

MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO: O NOVO CPC E OS CONFLITOS TRABALHISTAS

Maria de Assis Calsing*
Carolina C. Salomão Leal de Viveiros**

1 – MEDIAÇÃO NO TERRITÓRIO BRASILEIRO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Com a promulgação da atual Constituição da República Federativa do Brasil, em 5 de outubro de 1988, é possível verificar sem maiores esforços que o pensamento seguido pelo constituinte foi o da adoção de mecanismos de resolução pacífica dos conflitos. É o que se depreende do teor do Preâmbulo, ao fixar o objetivo da busca por uma sociedade “comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”.

Tem-se, assim, a atmosfera adequada para o início dos debates sobre a positivação de instrumentos de pacificação dos conflitos sociais, os quais resultaram na edição de diversas leis priorizando a criação de um espaço propício para o diálogo. Citem-se, como exemplos, a Lei nº 9.099/95 – que instituiu os Juizados Especiais Cíveis e Criminais –, a Lei nº 9.307/96 – que tratou da arbitragem – e a Lei nº 10.101/01 – que em seu art. 4º, inciso I, previu a adoção da mediação, “caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse”. Aliás, o Decreto-Lei nº 5.452/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, já previa, em seu art. 764, a conciliação – mecanismo de autocomposição – como ponto de partida no exame dos dissídios tanto individuais como coletivos, caminho processual referendado pela Constituição Federal de 1988, conforme dito.

A mediação de conflitos, especificamente, passa a ter espaço no cenário brasileiro no início dos anos 1990, momento em que eram poucos os que tinham uma noção conceitual clara sobre o instrumento de autocomposição, não raras vezes confundido com a arbitragem e, muitas vezes, com a conciliação.

* *Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.*

** *Analista judiciário; assessora de ministro no Tribunal Superior do Trabalho.*

DOCTRINA

Em razão da presença frequente de especialistas estrangeiros no território brasileiro, em sua maioria europeus, argentinos e americanos, os quais vieram ministrar cursos e palestras sobre as experiências em se adotar a mediação como instrumento para a solução dos conflitos, o interesse pela institucionalização do mecanismo de pacificação aumentou, bem como a preocupação com a inexistência de profissionais brasileiros capacitados para difundirem e atuarem no novel instituto.

Assim, nesse cenário permeado de interesse, curiosidade e enlevo, surge, em 1994, o IMAB – Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil, idealizado pelo professor argentino Juan Carlos Vezzulla, considerado a instituição mais antiga no país e uma das mais respeitadas na área da mediação e arbitragem.

Fato curioso é que no Brasil, diferentemente dos outros países, a arbitragem e a mediação nasceram de forma integrada, apesar de serem conceitualmente distintas e terem campo de atuação diferenciado.

Em 1997, buscando reunir as mais conhecidas instituições de arbitragem e mediação, é criado o movimento “Operação Arbiter 2”, o qual passa a prever parâmetros mínimos para a boa atuação dos modelos de autocomposição, bem como a enumerar os princípios éticos a serem respeitados. Nascem, daí, os regulamentos, tidos como modelos, de arbitragem e mediação e os códigos de ética a serem observados pelos árbitros e mediadores, documentos cujas estrutura e princípios passaram a ser referência mundial e propulsores da criação do Conima – Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem, órgão que auxiliou os estudos da mediação e da arbitragem em diversos países, resultando na realização de seminários e programas de implantação do instituto em Lisboa/Portugal, a partir de 2000.

Em 2010, a mediação passa a ser oficialmente reconhecida como uma política pública, cujo objetivo primordial não se restringe ao acesso à justiça, e sim à criação de um mecanismo encorajador e enraizador da participação social do cidadão, restabelecendo-se o liame perdido da comunicação.

A Resolução nº 125, editada pelo CNJ, reconheceu à mediação e à conciliação o atributo de tratamentos adequados aos conflitos. A mediação passa a ser vista, portanto, como uma metodologia “de resolução dos conflitos sociais e jurídicos, uma forma um que o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal”¹.

1 WARAT, Luís Alberto. *O ofício do mediador*. Florianópolis: Habitus, 2001. v. 1. p. 5.

DOCTRINA

Com a edição do Novo Código de Processo Civil – Lei nº 13.105/2015, sancionado em 16 de março de 2015, publicado em 17 de março de 2015 e com vigência a partir de 18 de março de 2016, os conciliadores e mediadores passaram a ter destaque na busca da solução dos conflitos. O novel Código confere preferência à adoção do método autocompositivo no deslinde das contendas e incumbência ao juiz de promover, a qualquer tempo, a autocomposição. É o que se depreende do teor dos §§ 2º e 3º do art. 3º do Novo CPC, inserido no Título “Das Normas Fundamentais e da Aplicação das Normas Processuais”, Capítulo “Das Normas Fundamentais do Processo Civil”.

A preferência pela solução pacífica dos conflitos é novamente ressaltada no art. 139, inciso V, que descreve como incumbência do magistrado “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com o auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”. Finalmente, nos arts. 165 a 175, a Lei nº 13.105/2015 dispõe sobre a atuação dos conciliadores e mediadores judiciais.

Paralelamente à regulamentação da mediação no âmbito judicial pelo Novo CPC, é editada a Lei nº 13.140/2015, que dispõe sobre “a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública”. A referida Lei surge da compilação de três projetos de lei – PLS nº 517/2011, PLS nº 434/2011 e PLS nº 405/2013 –, traçando os princípios básicos que devem nortear a mediação, os requisitos mínimos para que o terceiro atue como mediador, tanto no âmbito extrajudicial quanto no âmbito judicial, e, por fim, estipulando o procedimento que deve ser adotado na utilização do instrumento de autocomposição. Em relação ao Direito do Trabalho, e já antevendo as peculiaridades que circundam os créditos de natureza alimentar, a Lei nº 13.140/2015 previu em seu art. 42, parágrafo único, que “a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”.

Tem-se, assim, em apertada síntese, o cronológico histórico do surgimento da mediação no território brasileiro, que, como visto, foi recentemente positivada, razão pela qual ainda sofrerá diversas e profundas transformações em sua interpretação, em face do amadurecimento dos debates jurídicos e experiências práticas ao longo do tempo.

2 – A MEDIAÇÃO E O DIREITO COMPARADO

Nas lições de Daniela Monteiro Gabbay, em seu estudo direcionado à aplicação da mediação no Judiciário norte-americano, o início dos debates sobre a adoção de mecanismos alternativos para as soluções dos conflitos se deu em 1970, sendo a *Pound Conference*, realizada em 1976, o marco histórico da

exteriorização pela busca de soluções pacíficas para os conflitos, alicerçada na crescente preocupação com os custos e com o tempo destinado ao acesso à via ordinária do Poder Judiciário. Destacam-se, nesse período, os estudos para a adoção de um mecanismo conhecido como “sistema multiportas de solução de conflitos” (*Multi-door Courthouse*), permitindo-se aos litigantes novas formas de tratamento das contendas, e não mais apenas a via ordinária do Judiciário.

Em 1980, as discussões são amadurecidas, e a adoção dos mecanismos alternativos passa a ser vista com maior familiaridade entre os operadores do Direito, culminando, na década de 1990, na institucionalização do método. Entra em vigor o *Alternative Dispute Resolution Act – ADR Act*, “que reconheceu a importância dos meios alternativos de solução de conflitos como parte da política nacional de administração judicial, além de requerer que cada *District Court* desenvolvesse e implementasse o seu próprio programa de meios alternativos de solução de conflitos”².

Em 2001, é editado o *Uniform Mediation Act*, cujo objetivo principal foi a uniformização da regulação da mediação nos Estados Unidos. Destaca-se, ainda, a figura do *special master*, cuja atuação pode se dar como terceiro avaliador, mediador, perito técnico, em ações coletivas ou de indenização de difícil liquidação, dentre outras atribuições. “A atuação dos *special masters* pode ser indicada pelo juiz ou requerida consensualmente pelas partes. Em Connecticut, as audiências com os *special masters* são realizadas fora da Corte e ao final é apresentado ao juiz um relatório de atividades, sobre o qual a partes se manifestam”³.

Na Itália, a introdução dos métodos alternativos de resolução das controvérsias sofreu forte influência da União Europeia, a qual vem incentivando a adoção de tais mecanismos como forma de assegurar a facilidade e a celeridade do acesso à justiça. Cite-se, como exemplo, o *memorandum* da Comissão Europeia apresentado em 1985, cuja proposta foi acolhida pelo Conselho da União Europeia, culminando na edição da Resolução de 25.06.87. Recentemente, a Comissão Europeia editou a Resolução no 2001/310/CE, instituindo princípios a serem observados pelos órgãos que atuam nos métodos alternativos de solução das controvérsias e incentivando a criação de mecanismos facilitadores de acesso a tais métodos, inclusive do meio eletrônico.

Verônica Beer, em estudos sobre a mediação na Itália, sinaliza que a legislação que regulamenta a mediação não segue uma linha uniforme, visto

2 GABBAY, Daniela Monteiro. *Mediação & Judiciário no Brasil e nos EUA*: condições, desafios e limites para a institucionalização da Mediação no Judiciário. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013. p. 131-132.

3 GABBAY, Daniela Monteiro. *Op. cit.*, p. 134.

DOCTRINA

que a introdução do instituto se deu por leis esparsas, direcionadas a diversos setores. Há, ainda, a indicação de que os termos “conciliação” e “mediação” têm sido utilizados muitas vezes como sinônimos.

No âmbito judicial, há a previsão no Código de Processo Civil italiano da tentativa de mediação no início do processo, sendo permitida nova tentativa em qualquer fase processual. “O Código também faz referência ao juiz de paz, como competente para efetuar uma tentativa de mediação no curso do processo, e os arts. 199 e 200 preveem a possibilidade de que o perito nomeado pelo juiz também promova a tentativa de mediação entre as partes e relate ao juiz o comportamento e a declarações destas no curso desse procedimento”⁴.

Na esfera extrajudicial, o mediador é um terceiro, imparcial, que atua na tentativa de solucionar pacificamente as controvérsias. Há na legislação italiana a tentativa obrigatória, prévia ao início da ação judicial, nos casos que envolvam controvérsias relacionadas a contratos agrários, a conflitos individuais do trabalho e a contratos de terceirização de serviços. “Nos conflitos individuais de trabalho, a mediação obrigatória prévia à ação judicial está disciplinada pelos arts. 410 e seguintes do Código de Processo Civil (alterados pelo Decreto Legislativo nº 80/80). O procedimento, que suspende o prazo prescricional, deve ocorrer até 60 dias antes do início da ação e pode ser conduzido em sede sindical ou perante uma comissão formada por representantes dos empregados e dos empregadores. Um ponto que merece atenção em relação a essa modalidade de mediação é a possibilidade de o juiz levar em consideração, para atribuir as despesas processuais, as informações inseridas no termo de tentativa de mediação, quando não obtido o acordo”⁵.

Cite-se, ainda, o “Projeto Conciliamo”, de iniciativa do Tribunal de Milão, em parceria com a Câmara de Mediação e Arbitragem de Milão, Associação dos Advogados e outras instituições ligadas à questão, cujo objetivo foi criar “um centro de informação e orientação direcionado à mediação extrajudicial”, incentivando e orientando os cidadãos a buscarem meios alternativos para a solução dos conflitos e consolidando-se uma interação direta entre o Poder Judiciário e as instituições que cuidam da mediação extrajudicial. “O fato de os próprios juízes reconhecerem a importância da mediação e estimularem que ela seja realizada fora do processo judicial e por profissionais especializados

4 BEER, Verônica. Mediação da Itália. In: *Aspectos atuais sobre a mediação e outros métodos extra e judiciais de resolução de conflitos*. Rio de Janeiro: GZ, 2012. p. 213.

5 BEER, Verônica. *Op. cit.*, p. 214.

contribuiu para que as partes envolvidas no conflito e seus advogados vejam a mediação por uma nova ótica”⁶.

3 – MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO. DIFERENÇAS CONCEITUAIS E DE APLICAÇÃO NO ÂMBITO DO TERRITÓRIO NACIONAL

A mediação e a conciliação são métodos autocompositivos que buscam a solução das controvérsias mediante práticas que envolvam consenso e autonomia, devolvendo às partes envolvidas a capacidade de lidar com a litigiosidade, ínsita à própria existência do ser humano como parte de uma coletividade. A utilização dos instrumentos deve ser vista não apenas como um meio de amenizar a sobrecarga do Poder Judiciário e de limitação às dificuldades de sua inclusão no processo judicial, mas como a implementação de mudanças profundas de resgate da habilidade dos cidadãos de dialogar, de solucionar os conflitos de maneira pacífica, permitindo-se, assim, a permanência do convívio.

“O desejo de conviver em harmonia ou a almejada convivência pacífica, respeitosa e cooperativa recebe os contornos de uma utopia, justificada na inevitável manifestação de conflitos de interesse. Não restam dúvidas, portanto, de que os conflitos se apresentam como eventos naturais, cuja manifestação se revela inevitável no cotidiano da vida em sociedade. O problema dos conflitos de interesses não estaria, assim, na sua manifestação ou mesmo na ameaça que representam para a sociedade quando se tornam manifestos, mas, sim, nos perigos em torno da inexistência de padrões e métodos que possam garantir a necessária pacificação e restabelecimento da desejada, ainda que utópica, ordem nos processos de relações sociais.”⁷

A distinção entre os instrumentos de pacificação social objeto de análise – mediação e conciliação – é visível tanto no campo conceitual como nos limites e objetivos de atuação do terceiro interveniente – mediador/conciliador – e no tipo de conflito, o qual ditará o melhor método a ser seguido.

Visando à reconstrução de laços anteriores rompidos pelo litígio, e não apenas à prolação de uma decisão judicial em que se fixe “ganhador” e “perdedor”, surge a figura da mediação. O instrumento de pacificação dos conflitos conta com a participação de um terceiro – o mediador –, o qual auxilia os envolvidos a tratar da situação conflituosa, permitindo-se, assim, a continuidade das relações anteriormente existentes.

6 BEER, Verônica. *Op. cit.*, p. 223.

7 SANTOS, Ricardo Goretti. *Manual de mediação de conflitos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012. p. 9.

DOCTRINA

Os métodos adotados pelo mediador são os mais variados possíveis, tais como:

a) técnica do resumo, a qual, nas lições de Fabiana Marion Spengler, “faz com que as partes percebam o modo e o interesse com o que o mediador tem focalizado a controvérsia, bem como possibilita a este testar sua compreensão sobre o que foi indicado”⁸;

b) técnica de perguntar, que, nos termos da obra em exame, consiste em um dos principais instrumentos do trabalho da mediação, visto que “serve para acolher os mediandos, para esclarecer os sentimentos, os interesses e as questões envolvidas no conflito, para construir uma lista de opções de solução do acordo e para testá-lo”⁹; e

c) técnica da despolarização do conflito, apostando “na necessidade de mostrar às partes que ambas têm interesse na resolução da disputa e que a solução partirá delas mesmas”. Nesse panorama, caberá ao mediador demonstrar “que na maioria dos casos os interesses reais das pessoas são congruentes e conexos entre si e isso só não foi verificado antes porque ocorreram falhas na comunicação”¹⁰.

A autora cita outras diversas técnicas, a saber: paráfrase, identificação de questões, interesses e sentimentos, afago, silêncio, inversão de papéis, escuta ativa e identificação de opções.

Há de se considerar que o mediador não tem poder decisório e que o deslinde da controvérsia está integralmente calcado em um acordo proposto pelas próprias partes envolvidas no conflito.

Diferentemente, na conciliação, o terceiro interveniente – o conciliador – pode sugerir, orientar, interferir, aconselhar e pontuar soluções para a controvérsia. O objetivo é chegar a um acordo, sem a análise em profundidade do conflito, evitando-se, assim, o processo judicial. Por essa razão, estudiosos do assunto têm estabelecido que a utilização dos métodos dependerá da origem do conflito. Se tratar-se de relação continuada e, portanto, de caráter subjetivo, como, por exemplo, direitos que envolvam família, sucessão e relação entre empregado e empregador, há de se preferir pela adoção da mediação. Caso se trate de relação esporádica, denotando o traço objetivo, tendo-se como exemplo clássico a relação de consumo, utilizar-se-á a conciliação.

8 SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos – da teoria à prática*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016. p. 50.

9 SPENGLER, Fabiana Marion. *Op. cit.*, p. 53.

10 SPENGLER, Fabiana Marion. *Op. cit.*, p. 61-62.

DOCTRINA

“A conciliação tem por objetivo principal a pacificação do litígio processual mediante a elaboração de um acordo. Já a mediação pretende humanizar o conflito, restabelecendo a comunicação rompida entre os litigantes e tornando-a viável e, se possível, harmoniosa. O acordo é efeito secundário da mediação, e não objetivo principal a ser perseguido, como é o caso da conciliação.”¹¹

Por essa razão, o processo de mediação que não resulte necessariamente em um acordo não pode ser visto como improdutivo, principalmente se se permitiu o retorno do diálogo entre as partes envolvidas.

Nas lições de Petrônio Calmon, “conciliação é, pois, um mecanismo de obtenção de autocomposição que, em geral, é desenvolvido pelo próprio juiz ou por pessoa que faz parte ou é fiscalizado ou orientado pela estrutura judicial e que tem como método a participação mais efetiva desse terceiro na resposta de solução, tendo por escopo a só solução do conflito que lhe é concretamente apresentado nas petições das partes”¹².

Destacando as diferenças entre mediação e conciliação, o estudioso Ricardo Goretti Santos assevera que, na conciliação, não se tem por relevante observar a permanência do relacionamento, visto que o método deve ser adotado para o tratamento de conflitos que envolvam relações circunstanciais, tais como acidentes de trânsito. “O interesse das partes conflitantes, nessas situações, restringe-se à resolução da controvérsia por meio de acordo: objetivo imediato da conciliação”. A mediação, no entanto, é recomendada para “a condução de conflitos entre indivíduos inseridos em relações qualificadas pela existência de múltiplos vínculos, que por serem continuadas não devem ser interrompidas após a resolução da controvérsia. As relações conflituosas de natureza familiar, trabalhista, empresarial e de vizinhança figuram dentre as que fazem transparecer, com frequência, a continuidade das relações entre os conflitantes: particularidade que requer do mediador uma atuação mais complexa do que a de simples facilitação do acordo”¹³.

Ressalte-se que as considerações até então pontuadas partem de construções doutrinárias, bem como do exame das situações vivenciadas em outros países que adotam os instrumentos de pacificação de conflitos ora em análise. Após estudos e debates, chegou-se à conclusão de que é importante diferen-

11 SPENGLER, Fabiana Marion. *Op. cit.*, p. 76.

12 CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 144.

13 SANTOS, Ricardo Goretti. *Op. cit.*, p. 117.

ciar os institutos, visto que cada um dos métodos possui suas características e aplicações próprias, destinadas a tratamento de conflitos específicos.

A busca por uma diferenciação conceitual positivada, no âmbito do território brasileiro, só se deu recentemente, com o Novo Código de Processo Civil, especificamente nos §§ 2º e 3º do art. 165. A já mencionada Resolução nº 125 do CNJ, apesar de classificar a mediação e a conciliação como “políticas judiciárias nacionais de tratamento adequado dos conflitos”, tratou dos institutos da mesma forma, como se fossem aplicados indistintamente para todos os casos, o que acabou por gerar ainda mais celeumas sobre o campo de atuação da mediação e da conciliação.

Há de se considerar, portanto, que, com a edição da Lei nº 13.105/2015 (Novo CPC) e, ainda, com a Lei nº 13.140/2015 (que dispõe sobre a mediação entre particulares e a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública), tem-se por consolidados os estudos prévios sobre a conciliação e a mediação, suas diferenciações e campos de atuação, na medida em que o Novo Código de Processo Civil seguiu a classificação majoritária, já exposta, de que a adoção da conciliação e da mediação se dará, preferencialmente, com base na origem do conflito – se de caráter subjetivo ou objetivo.

4 – A MEDIAÇÃO E O NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

O Novo Código de Processo Civil evidencia o estímulo pela adoção de medidas alternativas para a solução dos conflitos. A nova tendência pode ser vista claramente já em seus primeiros dispositivos, especificamente nos §§ 2º e 3º do art. 3º, inseridos no Capítulo I (“Das Normas Fundamentais do Processo Civil”) do Título Único (“Das Normas Fundamentais e da Aplicação das Normas Processuais”) do Livro I (“Das Normas Processuais Civis”) da Parte Geral.

Nos termos do *caput* do referido dispositivo legal, “não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito”. O § 2º, no entanto, delibera que “o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”; e o § 3º estatui que “a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”. No art. 139, inciso V, ao se tratar “Dos Poderes, dos Deveres e da Responsabilidade do Juiz”, fica registrado que incumbe ao magistrado “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”. Por fim, a atuação dos conciliadores e dos mediadores bem como a diferenciação dos institutos são

tratadas nos arts. 165 a 175, na Seção V (“Dos Conciliadores e Mediadores Judiciais”) do Capítulo III (“Dos Auxiliares da Justiça”), do Título IV (“Do Juiz e dos Auxiliares da Justiça”).

É outorgada aos Tribunais a incumbência de criar centros judiciários de solução consensual de conflitos, nos quais serão realizadas as sessões de conciliação e mediação, bem como serão desenvolvidos programas de orientação e estímulo à utilização dos métodos autocompositivos. Os referidos centros serão organizados pelos respectivos Tribunais, por meio de regulamentos internos, observados os parâmetros fixados pelo CNJ, mais especificamente a Resolução nº 125/2010.

O Novo Código de Processo Civil, seguindo a linha doutrinária, diferencia os institutos da mediação e da conciliação, partindo-se do critério da origem do conflito, prevendo nos §§ 2º e 3º do art. 165 o seguinte:

“Art. 165. (...).

§ 1º (...).

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.”

“Considerando que a mediação e a conciliação são institutos diferenciados, também se diferencia o papel desenvolvido pelo mediador e pelo conciliador. O primeiro aproxima as partes e estimula o diálogo e a criação de propostas de composição do conflito. A ele não se permite a tarefa de sugerir propostas, de orientar os conflitantes e/ou aconselhar condutas. Por outro lado, essas últimas hipóteses poderão ser atribuídas ao conciliador que possui em sua lista de posturas a sugestão e a orientação. Porém, nenhum dos dois profissionais tem, como prerrogativa, a hipótese de impor acordos ou decisões que somente poderão ser construídos ou aceitos pelos envolvidos no conflito.”¹⁴

14 SPENGLER, Fabiana Marion. *Op. cit.*, p. 105.

DOCTRINA

Já no art. 166, são fixados os princípios que deverão nortear a mediação e a conciliação, a saber:

a) independência – princípio voltado aos mediadores/conciliadores cuja orientação permite a adoção dos trâmites procedimentais que entendam mais adequados para o andamento das sessões, descabendo a adoção de qualquer regra procedimental que pressione resultados;

b) imparcialidade e confidencialidade – princípios também direcionados aos mediadores/conciliadores, que os impedem de privilegiar uma das partes envolvidas e os autorizam a adotar uma postura intermediária e neutra na sessão. Há, ainda, previsão expressa de que as informações obtidas nas sessões não poderão ser utilizadas para fim diverso, permitindo-se, assim, que as partes se manifestem espontaneamente e enaltecendo, ainda, a confiança que deve existir entre as partes envolvidas e o mediador/conciliador;

c) autonomia da vontade – princípio relacionado ao poder de decidir dos conflitantes, não havendo de se falar na obrigatoriedade de submissão a um dos métodos de autocomposição e, muito menos, na imposição de uma solução final. Ademais, o art. 168 assegura até mesmo a escolha, pelas partes, do conciliador ou do mediador, ainda que não cadastrado no Tribunal;

d) oralidade e informalidade – dois princípios interligados, que visam à simplificação do procedimento e à busca pelo melhor resultado, ainda que por meio de soluções alternativas, desde que observadas as regras da moral e do bom costume e não sejam proibidas por lei. Prima-se pela observância da celeridade, hoje inserida de forma expressa na Constituição Federal de 1988 como garantia fundamental; e, por fim,

e) decisão informada – este último princípio tem por objetivo esclarecer a atuação dos mediadores/conciliadores diante das partes conflitantes, as quais têm o direito de serem informadas do funcionamento da sessão, da inexistência de obrigatoriedade na participação ou do alcance de resultados finais.

O art. 167 trata da necessidade de inscrição dos mediadores, dos conciliadores e das câmaras privadas de conciliação e mediação “em cadastro nacional e em cadastro de tribunal de justiça e de tribunal regional federal”, e dispõe sobre os requisitos mínimos para investidura na função de conciliador e mediador. Prescreve, ainda, a possibilidade de o Tribunal optar pela criação de quadro próprio de conciliadores e mediadores, que deverá ser preenchido por meio de concurso de provas e de títulos.

Os demais dispositivos legais inseridos na Seção IV – arts. 169 a 175 – tratam da forma de remuneração do mediador/conciliador, dos casos de im-

pedimento, impossibilidade temporária do exercício, motivos para exclusão do cadastro e possibilidade de a Administração Pública direta criar câmaras de mediação e conciliação com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo.

Outro ponto a ser observado se refere à necessidade de capacitação dos mediadores para, assim, se alcançar o fim a que se propõe o instituto. “A mediação não deve ser feita sem a capacitação do facilitador. Por mais que uma pessoa tenha habilidade e talento como negociador ou gestor de conflitos, a mediação exige estudo específico, técnicas, experiência e constante aprendizado para aprimoramento do conhecimento. Repita-se, a capacitação é indispensável à correta utilização deste valioso instrumento”¹⁵.

Conforme se vê, a Lei nº 13.105/2015 ressalta a relevância e a preferência pela adoção de medidas autocompositivas, as quais devem ser estimuladas e utilizadas em qualquer fase do processo, bem como evidencia a importante atuação dos conciliadores e mediadores. Não se adotam, no entanto, os métodos de solução pacífica das controvérsias como regra obrigatória a ser observada.

A novel concepção adotada é elogiável, porque, conforme ressaltado, sugere uma mudança cultural de se ver o conflito; projeta uma verdadeira reestruturação do direito diante das relações humanas. Abandona-se a figura do direito como ordem rígida, cogente e impreterível e abre-se espaço para a adoção de soluções que passam pelo crivo das partes envolvidas. A norma jurídica imposta passa a ser utilizada em segundo plano, isto é, para os casos em que não se alcance um consenso entre os litigantes.

Não se quer dizer, no entanto, que o ordenamento jurídico positivado deixará de ser observado. Ao revés, as soluções alcançadas pelas partes continuam tendo por base a legislação vigente, mas se fixam independentemente delas. A nova sistemática não se limita à busca de soluções para o colapso do ordenamento jurídico, indo além, ao possibilitar às partes envolvidas verem no conflito a oportunidade de elaboração de estratégias singulares e de conquistas mútuas.

Há de se ressaltar, nesse trilhar, que a roupagem trazida pelos métodos autocompositivos e, principalmente, pela mediação, a qual propõe um tratamento da controvérsia de forma autônoma, tendo as partes envolvidas como atores principais, é uma visão inovadora, que envolve mudanças culturais a respeito dos conflitos sociais. Por essa razão, não serão poucas as polêmicas

15 CAHALI, José Francisco. *Curso de arbitragem: mediação, conciliação*, Resolução CNJ 125/2010. 4. ed. São Paulo: RT, 2014. p. 77.

ao se colocar a teorização em prática. A leitura da nova regulamentação deve ser feita com cautela, sabendo-se de antemão que os debates e o amadurecimento da matéria provavelmente trarão extensas alterações na interpretação e na aplicação dos métodos de solução pacífica dos conflitos.

5 – MEDIAÇÃO. APLICAÇÃO NOS DIREITOS MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Conforme explanado anteriormente, a mediação é um novo método de conciliação pacífica dos conflitos, recentemente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, e, como todo novo instituto, deve ser examinado e aplicado de forma ponderada. A mediação tem sido vista não apenas como mais uma forma de solucionar antagonismos, mas como uma tentativa de resgatar laços rompidos, criando-se uma cultura de responsabilização dos envolvidos, os quais buscarão juntos o recurso mais adequado para a resolução do conflito, por meio do diálogo e da participação ativa.

Partindo-se de tal premissa, o sucesso na implementação deste método autocompositivo resultará na criação de um novo protótipo de cidadania, fortalecendo o seu exercício e melhorando as relações interpessoais, propondo o abandono da cultura da competição como único meio de solucionar conflitos, visão ínsita ao processo judicial, e criando um ambiente propício para o entendimento e a interação.

O anseio por uma metodologia que vai além de solucionar conflitos – consequência considerada secundária – e de estimular o exercício da cidadania é facilmente perceptível no texto positivado. O Novo Código de Processo Civil indica campos de atuação da mediação e da conciliação, deixando cristalina a pretensão de se ter um método que vise fundamentalmente à manutenção ou ao resgate das relações preexistentes e de caráter continuativo, como as existentes nas relações de família, entre vizinhos e, também, entre empregado e empregador.

“Em termos de autonomia, cidadania, democracia e direitos humanos, a mediação pode ser vista como a sua melhor forma de realização. As práticas sociais de mediação configuram-se em um instrumento de exercício da cidadania, na medida em que educam, facilitam e ajudam a reduzir diferenças e a realizar tomadas de decisões, sem a intervenção de terceiros que decidem pelos afetados em um conflito.”¹⁶

16 WARAT, Luis Alberto. *O ofício do mediador*. Florianópolis: Habitus, 2001. p. 88.

Seguindo tal raciocínio, a aplicação da mediação na seara trabalhista é possível em diversos setores e questões.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, não há maiores questionamentos sobre sua aplicação, pois existe legislação expressa nesse sentido desde 1995 – o Decreto nº 1.572. O art. 2º, *caput*, do referido diploma legal estabelece que, “frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito”.

E outro não poderia ser o entendimento, visto que o Direito Coletivo do Trabalho é campo fértil para negociação, debates e reivindicações.

Assim, o novel texto de lei, criado para regular a aplicação da mediação, tanto no âmbito judicial quando no âmbito extrajudicial, deve ser observado em razão da lacuna legislativa dos Direitos Material e Processual do Trabalho.

Com efeito, apesar de alguns textos esparsos preverem a aplicação da mediação como método de solução das contendas, não há, na esfera trabalhista, regulamentação conforme os termos propostos pelo Novo Código de Processo Civil e pela Resolução nº 125 do CNJ, que preveem, inclusive, criação de centros judiciários de solução consensual de conflitos. A própria Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015), como visto, dispõe sobre a necessidade de se elaborar, no âmbito da Justiça do Trabalho, regulamentação própria. Logo, por força dos arts. 8º e 769 da CLT, os quais orientam a aplicação subsidiária do Direito Comum no âmbito do Direito Material e do Direito Processual do Trabalho, respectivamente, entendo plenamente possível a aplicação das disposições do Novo Código de Processo Civil na regulamentação da mediação na jurisdição trabalhista.

Já na seara do Direito Individual do Trabalho, divergentes são os posicionamentos acerca da possibilidade de se transacionar direitos trabalhistas e, portanto, de se aplicar métodos autocompositivos para a solução dos conflitos. Isso porque existem princípios específicos que regem a relação empregado/empregador. Citem-se, como exemplos, os princípios da indisponibilidade dos direitos, na medida em que as normas trabalhistas são de ordem pública, e o da proteção do trabalhador, o qual é considerado hipossuficiente na relação empregatícia.

Tendo como ponto de partida os mencionados pilares, doutrina e jurisprudência têm entendido, ainda que haja alguma divergência quanto ao alcance, a possibilidade de se transacionar alguns direitos trabalhistas, permitindo-se, assim, a adoção de métodos autocompositivos para a solução das controvérsias que surgem durante a contratualidade. Nasce, daí, a necessidade de se adotar

uma concepção a respeito de direitos trabalhistas indisponíveis e direitos trabalhistas de disponibilidade relativa.

Na conhecida conceituação do Ministro Mauricio Godinho Delgado, os direitos trabalhistas indisponíveis, denominados direitos de indisponibilidade absoluta, são direcionados aos de interesse público, traduzindo “um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”. São exemplos os direitos ao salário mínimo e ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (direito ao intervalo mínimo para repouso e alimentação, intervalo mínimo entre duas jornadas, entre outros). Já o conceito de indisponibilidade relativa será direcionado a “interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”, como, por exemplo, a jornada de trabalho e a forma do pagamento do salário¹⁷.

Respeitados, portanto, os direitos mínimos garantidos por lei ao trabalhador e salvaguardados direitos que visem à proteção da segurança e da saúde do empregado, torna-se possível, e até preferível, que se adotem métodos autocompositivos para a solução dos conflitos.

E mais: a adoção da mediação na resolução das adversidades seria de suma importância em casos específicos em que a manutenção de um bom convívio entre empregado e empregador é fundamental para a efetivação de um comando judicial.

O caso emblemático é o pedido de reintegração ao emprego, o qual, muitas vezes, mesmo deferido, não permite a adoção na prática, tendo em vista todo o desgaste sofrido pelas partes no decorrer do processo judicial. Há, ainda, o pedido de indenização por danos morais, no qual, não raras vezes, o só ressarcimento pecuniário não é suficiente para amenizar o abalo sofrido em face de um assédio moral ou de uma humilhação no ambiente do trabalho. Propiciar meios e métodos para o resgate dos laços rompidos é essencial para a reintrodução do empregado no mercado de trabalho, seja na mesma empresa, seja em estabelecimento distinto. Abre-se, ainda, a possibilidade de o empregador entender as falhas na execução do contrato de trabalho, permitindo-lhe rever a forma de lidar com problemas que se repetem constantemente no ambiente laboral.

A adoção da mediação como método de solução dos conflitos individuais do trabalho deve ser encarada, inclusive, como possível mudança cultural da busca pelo Poder Judiciário e como tentativa de se manter a continuidade das relações trabalhistas. Isso porque, não raras vezes, o empregado busca a via

17 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 217-218.

judicial quando a relação empregatícia já não mais se sustenta. Criar mecanismos que estimulem o diálogo entre empregado e empregador, afastando-se a ideia de litigiosidade e as figuras de “ganhador” e “perdedor”, poderá ser um louvável caminho para a busca da manutenção do contrato de trabalho, princípio basilar desta Justiça Especializada.

É, conforme ressaltado, a tentativa de retomada do exercício da cidadania, da responsabilização direta dos envolvidos, de forma consciente e autônoma; é a tentativa de salvar relações rompidas, de humanizar as soluções encontradas. Tais casos, dentre tantos outros, não se solucionam por intermédio de um comando judicial frio e distante da realidade das partes envolvidas, porque são indiscutivelmente vocacionados ao diálogo. Não demandam mera resolução dos conflitos, “mas principalmente como meio de administração deles, permitindo o encontro com o outro, não apenas para barganhar interesses, mas para ouvir, ser ouvido, tomar decisões e transformar a si mesmo e ao conflito vivenciado”¹⁸.

Ademais, os fundamentos que nortearam a positivação da mediação na esfera do Direito Processual Comum – preferência pela solução consensual dos conflitos e observância, entre outros, dos princípios da oralidade e da informalidade – são ínsitos ao Direito Processual do Trabalho, consoante se observa do teor dos arts. 764, 765, 831 e 846 da CLT.

Têm-se, assim, como oportunas e de possível aplicação na esfera trabalhista, as novas disposições legais que conceituam a mediação e a conciliação, as quais, reitera-se, criam os centros judiciários de solução consensual dos conflitos e regulamentam a investidura e a atuação dos conciliadores e mediadores.

Não se olvida que a adoção da mediação no Direito Individual do Trabalho está condicionada ao desafio de se delimitar o campo de atuação do método autocompositivo, já que o contrato laboral envolve diversos direitos indisponíveis, de caráter alimentar. Há de se considerar, ainda, a inquestionável disparidade entre as figuras envolvidas – empregado e empregador –, o que precisa ser cautelosamente observado, visto que o mediador, nos termos em que proposto pela Lei nº 13.105/2015, não tem poder decisório nem pode intervir na solução do conflito, a qual será alcançada, quando possível, pelas próprias partes envolvidas.

Assim, o mediador que for atuar na seara trabalhista deverá ter um nível de sensibilidade apurado para guiar a sessão de maneira que ambas as partes

18 SILVA, Nathane Fernandes da. Para além da resolução de conflitos: a mediação voltada à cidadania. In: *Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2015. p. 138-139.

se sintam o mais confortável possível, adotando técnicas que facilitem o pleno diálogo e afastando possíveis intimidações.

O treinamento adequado dos profissionais que atuarão como mediadores será decisivo para o sucesso da implementação do instituto no âmbito das relações trabalhistas; sucesso este que, se atingido, permitirá alcançar pontos específicos da relação entre empregado/empregador, impossíveis de serem satisfatoriamente solucionados apenas com a prolação de um comando judicial, o qual é voltado com muito mais ênfase aos fatos passados do que à situação futura. O ponto crucial será, portanto, adotar mecanismos de capacitação dos mediadores e medidas para o pleno funcionamento dos centros judiciários de solução pacífica dos conflitos.

“A questão do acesso não tem a ver com a assistência judiciária, mas antes com a capacitação das partes em função das posições estruturais que ocupam. Nos casos em que os litígios ocorrem entre cidadãos ou grupos de poder socioeconômico parificável (litígios entre vizinhos, entre operários, entre camponeses, entre estudantes, etc.), a informalização da justiça pode ser um genuíno fator de democratização. Ao contrário, nos litígios entre cidadãos ou grupos com posições de poder estruturalmente desiguais (litígios entre patrões e operários, entre consumidores e produtores, entre inquilinos e senhorios), é bem possível que a informalização acarrete consigo a deterioração da posição jurídica da parte mais fraca, decorrente da perda das garantias processuais, e contribua, assim, para a consolidação das desigualdades sociais; a menos que os amplos poderes do juiz profissional ou leigo possam ser utilizados para compensar a perda das garantias, o que será sempre difícil, uma vez que esses Tribunais informais tendem a estar desprovidos de meios sancionatórios eficazes.”¹⁹

Diante de tais considerações, não se espera que a utilização da mediação se dê ao alvedrio de debates para o amadurecimento de suas vantagens e desvantagens. Não se pode aceitar, no entanto, que a metodologia e os nobres objetivos, que se pretendem alcançar com a adoção do novel instrumento de pacificação dos conflitos, sejam extirpados da esfera trabalhista, na medida em que, conforme explanado, sua adoção seria de grande valia em casos específicos trabalhistas, principalmente quando a reclamação trabalhista é interposta com o vínculo empregatício em curso. Por esses motivos é que fui firme na proposição de que o art. 14 da Instrução Normativa nº 39, editada pelo TST, não limitasse a aplicação do instituto da mediação aos conflitos coletivos de natureza econô-

19 SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 179-180.

mica. Aliás, até mesmo a lei específica da mediação – Lei nº 13.140/2015 – não impediu a adoção do método nesta Justiça Especializada, prevendo, conforme consignado, em seu art. 42, parágrafo único, que “a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”.

Registro que, a despeito das observações expendidas quanto à redação do art. 14 da Instrução Normativa nº 39 do TST, não se pode desconsiderar sua relevância. O trabalho detalhado realizado pela Comissão e aprovado pelo Pleno do TST teve por objetivo apresentar um norte aos magistrados e aos demais operadores do Direito do Trabalho das inúmeras polêmicas que surtirão ao longo do exame da compatibilidade dos dispositivos do CPC de 2015 à esfera trabalhista, cumprindo-se, assim, a atribuição primordial de uniformizar nacionalmente a aplicação e a compreensão do direito objetivo. O principal escopo foi o de impedir que discussões periféricas oportunizassem grave morosidade aos feitos trabalhistas, os quais, por abarcarem condenações de natureza alimentar, demandam exame célere. Ademais, talvez decorressem anos para que as questões processuais chegassem ao TST, o que geraria instabilidade jurídica. Não se olvida que a Instrução Normativa não tratou das questões de forma exaustiva, nem se defende a impossibilidade de posteriores alterações. Ao revés, as questões poderão e deverão ser objeto de debates, mas sempre visando ao objetivo principal da efetiva entrega da prestação jurisdicional, de forma segura e célere.

Por fim, como ponto de reflexão, e não menos importante, há de se destacar que adotar o entendimento de que métodos alternativos de solução dos conflitos são bem aceitos não significa romper ou desmerecer a intervenção estatal. O processo judicial não é sinônimo de burocratização ou ineficiência institucional. A tutela jurisdicional é direito constitucional fundamental, insculpido no art. 5º, XXXV, da CF/88, tendo valor e aplicação irrefutáveis quando se está diante de desigualdades socioeconômicas, as quais são niveladas pelo permanente cuidado do juiz na direção da marcha processual.

Os institutos da mediação e da conciliação, portanto, hão de ser vistos não como uma alternativa para reduzir o número de demandas a serem julgadas por meio do processo judicial, mas como política pública de acesso à justiça, sob pena de se abandonar a gênese da criação dos métodos autocompositivos em exame, que é a humanização das contendas e o resgate do convívio social, por meio da participação ativa dos envolvidos.

6 – A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Direito Processual do Trabalho, apesar de adstrito aos princípios constitucionais do processo e de ser permeável à aplicação de diversos princípios do Direito Processual Civil, é constituído de alguns princípios que lhe são próprios, fato garantidor de sua criação e de sua permanência como ramo processual especial.

A título de exemplo, temos o princípio da isonomia substancial, dada a desigualdade recorrente da figura do trabalhador diante do empregador; os princípios da informalidade e da simplicidade, os quais se conjugam para flexibilizar em parte o rigor do trâmite processual civil; os princípios da celeridade e da oralidade, que, apesar de não serem exclusivos do Direito Processual do Trabalho, podem ser vistos com maior ênfase nesta Justiça Especializada, principalmente ao se considerar o bem de caráter alimentar pretendido pelo trabalhador.

Há de se destacar o princípio da conciliação.

Nos termos do art. 764 da CLT:

“Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.”

O processo ordinário trabalhista prevê dois momentos obrigatórios para a proposta judicial da conciliação: abertura da audiência (art. 846 da CLT) e término da instrução e da apresentação das razões finais pelas partes (art. 850 da CLT).

Por isso mesmo, a Justiça do Trabalho é usualmente conhecida como a Justiça Conciliatória. As Juntas de Conciliação e Julgamento, primeiros órgãos de solução das lides trabalhistas, criadas por Getúlio Vargas em 1932, tinham, em seu âmago, a conciliação, e, mesmo após o reconhecimento da autonomia da Justiça do Trabalho e a posterior extinção das Juntas de Conciliação e Jul-

gamento, pela Emenda Constitucional nº 24/99, a busca pela solução pacífica do conflito permaneceu na essência do Direito Processual do Trabalho.

Muitas têm sido as medidas alternativas adotadas pela Justiça do Trabalho, buscando a pacificação dos litígios, mediante adoção de técnicas conciliatórias e mais céleres. A utilização dos métodos autocompositivos encontra maior destaque no Direito Coletivo, cujas soluções rápidas e efetivas têm resultado em ganho para a sociedade como um todo, pois pacificam as relações entre o capital e o trabalho.

O emprego de técnicas alternativas para a solução de litígios na esfera trabalhista tem sido, inclusive, alvo de premiações.

As chamadas “reuniões de mediação”, realizadas no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, têm alcançado vários acordos, encerrando paralisações de serviços essenciais, como o transporte coletivo, e diminuindo prejuízos causados por demissões em massa.

Cite-se, como exemplo, a questão que envolveu a demissão de 7,5 mil trabalhadores após a conclusão da obra da Plataforma P-58 da Petrobras. As controvérsias foram solucionadas após sete “reuniões de mediação”, resultando na responsabilização das empresas envolvidas pelo pagamento de haveres trabalhistas não adimplidos por empresas terceirizadas, “pagamento de despesas de viagem de cerca de cinco mil trabalhadores de outros Estados, registrados pelos empregadores como se fossem residentes do Rio Grande” e recontração de dois mil empregados pelo estaleiro vencedor da licitação para a construção de novas plataformas.

A medida adotada pelo TRT da 4ª Região lhe rendeu o “V Prêmio Conciliar é Legal”, concedido pelo CNJ, na categoria “Demandas Complexas ou Coletivas”.

Outro bom exemplo, datado de janeiro de 2015, foi o anúncio, pelo frigorífico Marfrig, da demissão de 600 empregados, em razão do fechamento da empresa na cidade de Alegrete. “As partes solicitaram a mediação do TRTRS. Após três reuniões no Tribunal, conduzidas pelo Juiz Lontra, a Marfrig se comprometeu a manter 300 trabalhadores na planta de Alegrete por pelo menos um ano, bem como relocar até 120 em outras unidades do Estado. Também ficou acordado um Programa de Demissões Voluntárias (PDV), que consistiu no pagamento de todas as verbas rescisórias correspondentes à despedida imotivada, no fornecimento de três cartões de alimentação (no valor de R\$150,00 cada) e na oferta de cursos profissionalizantes aos trabalhadores desligados da empresa. Para os empregados que optassem pela transferência para outras unidades do

Estado, a Marfrig garantiu que arcaria com as despesas de hospedagem em hotel (por 30 dias) e de mudança, além do pagamento de um salário adicional”²⁰.

Seguindo o raciocínio traçado ao longo do estudo de que a mediação é muito mais direcionada ao resgate de laços rompidos do que à busca de um acordo, pode-se dizer que nos dois casos citados encontram-se as figuras tanto da mediação como da conciliação.

A conciliação, inquestionavelmente, evitou o ajuizamento de milhares de ações trabalhistas individuais. Teria gerado, ainda, no caso da construção da Plataforma P-58, grande impacto social em relação aos cinco mil empregados contratados mediante fraude como residentes do Rio Grande do Sul, e desempregados teriam sérias dificuldades para retornar aos Estados de origem. A mediação permitiu, sem traumas, a continuação da relação de emprego daqueles que foram reaproveitados ou realocados.

Ademais, considerando as atribuições inerentes ao CNJ, diversas políticas judiciárias têm sido adotadas na busca da célere, acessível, responsável e efetiva prestação jurisdicional, tendo destaque o constante estímulo à conciliação. O “Movimento pela Conciliação”, iniciado em agosto de 2006, a Recomendação nº 8/07, que sugere aos Tribunais a adoção de medidas conciliatórias, a criação da premiação “Conciliar é Legal”, iniciada em 2010, e a edição da Resolução nº 125/2010 são bons exemplos da crescente busca pela adoção dos métodos alternativos de composição dos conflitos.

Ainda, seguindo as novas diretrizes traçadas pelo CNJ, bem como os princípios que, conforme explanado, são ínsitos à esfera processual trabalhista, várias e novas medidas vêm sendo adotadas por esta Justiça Especializada, no esforço de ver garantido o acesso à solução justa e célere para os conflitos trabalhistas e, por conseguinte, garantindo-se o exercício pleno dos direitos de cidadania.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já conta com um “Núcleo de Conciliação Permanente” desde 2011, hoje dividido em “Central de Conciliação de 1º Grau” e “Central de Conciliação de 2º Grau”, a primeira direcionada a pedidos de conciliação em processos físicos e eletrônicos em tramitação nas Varas do Trabalho, na fase de conhecimento ou execução, e a segunda voltada para a obtenção de acordos nos processos físicos e eletrônicos em fase de recurso ordinário ou de admissibilidade do recurso de revista. Ambas contam com quadro próprio de servidores, inclusive com a presença de conciliadores que atendem aos requisitos estabelecidos pelo CNJ, em sua Resolução nº 125/2010.

20 Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2>>. Acesso em: 1 fev. 2016.

DOCTRINA

O mesmo se diga em relação aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 10ª Regiões, que, desde 2011, criaram o “Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução dos Conflitos” (Nupemec-2) e o “Núcleo Permanente de Incentivo à Conciliação”, respectivamente.

No Tribunal Superior do Trabalho foi criado o Núcleo Permanente de Conciliação – Nupec. Para ver o processo submetido ao Nupec, o requerimento pode ser feito por quaisquer das partes, por seu advogado, por meio da internet ou, ainda, no Tribunal Regional do Trabalho de origem ou na própria Vara do Trabalho onde se iniciou o trâmite processual. O Núcleo de Conciliação foi instituído pelo Ato nº 732/TST.GP, de 8 de novembro de 2012, enaltecendo a necessidade de se estimular a prática dos meios consensuais de solução dos litígios, buscando mecanismos de integração com os núcleos de conciliação já instituídos em alguns Tribunais Regionais do Trabalho e adotando medidas necessárias à realização de audiências de tentativa de conciliação nos dissídios individuais que tramitem no Tribunal Superior do Trabalho.

O que se constata, portanto, é que o novo balizamento apresentado pelo Código de Processo Civil de 2015, na esteira das disposições da Resolução nº 125/2010 do CNJ – estimular a solução consensual de conflitos –, não só é aplicável no processo trabalhista como é complementar às disposições já existentes, que sempre tiveram como propósito a busca por uma solução pacífica, justa e célere na solução dos conflitos de natureza juslaboral. Ao se abordar a conciliação e a mediação, o que se constata é que os institutos não são novidades na Justiça do Trabalho, a qual já vem, ao longo dos anos, empregando técnicas voltadas à qualidade da decisão e à isonomia no tratamento dos jurisdicionados.

O Novo Código de Processo Civil trouxe, no entanto, uma revisão dos métodos autocompositivos, buscando adequá-los aos mecanismos mais modernos de conciliação e mediação. E é exatamente sob esse enfoque que deve ser vista a inserção das modificações trazidas pela Lei nº 13.105/2015 ao domínio do processo do trabalho. Há de se aproveitar a ênfase que as novas disposições do CPC de 2015 trouxeram ao assunto e, no âmbito trabalhista, de se refletir sobre a necessidade de se implementar a revisão dos procedimentos até então aplicados com o fim de solucionar pacificamente os conflitos, além de se adotar técnicas mais modernas e políticas de incentivo para que as partes tenham conhecimento dos métodos alternativos de solução das contendas e a eles queiram se submeter. Assim, estaremos assumindo verdadeiro comprometimento com os meios alternativos de deslinde das controvérsias, garantindo a plena preparação e o comprometimento dos conciliadores e dos mediadores e o aperfeiçoamento dos programas permanentes de incentivo à conciliação, à

DOCTRINA

mediação e à adoção de outros métodos de solução pacífica dos antagonismos já existentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEER, Verônica. Mediação da Itália. In: *Aspectos atuais sobre a mediação e outros métodos extra e judiciais de resolução de conflitos*. Rio de Janeiro: GZ, 2012.

CAHALI, José Francisco. *Curso de arbitragem: mediação, conciliação*, Resolução CNJ 125/2010. 4. ed. São Paulo: RT, 2014.

CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GABBAY, Daniela Monteiro. *Mediação & Judiciário no Brasil e nos EUA: condições, desafios e limites para a institucionalização da mediação no Judiciário*. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Ricardo Goretti. *Manual de mediação de conflitos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

SILVA, Nathane Fernandes da. Para além da resolução de conflitos: a mediação voltada à cidadania. In: *Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2015.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos – da teoria à prática*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

WARAT, Luis Alberto. *O ofício do mediador*. Florianópolis: Habitus, 2001. v. 1.