a execução das decisões e acordos não cumpridos (DUBUGRAS, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Ultrapassando, portanto, a ideia de que os conflitos trabalhista deveriam apenas ser julgados pela jurisdição tradicional, evitando os meios alternativos, o legislador fez questão de prever, através da Lei nº 9.958/2000, a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), para que fosse possível evitar um grande número de ações que poderiam ser conciliadas antes mesmo do seu ajuizamento.

Além da previsão da CCP pelo Poder Legislativo, no Poder Judiciário, através do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) é promovida anualmente a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, que tem como objetivo proporcionar uma maior celeridade ao encerramento dos processos trabalhistas através da solução amigável entre as partes. Ambos os institutos serão abordados em subcapítulos próprios para tanto.

Considerando, portanto, que cada vez mais é aceita a ideia de que a tutela jurisdicional tradicional não seria o único meio de conduzir a sociedade à pacificação de seus conflitos, é crescente a valorização dos meios alternativos. A conciliação trabalhista tem constituído uma importante vertente pelos operadores de direito, com a finalidade de aprimorar os sistemas jurídicos e seus mecanismos de resolução de processos (PIMENTA, 2014).

Ainda, sobre a importância dos meios alternativos, menciona Dubugras (2016, <<http://www.csjt.jus.br>>) que:

A função transformadora da conciliação qualificada pode cooperar com a mudança de atitudes e fazer emergir valores latentes entre partes e advogados, até então submersos no espírito da litigação, transformando as posturas do “ganhar ou perder” em atitudes de ganhar e ganhar sem que nenhuma parte tenha que abrir mão de seus interesses, mas que ambas criem melhores alternativas para satisfazê-los. Nestes moldes a conciliação qualificada pode ser vista como um fato, um ato, um meio, uma meta, um ajuste, uma composição e até uma ciência. No entanto, a integração interdisciplinar, as técnicas, a intuição, a inspiração, a criatividade, as ideias e habilidades necessárias à sua composição a torna equiparável às artes.

Por este motivo, progressivamente são incentivados os meios alternativos de tratamento de conflito na seara trabalhista, como o evento da Semana Nacional da Conciliação e a Resolução publicada pelo CSJT, que serão vistas em subcapítulos deste trabalho.

4.1 Comissão De Conciliação Prévia

Através da publicação da Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, foram incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os artigos 625-A até 625-H que tratam da CCP.

Conforme dispõe o art. 625-A da CLT às empresas e aos sindicatos é possibilitada a instituição de CCPs, com a finalidade de conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Para Delgado (2011, p. 1382), “as demandas juslaborativas teriam de se submeter à passagem prévia por tais comissões ou núcleos – desde que existentes na localidade de prestação de serviços”. Para o autor, a previsão do art. 625-D da CLT indica que a passagem pela CCP seria uma condição para eventual ação trabalhista futura.

A CLT assim prevê a obrigatoriedade de passagem prévia da demanda trabalhista pela CCP:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>)

Por outro lado, caso fosse formalizada a conciliação entre as partes, de acordo com o art. 625-E da CLT, é lavrado um termo assinado pelo empregado, empregador e membros da Comissão. O parágrafo único do artigo complementa dispondo que o termo de conciliação da CCP é considerado título executivo extrajudicial, tendo eficácia liberatória geral, salvo as parcelas expressamente ressalvadas no documento.

Outrossim, determina o art. 625-G da CLT que o prazo prescricional é suspenso a partir da provocação da CCP, recomeçando sua contagem a partir da tentativa frustrada da conciliação ou então do esgotamento do prazo de 10 dias para tentativa da conciliação. Observa-se que o prazo não é interrompido, e sim suspenso, conforme dispõe o artigo:

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Em que pese a previsão de obrigatoriedade de passagem pela CCP, segundo Delgado (2011), em razão do avanço jurisprudencial de relativização da aplicação da Lei 9.958/2000, era crescente o entendimento de que essa passagem seria apenas um pressuposto processual, e não uma condição da ação. Nesse sentido leciona o autor:

Para esta linha hermenêutica, a obrigatoriedade do rito de passagem, se desconsiderada pela parte, não implicaria nulidade processual absoluta e insanável: é que a instigação à conciliação, dever do Magistrado no início da audiência processual trabalhista [...] teria o condão de sanar o vício percebido. [...] a instigação conciliatória inerente à dinâmica processual trabalhista elidiria eventual prejuízo resultante da omissão extrajudicial, suprindo-se esta omissão perante o próprio Juiz, a quem cabe determinar que o ato de concertação se realize na audiência (DELGADO, 2011, p. 1384-1385).

E nesse sentido que o Supremo Tribunal Federal entendeu ao decidir não ser obrigatória a passagem pela Comissão de Conciliação Prévia, visto que ofenderia a Constituição Federal no que diz respeito ao acesso à justiça (DELGADO, 2011).

Destarte, em razão da decisão do STF, bem como pela falta de credibilidade que passavam as CCPs, visto que algumas chegavam a cobrar das partes pela homologação de acordos, estas caíram em desuso. A previsão legal e a possibilidade de passagem por elas ainda existem, tendo inclusive força de título executivo o acordo por ela homologado, mas não sendo mais uma condição prévia para ingresso da ação, são pouco utilizadas pelas partes (PEPINO, 2012).

4.2 Semana Nacional Da Conciliação

A Semana Nacional da Conciliação é um programa de incentivo à autocomposição realizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em parceria com os 24 Tribunais Regionais do Trabalho existentes no país. Segundo informação do próprio CSJT essa iniciativa tem a finalidade de mostrar à sociedade que a conciliação é a melhor opção quando está se litigando judicialmente, bem como incentivar o diálogo das partes para que seja possível alcançar um acordo (CSJT, 2019a).

As lides trabalhistas que possuem um potencial conciliatório são incluídas na pauta de audiência através de determinação judicial, pela solicitação das próprias

partes ou ainda podem ser indicados pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT).

De acordo com o CSJT (2019a), no ano de 2015 foram movimentados aproximadamente R\$ 446 milhões referentes a acordos trabalhistas. Em 2016, superando o ano anterior, foram movimentados por volta de R\$ 620 milhões, ao passo que em 2017 foi batido um novo recorde, movimentando aproximadamente R\$ 749 milhões. Surpreendentemente no ano de 2018 os acordos chegaram a movimentar cerca de R\$ 874 milhões de reais.

Na edição da Semana Nacional de Conciliação de 2019, realizada entre os dias 27 a 31 de maio, os números foram ainda mais surpreendentes, chegando a movimentar em acordos aproximadamente R\$ 1,2 bilhões, alcançando um recorde em relação aos demais anos. Ao todo, nesta edição, foram realizados 28.636 acordos no território nacional (CSJT, 2019b).

De acordo com o CSJT (2019b), mais de 166 mil pessoas foram alcançadas na campanha de 2019, contando com o apoio de 3.295 juízes, 157 desembargadores e 3.263 conciliadores. O Tribunal Regional do Trabalho que atingiu o maior número de acordos alcançados foi o TRT da 15ª Região (Campinas/SP), totalizando aproximadamente R\$ 223,2 milhões com 4.357 acordos.

Devido à característica conciliatória da Justiça do Trabalho, de acordo com o relatório divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça de 2019, o Poder Judiciário Trabalhista é o que mais soluciona as disputas através de acordo entre as partes. No ano de 2018, em torno de 39% das ações em fase de conhecimento foram solucionadas através da conciliação (CSJT, 2019c).

4.3 Resolução nº 174/2016 do CSJT

Publicada no dia 30 de setembro de 2016, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a Resolução nº 174/2016 dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas no âmbito da seara trabalhista.

Antes da publicação da referida resolução a mediação trabalhista possuía até então pouco incentivo previsto em legislação. Outrossim, considerando que, porventura, o caminho a ser utilizado no âmbito trabalhista não seja realmente a mediação, mas sim a conciliação, em razão da natureza e das características da

demanda trabalhista, o importante é que nesta seara passou também a serem incentivados os meios alternativos de tratamento de conflito (SPENGLER, 2017).

A demora da área trabalhista no incentivo dos meios alternativos se dá justamente pela divergência doutrinária já citada anteriormente, quanto aos direitos indisponíveis das normas trabalhistas ao empregado. Delgado (2009), citado por Spengler (2017), menciona que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas está ligada ao direito individual do empregado, podendo ser dividida em duas extensões: absoluta e relativa. Continua afirmando que a indisponibilidade absoluta acontece quando o direito discutido necessita de uma tutela de interesse público, como exemplo o salário mínimo.

Ainda, Delgado (2009), citado por Spengler (2017), dispõe que a indisponibilidade relativa refere sobre os direitos que não alcançam este patamar público, como a modalidade em que seria estabelecido o salário do empregado, fixo ou variável. Assim, sendo o conflito atrelado a uma norma de indisponibilidade relativa a transação é possível, sendo necessário então verificar os requisitos de capacidade do agente, higidez da vontade, objeto válido e forma prescrita em lei.

Demais disso, a Lei 13.140/2015, conhecida como o marco legal da mediação, menciona a possibilidade de realizar a mediação de conflitos que versem também sobre direitos indisponíveis que admitam a transação. Menciona, ainda, que a mediação pode versar sobre a totalidade do conflito ao apenas sobre uma parte dele, sendo uma previsão positiva do legislativo que traz flexibilidade no tratamento do conflito (SPENGLER, 2017).

O que se constata, contudo, na área trabalhista, é que há muitos anos são realizados acordos que envolvem direitos indisponíveis, trabalhistas ou não, como aqueles que envolvam a proteção ao meio ambiente do trabalho e à saúde do empregado. Assim, sendo previsto na Lei 13.140/2015 a possibilidade de aplicar a mediação em conflitos relacionados a direitos indisponíveis, mas transacionáveis, é autorizado, também, a possibilidade de acordo nas ações que envolvam a matéria trabalhista (SPENGLER, 2017).

Contudo, é necessário dar atenção à desigualdade em que as partes possam se encontrar na relação de trabalho e nas disputas trabalhistas. Para assegurar que as partes alcancem um patamar de equilíbrio no seu relacionamento é importante que o mediador tenha habilidade que evite a assimetria do poder, com imposição da

vontade da parte mais forte à mais fraca, e garanta a preservação das relações futuras entre as partes (SPENGLER, 2017).

Superado esse entrave, surge a Resolução nº 174 do CSJT com a intenção de apoiar e estimular os meios alternativos de tratamento das disputas trabalhistas. Para tanto, no seu primeiro artigo já foi disposta a diferença entre a conciliação e mediação, nestes termos:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se:

I – “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

II – “Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Verifica-se, assim, que o CSJT diferencia minimamente os institutos da conciliação e mediação, ao dispor que ao primeiro é possível realizar a criação de propostas de opções para findar os conflitos, ao passo que o segundo não admite a criação ou proposta de opções para compor o litígio.

Ocorre que os dois institutos possuem demais diferenças importantes que poderiam ter sido mencionadas. A mais significativa delas reside no conteúdo de cada meio autocompositivo, para a conciliação o objetivo é o acordo e para isso o conciliador pode sugerir, interferir e aconselhar. Por outro lado, na mediação o terceiro apenas facilita a comunicação sem a intenção de induzir as partes ao acordo (SPENGLER, 2017).

A importância de se diferenciar os institutos consiste na necessidade de se realizar uma triagem de quais disputas serão submetidas a conciliação ou a mediação, com a finalidade de que se faça a mediação somente onde esta for cabível, respeitando suas características e métodos, bem como a intenção das partes em convívio futuro (SPENGLER, 2017).

Adiante, mas no mesmo artigo, fora diferenciado também as expressões “questão jurídica”, “conflito” e “disputa”, sendo a primeira conceituada como “a parte da lide que envolve direitos e recursos que podem ser deferidos ou negados em juízo”. De outro ponto, conflito é conceituado como “a parte da lide que não envolve direitos

e recursos que podem ser deferidos ou negados em juízo”. Por fim, fica estabelecido que disputa é a soma das duas expressões acima, sendo a judicialização da lide (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Para Spengler (2017), o conceito de conflito que a Resolução nº 174/2016 traz é diferente daquele tradicionalmente conhecido, já exposto em capítulo anterior nesse trabalho. A diferença é que “no contexto sociológico e político o conflito é uma forma de interação humana que envolve direitos e conseqüentemente poderá envolver sua tutela jurisdicional” (SPENGLER, 2017, p. 120).

Quanto ao termo de disputa Spengler (2017) refere que é usado como sinônimo de conflito habitualmente, o que está errado. Para a autora, “uma disputa é um conflito interpessoal que é comunicada ou manifestada” (SPENGLER, 2017, p. 121).

Ainda, é possível citar a seguinte passagem de sua obra sobre esse assunto:

Conflitos aparecem quando as pessoas definem sua posição, reagem e correspondem a infrações, nos seus relacionamentos. Podem surgir quando líderes expressam ofensas de forma pública ou privada, por exemplo. Disputas ocorrem quando terceiros se envolvem num conflito, apoiando ou atuando como agentes de entendimentos e o tornam público (SPENGLER, 2017, p. 121).

Seguindo os artigos da Resolução nº 174/2016, no art. 2º resta estipulado que fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas trabalhistas, respeitando as peculiaridades e características socioculturais de cada região do país. Já o parágrafo único deste artigo estipula que para dar o cumprimento que foi disposto nesta resolução, serão criados em cada Tribunal Regional do Trabalho os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT).

Visto o amplo território do Brasil, com diferenças geográficas, climáticas e principalmente culturais, é crível que ocorram disparidades nos índices de empregados com carteira assinada e de remuneração nos seus diferentes seus cargos. Considerando, ainda, que a CLT é aplicada de forma nacional, em todas as regiões, é necessário observar as características existentes nas diferentes regiões brasileiras quando a finalidade é tratar as disputas com a mediação e a conciliação, por isso o artigo supra menciona a importância de observar as peculiaridades de cada povo (SPENGLER, 2017).

Por conseguinte, um dos incisos do art. 3º da Resolução nº 174/2016 dispõe que será observada a adequada formação de servidores e magistrados para que exerçam a conciliação e a mediação, a fim de ter uma boa qualidade desses serviços e para disseminar a cultura da pacificação social.

Ocorre que, como bem menciona Spengler (2017) há uma grande diferença entre o papel que deve ser desempenhado pelo juiz e aquele pelos conciliadores/mediadores. Para que o magistrado possa exercer esse papel autocompositivo é necessário que se abstenha da relação conflitual, pois só uma pessoa que não esteja absorvida pelo conflito consegue tornar os conflitantes em partes iguais, ou seja:

[...] quando se litiga judicialmente, ao juiz pede-se que cumpra seu papel de terceiro no conflito e “decida”, que diga a última palavra com base na lei, e não que desenvolva a tarefa de cimento social que compete a outros mais preparados (mediador/conciliador). Quando o juiz assume outro papel, dividindo-se na função de decidir ou de mediar/supervisionar uma mediação, o resultado, sabe-se e paradoxal: incorpora-se no interior das competências judiciárias um gênero de procedimento e de linguagem que foge a competência e a legitimidade estatal, embocando, obviamente, em uma estrada errada (SPENGLER, 2017, p. 123).

Ainda, quanto a previsão da atuação do juiz nos meios autocompositivos, ressalta Spengler (2017, p. 123) que:

Os sintomas da inadequação na duplicidade de funções (mediar e decidir) são percebidos de modo incisivo e questionado, especialmente, quanto a neutralidade e a imparcialidade exigida de um juiz que, em não ocorrendo acordo na mediação ou na conciliação, deverá decidir o conflito. Essas constatações podem macular a validade da mediação/conciliação feitas por inobservância de seus princípios mais singelos.

Deste modo, verifica-se que a previsão de possibilidade do magistrado conduzir a sessão de mediação trabalhista não compactua com as características do instituto da mediação, visto que nesse meio não há uma atuação de imposição, como é de praxe da magistratura.

Conforme já visto neste trabalho, e agora referido por Spengler (2017, p. 124) o “papel desenvolvido pelo mediador é de proximidade, de estar no “meio o conflito”, nem acima e nem distante, e sim, no “meio””. Complementa, ainda, referindo que “ele deve ser imparcial, isto é, sem emitir juízo de valor, auxilia as partes a conversarem”.

Ao contrário do papel do magistrado, o mediador possui um papel secundário, dado que o mediador não deve se preocupar em intervir na disputa. O seu papel é oferecer aos litigantes a liberdade de tratar a disputa. Ao contrário do que faz o juiz, o mediador não pode impor uma obrigação às partes, pode apenas conduzi-las para que concluam a lide com seu próprio impulso (SPENGLER, 2017).

É nessa situação que se questiona se os magistrados possuem as habilidades necessárias para atuar como terceiro na mediação/conciliação, visto que o resultado do que se espera dos meios autocompositivos é grandiosamente diferente do que estão acostumados a realizar no seu trabalho cotidiano. O que se espera de um magistrado é justamente o poder de decisão, o que não pode ser feito nos meios autocompositivos (SPENGLER, 2017).

Em seguida, no capítulo da estrutura e funcionamento de cada NUPEMEC-JT, o art. 5º da Resolução nº 174/2016 dispõe que cada Tribunal Regional do Trabalho deverá criar, no prazo de 180 dias, um núcleo composto por juízes e servidores para:

I - desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelecida nesta Resolução; II - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores; III - atuar na interlocução com outros Tribunais Regionais do Trabalho; IV - promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos; V – instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos; VI – incentivar e promover a capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos, com foco no empoderamento das partes para a autocomposição da disputa; VII - propor ao Tribunal Regional do Trabalho a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender os fins desta Resolução; VIII – instituir, em conjunto com a Escola Judicial Regional, cursos de formação inicial, formação continuada e de formação de formadores, todos específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho; IX – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos; e X – informar semestralmente ao CSJT acerca dos dados estatísticos de que trata o art. 3º, inciso III (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Spengler (2017, p. 127) considera de suma importância a promoção e incentivo à pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos autocompositivos. Nas suas palavras descreve que é “realmente interessante e importante que o estudo da

mediação/conciliação e de suas práticas seja objeto de atenção permanente para que seja alcançada competência e excelência nas sessões”.

Já o art. 6º da Resolução nº 174/2016 determina que os Tribunais Regionais do Trabalho criarão o CEJUSC-JT, unidade do Poder Judiciário do Trabalho vinculado ao NUPEMEC-JT, em que ocorrerão as sessões e audiências de conciliação/mediação. Frisa-se que o próprio artigo determina que essas sessões poderão ocorrer em qualquer fase processual, ou instância, podendo, inclusive, a realização de autocomposição em processos que estão aguardando a decisão do Tribunal Superior de Justiça.

O parágrafo único do artigo supra mencionado dispõe que as sessões contarão com a presença do magistrado, que pode atuar como conciliador e mediador ou então supervisionar a atividade dos terceiros. Ainda, o parágrafo determina que é obrigatória a presença do advogado da reclamante.

Quanto a presença do magistrado, Spengler (2017, p. 128) expõe que:

Mais uma vez é necessário fazer referência ao juiz que fará mediação e conciliação ou então que estará presente e supervisionará mediadores e conciliadores. Além do possível constrangimento/temor que causará às partes (sim, porque muitos temem o juiz ou têm vergonha de relatar a ele seu conflito) novamente vemos esse profissional, que foi concursado para decidir e sentenciar, para pôr fim ao conflito pelo caminho da sentença, ocupando um espaço que não é seu: o espaço da escuta ativa e da busca pelo consenso.

De outro ponto, Spengler (2017) se mostra favorável à parte final do parágrafo, que determina que a presença do advogado do reclamante é indispensável. Para a autora, a presença do advogado é importante para dar orientação jurídica às partes nos termos do que for acordado.

Os parágrafos 2º e 3º do artigo 6º da Resolução nº 174/2016 possuem o objetivo de otimizar os trabalhos, visto que possibilitam a realização de pautas temáticas nos CEJUSC-JT, bem como o agendamento de pauta em bloco de ações com mais de um reclamante em desfavor do mesmo empregador/reclamado. Para Spengler (2017) esses dispositivos visam a celeridade, como um objetivo do Poder Judiciário, mas não deve-se esquecer que os procedimentos autocompositivos prezam pela qualidade em que é realizada a sessão, e não a quantidade.

Novamente no parágrafo 6º do referido artigo é previsto que magistrados togados e servidores possam realizar as sessões de mediação e conciliação.

Contudo, conforme já fora manifestado por Spengler (2017), não se discute o grande conhecimento que estes profissionais possuem, mas sim que eles são preparados para agir de maneira impositiva frente ao conflito, podendo, nesse caso, a sessão de mediação/conciliação perder as suas características e seus grandes objetivos.

Já o parágrafo 8º do artigo 6º da Resolução nº 174/2016 impossibilita a realização de sessão de conciliação ou mediação por pessoa que não esteja cadastrada no quadro de ativos ou inativos do seu respectivo Tribunal Regional do Trabalho. Segundo Spengler (2017), verifica-se que a intenção da resolução é manter dentro do judiciário o tratamento das disputas trabalhistas, mesmo que existam conciliadores ou mediadores tão bons quantos os servidores e magistrados cadastrados.

Mostra-se de suma importância o parágrafo 3º do art. 7º da Resolução nº 174/2016 a capacitação de pelo menos um dos conciliadores e mediadores para que realize a triagem de quais disputas serão direcionadas a determinado método. Para Spengler (2017) é necessário um profissional capacitado para que realize de forma correta a triagem das disputas, indicando qual o melhor mecanismo, mediação ou conciliação, para determinada disputa trabalhista.

Sobre o treinamento dos conciliadores e mediadores, o art. 8º, parágrafo 3º da Resolução nº 174/2016 do CSJT assim dispõe:

O treinamento referido no parágrafo anterior tem por objetivo transmitir informações teóricas gerais sobre a conciliação e a mediação, bem como vivência prática para aquisição do mínimo de conhecimento que torne o corpo discente apto ao exercício da conciliação e da mediação judicial, devendo observar uma etapa teórica de no mínimo; e uma etapa prática, tendo como parte essencial exercícios simulados e o estágio supervisionado, com carga horária ou quantidade de audiências mínimas definidas pela CONAPROC (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Ainda, de acordo com o §4º do mesmo artigo, os magistrados e servidores que atuarem como conciliadores e mediadores devem realizar reciclagem contínua dos métodos, bem como estão sujeitos a avaliações dos usuários através de pesquisa de satisfação.

O parágrafo 5º do mesmo artigo menciona a possibilidade de dividir a conciliação/mediação em quantas sessões forem necessárias para possibilitar a solução consensual das partes. Contudo, como menciona Spengler (2017), há a ressalva de foi utilizada de maneira incorreta o termo “audiência” para se referir à

sessão autocompositiva. Conforme relata, audiência é um ato processual solene presidido pelo magistrado, ao contrário do que se espera de uma sessão de mediação.

De suma importância analisar o parágrafo 6º do art. 7º da Resolução nº 174/2016 do CSJT, que assim dispõe:

§6º. As conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Portanto, este parágrafo exclui a aplicação do Código de Processo Civil no que tange às sessões de mediação e conciliação das disputas trabalhistas, devendo ser aplicada somente a norma celetista.

Na sequência o parágrafo 7º traz uma importante previsão de que os conflitos coletivos podem ser submetidos ao procedimento de mediação pré-processual. Os conflitos coletivos, para Delgado (2011, p. 1229-1230) são:

[...] aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla. São distintos dos conflitos meramente interindividuais, que colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador). Os conflitos interindividuais tendem a abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro, sem que alcancem, regra geral, projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores.

Ainda, o parágrafo 9º do mesmo artigo ora analisado traduz uma preocupação com o espaço físico em que serão realizadas as sessões autocompositivas, ao determinar que os CEJUSC-JT deverão observar as qualidades técnica, social, ética e ambiental. Para Spengler (2017) a organização física do ambiente é importante para gerar conforto dos participantes e proporcionar qualidade no atendimento das partes.

Assim define o §9º do art. 7º da Resolução nº 174/2016 do CSJT:

§9º. Os CEJUSC-JT deverão observar as qualidades técnica, social, ética e ambiental, devendo o espaço físico das audiências e sessões conter mesas redondas, no máximo de seis por magistrado supervisor, assegurando-se a privacidade das partes e advogados (CSJT, 2016, <<http://www.csjt.jus.br>>).

Por fim o parágrafo 10 do artigo, que finaliza a seção sobre os CEJUSC-JT, dispõe que, sendo frustrada a sessão, o magistrado pode dar vista à parte contrária da defesa apresentada, bem como seus documentos, consignando eventuais requerimentos gerais das partes em ata e seus breves relatos. O parágrafo menciona, ainda, que o magistrado deve-se manter silente quanto à questão jurídica da disputa.

Para Spengler (2017), o parágrafo dispõe sobre a garantia de confidencialidade dos relatos da sessão, o que não teria problema em se tratando de conciliação. Contudo, para a mediação não seria adequado registrar em termo os requerimentos e os relatos das partes, para que não se desrespeite a confidencialidade e informalidade do procedimento.

No capítulo seguinte da resolução é disposto sobre a criação da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), sendo um órgão integrante da política de tratamento adequado das disputas no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. Este órgão é criado para auxiliar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, definindo diretrizes do programa de pacificação social através dos meios autocompositivos.

Conforme os artigos 12 e 13 da Resolução nº 174/2016, compete à CONAPROC, entre outros atributos, desenvolver conteúdos e ações para os conciliadores e mediadores voltada à capacitação dos métodos consensuais de tratamento da disputa, regulamentar em código de ética a atuação dos terceiros, buscar cooperação entre órgãos públicos e instituições públicas e privadas para criação de disciplinas que incentivem a cultura da solução pacíficas dos conflitos.

Quanto ao Portal da Conciliação, o art. 14º da resolução estabelece que será criado e disponibilizado no site do CSJT com a finalidade de publicar as diretrizes de capacitações dos terceiros, os relatórios do programa, o compartilhamento das práticas, projetos e artigos, entre outros, bem como um fórum de discussão e um espaço de divulgação de notícias e das atividades da Semana da Conciliação Trabalhista.

E assim, com vigência na data da sua publicação, é que a Resolução nº 174/2016 do CSJT, como uma política pública, incentiva o tratamento das disputas trabalhistas através da mediação e da conciliação, com embasamento no princípio constitucional de acesso à justiça, com a intenção de propagar a cultura da paz, evitar a excessiva judicialização, e dar o tratamento adequado que os conflitos trabalhistas merecem.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou demonstrar o acesso à justiça e a celeridade operacional dos tratamentos adequados de disputas na área trabalhista, através de uma análise dos métodos alternativos de conflitos, especificamente a mediação e a conciliação, como sendo uma política pública de pacificação social e celeridade processual incentivada pela publicação da Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Conforme restou demonstrado, o conflito é um fenômeno social intrínseco à condição humana, que atinge a todos. Em que pese a impossibilidade de eliminar o conflito oriundo das relações interpessoais, é possível resolver aquelas disputas pontuais e confrontos específicos. Por este motivo, mostra-se indispensável que a abordagem dos conflitos seja tomada da forma correta, devendo haver uma resposta ágil com a finalidade de pacificar as relações, visto que só é possível disseminar a cultura da paz se o conflito for bem conduzido por pessoas preparadas para tanto.

Assim, foi exposto que existem três formas para resolver um conflito, a autotutela, a heterocomposição e a autocomposição, esta vista de forma ampliada, contendo como foco a mediação e a conciliação. Com o incentivo destes meios de tratamento de conflito não está se sugerindo o fim da função jurisdicional do Estado, mas sim que haja um fortalecimento entre os meios, impositivos e consensuais, a fim de oferecer para sociedade maneiras distintas que melhor encaixe na sua situação.

Mostrou-se instigante o estudo e incentivo dos meios autocompositivos de tratamento, como políticas públicas, em razão da crescente demanda judicial em tramitação, a fim de que seja variado o modelo tradicional estatal para garantir um acesso digno e célere à justiça. Por este motivo surgem os métodos consensuais, direcionando a racionalidade comunicativa às partes na participação com diálogo nos seus conflitos.

Ademais, restou clara a diferença entre a mediação e a conciliação no que diz respeito à origem do seu conflito, sendo que o primeiro meio busca a pacificação entre as partes que tiveram um vínculo pessoal ou emocional, ou ainda que terão uma relação continuada. De outro ponto, a conciliação trata conflitos entre partes que não possuem um vínculo emocional estabelecido, possuindo apenas uma relação esporádica, sem o objetivo de manter uma convivência futura. Esta diferenciação, durante o desenvolvimento deste trabalho, foi de suma importância para a posterior

análise de possibilidade de aplicação dos meios autocompositivos na Justiça do Trabalho, como prevê a Resolução nº 174 do CSJT.

Primeiramente, quanto à possibilidade de mediar e conciliar na esfera trabalhista, é necessário ultrapassar a ideia de que os meios alternativos seriam limitados em decorrência dos princípios da proteção do empregado e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Conforme fora demonstrado, a tarefa do terceiro mediador/conciliador é de equilibrar e assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A grande obrigação do terceiro é, então, distinguir os casos em que será possível ou não a autocomposição entre as partes. Os direitos de natureza e finalidade fundamentais e de cunho alimentar podem ser acordados, ao passo que direitos que ferem normas de ordem pública, que transcendem a esfera individual do trabalhador, não podem ser alvos de disposição pela parte mais fraca na relação.

Destarte, superada a questão quanto à possibilidade de autocomposição dos direitos trabalhistas, os tratamentos alternativos das disputas foram incentivados primeiramente através da previsão das Comissões de Conciliação Prévia, e posteriormente pela promoção anual da Semana Nacional da Conciliação, que conta com resultados progressivos a cada edição.

Quanto à publicação da Resolução nº 174 do CSJT, em que pese esta seja uma política pública de incentivo ao tratamento de conflito através dos meios autocompositivos, disseminando para a sociedade a cultura da paz, há algumas situações que divergem com o instituto da mediação e suas características.

De início foi possível verificar que a resolução não traz uma diferenciação completa entre a mediação e a conciliação, apenas dispõe que na primeira não cabe ao terceiro criar propostas ou opções às partes, sendo que na segunda pode. Tal diferenciação se faz de suma importância, porquanto algum profissional qualificado deve realizar a triagem nos CEJUSC-JT, decidindo quais processos serão encaminhados à mediação e quais à conciliação.

Verifica-se, nesse ponto, que os conflitos direcionados à mediação são aqueles em que as partes possuem um envolvimento sentimental, nos quais a busca pelo restabelecimento do diálogo é o objetivo maior da sessão. Essa busca do diálogo é feita devido à relação futura que as partes terão, mantendo o laço que as envolvem. De outro ponto, na conciliação esta relação não existe, sendo seu principal objetivo o

alcance de um acordo que seja bom para ambas as partes, portanto, mostra-se indiferente o restabelecimento do diálogo e a manutenção de convivência futura.

Para melhor elucidar esta questão é possível exemplificar em qual situação poderia ser utilizada a mediação, como no caso de uma Reclamatória Trabalhista em que a reclamante é gestante e foi demitida mesmo possuindo estabilidade provisória. Nesse caso, considerando que as partes terão convivência e relação futura, ainda que seja pelo período mínimo da estabilidade após o parto, seria possível realizar a sessão de mediação para autocompor a vontade das partes e reintegrar a gestante.

Assim, além de ser necessária uma melhor diferenciação entre os institutos, também é imprescindível que o profissional que realiza a triagem dos processos tenha qualificação e conhecimento para que não seja aplicada a mediação/conciliação em disputas que não reflitam os procedimentos e princípios destes métodos.

Ademais, outro ponto que não se coaduna entre a resolução e a conciliação/mediação é a previsão de que os magistrados possam realizar essas sessões, sendo o próprio terceiro ou apenas acompanhando um servidor designado para tanto. Ao juiz cabe o papel de julgar as lides e, se o magistrado participa de uma sessão de mediação/conciliação em que não há acordo, o julgamento da disputa pode ser influenciado pelo histórico vivenciado na sessão.

Portanto, a partir da pesquisa realizada neste trabalho é possível concluir que a mediação e conciliação são meios para resolver disputas trabalhistas, contudo, devem ser observadas ressalvas quanto à Resolução nº 174 do CSJT que incluiu os métodos autocompositivos na seara trabalhista.

Nesse viés, a conciliação se mostra como um meio totalmente já utilizado e da maneira correta na Justiça do Trabalho, inclusive contando com número de acordos surpreendentes, bem como pela movimentação de grandiosa fortuna no mercado com a homologação dos acordos realizados na Semana Nacional da Conciliação. Contudo, a mediação, da forma como exposta na resolução publicada pelo CSJT, possui divergências de características e procedimentos quanto ao instituto da mediação ideal.

Se superadas estas divergências no procedimento da mediação – como a realização das sessões por mediador qualificado e sem considerar o magistrado como um terceiro viável para a condução do procedimento, no qual não é interessante sequer que compareça, para que se mantenha isento na ação em futuro julgamento; garantir a igualdade entre as partes envolvidas; não visar apenas o acordo; realizar a

triagem de forma condizente com os objetivos da sessão, entre eles o restabelecimento do diálogo – ela pode sim ser utilizada no âmbito das disputas trabalhistas onde se pretenda a manutenção da convivência entre as partes.

REFERÊNCIAS

AREND, C. A.; HASHIMOTO, A. L. M.; OLIVEIRA, G. Limites e possibilidades do terceiro no conflito: uma análise do papel do juiz, do árbitro, do mediador e do conciliador. *In*: SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. (org). *O conflito e o terceiro*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2018. p. 41-55.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 set. 2019.

_____. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 26 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 01 out. 2018.

BITTONI, Ademir. Mediar e conciliar: as diferenças básicas. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2707, 29 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17963>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

CAHALI, Francisco José. *Curso de Arbitragem: mediação; conciliação; resolução CNJ 125/2010*. 5. ed. revista e atualizada, de acordo com a Lei 13.129/2015 (reforma da Lei de Arbitragem), com a Lei 13.140/2015 (Marco Legal da Mediação e o Novo CPC). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. 2. ed. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CEZAR-FERREIRA, Verônica A. da Motta. Mediação: notas introdutórias. Conceito e procedimento. *In*: TOLEDO, A. S. P.; TOSTA, J.; Alves, J. C. F. (org). *Estudos avançados de mediação e arbitragem*. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014, p. 203-218.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/Resolucao_n_125-GP.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

COMISSÃO DE DOCUMENTAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília: Tribunal

Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35199>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016*. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF, 30 set. 2016. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em 1 out. 2019.

_____. Justiça do Trabalho começa a preparar a 5ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista. *Justiça do Trabalho*, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, 2019a. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/justica-do-trabalho-comeca-a-preparar-a-5-semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista?inheritRedirect=false>. Acesso em: 06 out. 2019.

_____. 5ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista bate recorde e movimentação quase R\$ 1,2 bilhão. *Justiça do Trabalho*, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, 2019b. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/5-semana-nacional-de-conciliacao-trabalhista-bate-recorde-e-movimentacao-quase-r-1-2-bilhao?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias3%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_RPt2%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_RPt2_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_keywords%3D%26_101_INSTANCE_RPt2_delta%3D10%26p_r_p_564233524_resetCur%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_cur%3D6%26_101_INSTANCE_RPt2_andOperator%3Dtrue>. Acesso em: 1 out. 2019.

_____. Justiça do Trabalho é a mais célere na solução de conflitos, aponta relatório do CNJ. *Justiça do Trabalho*, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, 2019c. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/justica-do-trabalho-e-a-mais-celere-na-solucao-de-conflitos-aponta-relatorio-do-cnj?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias-destaque%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_E6rq%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_aC37__column-2%26p_p_col_count%3D1>. Acesso em: 1 out. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DUBUGRAS, Regina. O grande conciliador. *Conselho Superior da Justiça do Trabalho*, Brasília, 17 maio 2016. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/inicio?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_type=content&_101_viewMode=view&_101_urlTitle=o-grande-conciliador-por-regina-dubugras>. Acesso em: 28 ago. 2019.

ESTIVALET, Josiane Caleffi. Mediação de conflitos na esfera do poder público: uma equação (im)possível? *In*: SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. *Do conflito à solução adequada: mediação, conciliação, negociação, jurisdição & arbitragem [recurso eletrônico]*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2015, p. 95-111.

GIMENEZ, C. P. C.; KOPS, R. N.; KNOD D. Q. Lei nº 13.140/2015 – Lei de Mediação. *In*: SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. *Mediação, conciliação e arbitragem: artigo por artigo de acordo com a Lei nº 13.140/2015, Lei nº 9.307/1996, Lei nº 13.105/2015 e com a Resolução nº 125/2010 do CNJ (Emendar I e II)*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016, p 19-101.

MORAIS, J. L. B; SPENGLER, F. M. *Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!* 3. ed. rev. e atual. com o Projeto de Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/2010 do CNJ. Porto Alegre: Livraria do Advogado: 2012.

PEPINO, Flávia Fragale Martins. A Conciliação na Justiça do Trabalho – do Início à Resolução 125 do CNJ. *Revista Juris da Faculdade de Direito*, São Paulo, v.8, p. 33-38, jul/dez. 2012.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: PIMENTA, A. C. S. F.; LOCKMANN, A. P. P. (org). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 22-73.

QUEIROZ, Roosevelt Brasil. *Formação e gestão de políticas públicas*. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SALES, L. M. M.; CHAVES, E. C. C. C.; Mediação e Conciliação Judicial – A importância da Capacitação e de seus Desafios. *Revista Sequência*, Florianópolis, n. 69, p. 255-280, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/seq/n69/11.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

SANTANNA, Ana Carolina Squadri. *O princípio da inafastabilidade de jurisdição e a resolução de conflitos*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2015.

SCHMIDT, João Pedro. Para estudar políticas públicas: aspectos conceituais, metodológicos e abordagens teóricas. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 56, p. 119-149, set/dez. 2018.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos: da teoria à prática*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SPENGLER F. M.; MELLO, T.; MESQUITA, J. S. Políticas Públicas autocompositivas de acesso à justiça e de acesso à jurisdição: um debate necessário. *In*: SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. (org). *Políticas públicas para o acesso à justiça*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2019, p. 15-31.

SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. *Mediação, conciliação e arbitragem: artigo por artigo de acordo com a Lei nº 13.140/2015, Lei nº 9.307/1996, Lei nº*

13.105/2015 e com a Resolução nº 125/2010 do CNJ (Emendar I e II). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

TAKEYAMA, C. R.; RUIZ, I. A. O acesso à justiça e o direito da personalidade ao conhecimento da origem biológica. *In: SIQUEIRA, D. P; OLIVEIRA, F. L. (org). Acesso à justiça e concretização de direitos*. Birigui: Boreal, 2014, p. 41-71.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. 4. ed. São Paulo: Método, 2018.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. São Paulo: Método, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35179/2013_viana_marcio_70anos_clt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 ago. 2019.