

A GESTÃO EMOCIONAL COMO FATOR DE INTELIGÊNCIA PARA O COMBATE DA CRESCENTE LITIGIOSIDADE NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

Jerusa Mariane Testoni¹

Resumo: A psicologia, como ciência que estuda os processos mentais e o comportamento humano, associa-se ao direito, desenvolvendo modelos de raciocínios e linhas de persuasão para resolução de conflitos. Diante dessa perspectiva inovadora, o artigo apresenta a aplicação da teoria da gestão emocional como fator de inteligência para o combate da crescente litigiosidade no judiciário trabalhista. A gestão emocional referenda o código humano, por meio do aprimoramento de como adquirir controle e domínio dos sentimentos, a compreensão das potencialidades psíquicas e desarme das armadilhas mentais, em consonância com a interpretação das ações e relações sinérgicas. O domínio das emoções deve estar presente na profissão de qualquer operador do direito, principalmente o juiz-humano, frente ao princípio da imparcialidade e comunicação linguística, segundo a ordem de um processo que proclame a verdade, seja no conflito de âmbito individual ou coletivo. O equilíbrio da balança consolida dois pontos determinantes, designados pela norma (razão) e os sentimentos (emoção), revelando o resultado construído por uma gestão de liderança, que faz destacar o judiciário trabalhista brasileiro no cenário da justiça.

161

Palavras-chave: Gestão Emocional. Inteligência. Combate. Litigiosidade. Judiciário Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A justiça trabalhista, com o propósito de frear a crescente litigiosidade em suas demandas, inova ao propor a técnica de resolução de

¹ Graduada em Direito – FURB/SC. Especialista em Direito Material e Processual Civil-CESUSC-SC. Especialista em Direito Processual e do Trabalho – AMATRA12, com vínculo à UNIVALI-SC. Formação pela ESMESC/SC. Conteudista do Curso de Pós-Graduação Virtual Trabalhista da UNISUL/SC. jtestoni@hotmail.com

conflitos pelo estudo dos processos mentais e comportamentos humanos, segundo aspectos compartilhados entre as ciências da psicologia e do direito.

Interligando o código de direção processual para a pacificação de conflitos individuais e coletivos, está a teoria da gestão emocional, que submete ao aprimoramento do controle psíquico, de habilidades que dão sentido às experiências internas e designam uma linguagem comportamental das emoções.

Neste âmago, é notório que as linhas expressivas e de ações sinérgicas são constatadas por diferentes reações emocionais: tristeza, alegria, medo, dor, angústia, frieza, mentira, gratidão, entre outros sentimentos, dispostos na forma de como todo e qualquer ser humano possa agir, pensar, falar e sentir a realidade dos fatos.

Em contrapartida, o operador do direito deve buscar aprimorar a gestão emocional, quando investiga, defende ou mesmo analisa um caso concreto, ganhando proximidade com resultados satisfatórios, inclusive refletindo o senso de ter atitude, disciplina, integridade, honestidade e responsabilidade pelos pensamentos, palavras e atos que propaga.

Neste contexto, o juiz-humano protagoniza a representatividade estatal, o que o faz ter o dever de ser imparcial, reto e desapassionado pela causa, necessitando adquirir o domínio completo das emoções pelo desbloqueio de novas linhas interpretativas, configurando uma mente arguta, empreendedora e flexível.

O compromisso ético de buscar a incessante verdade do litígio, na tentativa de sua pacificação e proclamação da justiça, como forma de bem realizar a prestação jurisdicional, determina a gerência das emoções como fator de inteligência, pronta para o combate da crescente litigiosidade trabalhista.

Assim, quando há uma discussão relativa a trabalho escravo, discriminação de gênero, assédio moral entre outros questionamentos, dentro da competência trabalhista, reproduzidas entre empregador, empregado e demais figuras desta área, salienta-se que muitas das respostas estão na forma de atingir os comandos psíquicos, como a real intenção e manifestação no momento.

Contemplar o uso da gestão emocional é considerar o poder de adentrar com muito mais profundidade na causa, sabendo inteligentemente como manter a imparcialidade na tomada das decisões, como desempenhar uma função administrativa sem tendências que possam comprometer direitos humanos e fundamentais e reavaliar comportamentos mentais.

A técnica de ponderar razão e emoção, em consonância com os princípios, jurisprudência, cultura, costumes e demais pontos que influenciam o ordenamento jurídico, é o que enaltece a construção de um resultado justo, de fundamental importância na concretização do melhor direito.

Nesta senda, o judiciário trabalhista ganha destaque pela liderança e inovação, afinal, aperfeiçoa a comunicação da verdade dos fatos, administrando o combate da crescente litigiosidade com respeito à dignidade e demais valores humanos, diante de princípios igualitários e segundo os ditames da justiça postos na balança.

Sob o viés desse enfoque é o tema proposto: “A gestão emocional como fator de inteligência para o combate da crescente litigiosidade no judiciário trabalhista brasileiro”.

163

A pesquisa, relevante e atual, de método indutivo e cunho bibliográfico, denota uma extensiva troca de informações entre conhecedores da área jurídica e da psicologia, determinante para a firmeza do conteúdo e elaboração teórica, com a concretização do objetivo prático.

2 LITIGIOSIDADE NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

O acesso à justiça trabalhista faz-se pela garantia a uma ordem justa e ética, representada pela via judicial e seus métodos de pacificação de conflitos, com o intuito de concretizar direitos e solucionar as demandas entre empregado, empregador e demais figuras desta competência.

Em contrapeso, seu principal instrumento, o processo, estabelece a configuração permanente de novas ações, refletindo a tendência de aumento crescente no judiciário, por discussões e motivos de relevância e outros simples, que poderiam ser facilmente administrados sem adentrar na esfera judicial, além do tempo escasso e da importância de se manter a

imparcialidade na tomada de toda e qualquer decisão.

Neste enfoque, destaca-se o juiz, com o papel de representante do Estado, sob o título de assegurar o resultado de forma ponderada, sem qualquer interesse na causa, a fim de que não obtenha favores para qualquer das partes, mas, sim, que garanta a busca da verdade, a dignidade humana e a efetivação do direito em sentença.

No contexto de homem-juiz, visualiza-se:

Não se pode exagerar em pedir do homem-juiz que seja mais que homem. Mas, se pode pedir do juiz que seja homem em sua plenitude, encarnando o ideal necessário da virtude e da prudência. Pode-se mesmo pedir engajamento e consciência social do juiz, porque responde por função social de alta notoriedade pública; um juiz acastelado em seu universo não está aberto para as necessidades sociais que o rodeiam, e corre o risco de converter sua atividade de julgar em mero ofício técnico. Pede-se consciência do magistrado na medida em que é ele a última palavra acerca da lei, devendo, portanto, prestar a atividade jurisdicional como sendo o último recurso de que dispõe o cidadão na defesa de seus direitos e garantias, no combate à arbitrariedade, à deslealdade, à inadimplência, ao desvio de poder, enfim, à ilegalidade e à inconstitucionalidade. O compromisso e o atrelamento do juiz com a causa da justiça social faz com que se devam formular imperativos por meio dos quais se ilustrem os comportamentos indesejados do magistrado pela sociedade. Entende-se que não basta ao juiz simplesmente julgar, ou o que é pior, manejar mecanicamente a lei, subsumindo os casos concretos à sua literalidade, atualmente, não há mais lugar para arcaísmos, mentalidades retrógradas ou modelos de julgadores desarticulados das necessidades sociais. O que se pode e o que se deve pedir do juiz é que, no exercício profissional, saiba discernir adequadamente os valores entre si. (BITTAR, 2002, p.511)

Neste âmago, a justiça do trabalho com seus intérpretes avaliam como chegar ao resultado satisfatório, administrando, conforme Mauricio Godinho Delgado, toda a cultura humana, todo o conhecimento, os diversos tipos e graus de saber, desde os níveis menos sistematizados, como folclore e senso comum, até os níveis mais sofisticados de saber, como filosofia e ciência, sendo que o conhecimento científico impõe regras mais rígidas, objetivas, assegurando um resultado interpretativo mais próximo da efetiva substância e fenômeno focado (DELGADO, 2017, p.237).

A psicologia é normalmente designada a oferecer soluções no âmbito laboral:

A psicologia, como ciência que estuda os processos mentais (sentimentos, pensamentos, razão) e o comportamento humano, é normalmente evocada a oferecer soluções no âmbito laboral. Há, inclusive, uma ramificação específica, intitulada psicologia do trabalho, que se incumbem de estudar os eventos decorrentes dos liames de trabalho e suas consequências dentro e fora do serviço. Note-se que o trabalho permanece exercendo considerável influência sobre a formação das identidades individuais. Afinal, é nele que o indivíduo afirma suas competências e realiza seus projetos de vida e sonhos. São recorrentes na seara da psicologia do trabalho temas que envolvem seleção, integração, interação e motivação de pessoas, controle de assédios (moral e sexual) e saúde mental do trabalhador. (MARTINEZ, 2016, p.105)

É por este caminho que a ciência da psicologia ganha destaque como estudo compartilhado ao direito, valorizando a “sociedade que respeita os princípios e normas dessas duas disciplinas, considerando que a subjetividade está diretamente embutida nas questões legais” (ZIMERMANN; COLTRO, 2002, p.474).

165

Aliar psicologia e direito é integrar uma moldura iluminada, de liderança, com novas perspectivas e posicionamentos comportamentais, idealizando e fazendo por acontecer um comprometimento global com os direitos fundamentais e humanos trabalhistas, colocados em prática, diante de um olhar que projete a nossa justiça trabalhista brasileira no cenário internacional.

Para tanto, explica Valerio Mazzuoli, que a tarefa de implementar os direitos humanos, por meio da educação é dever de todos, do Estado e da sociedade, devendo haver a conjugação de esforços para construir uma ‘cultura de direitos humanos’, assimilando os princípios éticos em plenitude e a reconstrução da cidadania para as gerações presentes e futuras (MAZZUOLI, 2016, p.242).

Assim, é possível descrever uma visão ampla do judiciário trabalhista brasileiro, que condicione o combate à crescente litigiosidade de forma inteligente e que valorize seus direitos.

A proposta elucida parte do entendimento da aplicação da gestão

emocional, segundo a dinâmica de frear o progresso de litígios, e é como fator de inteligência que a gestão dos sentimentos surge como ponto de estudo para a busca da verdade, do justo, da melhor postura frente ao caso concreto colocado em discussão.

O suporte, para a apresentação das primeiras linhas de como alcançar este resultado, segue pelo aprimoramento das áreas de conflitos, a seguir expostos.

2.1 Áreas de conflitos

Considera-se como tema investigativo as áreas de conflitos, delimitadas como originadoras das causas de eventuais litígios no âmbito trabalhista, determinadoras de embates que tendem a aumentar as demandas, como é o caso de propor uma ação ou defesa por vingança, raiva, medo, pressão e outros propósitos.

166 Ainda, quando se suprime direitos e deveres, ou mesmo no ato de observar, de interpretar, de agir como operador sem saber utilizar os meios adequados para o equilíbrio da balança.

E como conseguir ponderar as áreas conflituosas, listadas entre razão e emoção, ou seja, normas de direito e os sentimentos?

Primeiramente, faz-se uma correlação com a apresentação de um conjunto de elementos que sustentam a ordem normativa, como as leis, jurisprudências, os princípios, a moral, os bons costumes, a analogia, a equidade e toda uma ordem que integra a consciência de justiça.

Em concomitância, pela certeza de estar a par do conhecimento normativo, instala-se a busca pela verdade, imparcialidade e controle.

O Estado-supressa a justiça pelas próprias mãos daquele que se diz vítima de ameaça ou ofensa a seu direito a todos promete o remédio da prestação jurisdicional, isto é, direito de defender em juízo o que é seu, o que lhe pertence [...] salvo casos excepcionais, só aos juízes compete dirimir as dissidências, os conflitos. (MILHOMENS; ALVES, 1994, p.4)

O código de direção processual detecta a área trabalhista como distribuidora do comando de resolução de conflitos individuais e coletivos, segundo parâmetros que denotam as lides nas relações negociais e suas

prestações resistidas:

O Direito do Trabalho, como é marcado por grande eletrividade social, uma vez que está por demais arraigado na vida das pessoas e sofre de forma direta os impactos das mudanças sociais e da economia, é um local fértil para eclosão dos mais variados conflitos de interesse. Os conflitos trabalhistas podem eclodir tanto na esfera individual como na esfera coletiva. Na esfera individual, há o chamado conflito entre patrão e empregado, individualmente considerados, ou entre prestador e tomador de serviços, tendo por objeto o descumprimento de uma norma positivada, seja pela lei ou pelo contrato. Já o conflito coletivo trabalhista, também denominado conflito de grupo ou de categorias, tem por objeto não somente o descumprimento de normas positivadas já existentes (conflito jurídico ou de natureza declaratória), mas também a criação de novas normas de regulamentação da relação de trabalho (conflitos de natureza econômica). (SCHIAVI, 2017, p.36)

Como complemento, viabiliza-se a composição de formas distintas de solução de conflitos, redigidas por Élisson Miessa (2017), como: autotutela, autocomposição e heterocomposição. A autotutela era admitida em épocas antigas, com o uso das próprias forças e imposição da vontade sobre a outra pessoa que estivesse em conflito. Nos dias atuais, apenas há o exercício do direito de greve, como exceção, enquanto a autocomposição é a forma mais civilizada de solucionar conflitos, dita pela resolução do conflito sem decisão de um terceiro, mas pelas próprias partes, como é a Comissão de Conciliação Prévia. Já a heterocomposição é a forma de solução de conflito por meio de terceira pessoa, que decide de modo obrigatório, podendo ser investida pelas partes, resultando na arbitragem, quando escolhem um terceiro imparcial para solucionar o litígio ou pela lei, que é a jurisdição, a qual confere ao juiz o poder-dever de solucionar os conflitos de interesses com definitividade. Ainda, apresenta-se a conciliação e mediação, conferindo novos métodos de solução consensual de conflitos, por estímulo de juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público.

Cabe trazer em discussão os litígios correspondentes no campo judicial, como aspecto de delimitar a área de conflito, porém, com o respaldo de que a solução encontrada pode ser desempenhada em todas as formas distintas de conflitos antes designadas, inclusive no dia a dia como ser humano, por conflitos pessoais.

E que estratégia é esta que promete ser a combatente da crescente litigiosidade no âmbito trabalhista?

Esta estratégia é a gerência das emoções, capitulado em sequência.

2.2 Combate à crescente litigiosidade

Uma das maiores preocupações na esfera trabalhista é encontrar um resultado satisfatório para combater a crescente litigiosidade no judiciário, como caminho a ser percorrido pelos juristas, na dinâmica de corresponder a solução dentro dos conceitos legais e éticos.

A psicologia vem ao encontro do direito, aliando emoção e razão, de maneira centrada e imparcial, segundo os ditames psicológicos da gerência dos comandos internos, que fundamentam uma linguagem de conduta equilibrada e inteligente.

A gerência emocional é, segundo Augusto Cury, na sua obra *Gestão da Emoção* (2015), a habilidade de desarmar as armadilhas mentais para a construção de relações sociais saudáveis, com técnicas de uso do pensamento antes da atitude, de ter controle e não reagir ao fenômeno da ação, como reação e no complexo de saber verificar os próprios erros, ansiedade e desempenho, por meio do aprimoramento do cérebro e seu funcionamento, por exemplo, identificando o mau uso e o gasto desnecessário das energias, como no estresse.

Neste contexto, a sensibilidade sinérgica de compreender o comportamento, as relações, os instintos psicológicos, fornece ao interlocutor a percepção das imagens e o que elas querem desmistificar, por meio das emoções como estrutura do pensamento dos indivíduos:

O efeito da emoção sobre o pensamento e a linguagem é inquestionável; uma testemunha emocionalmente afetada não encontra a melhor forma de se expressar e acaba transmitindo uma impressão ruim para o juiz. Conteúdos emocionais alteram a interpretação dos fatos, modificam a codificação. (FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2013, p.121)

Combinar a gestão das emoções ao direito é incrementar o combate à crescente litigiosidade no judiciário trabalhista brasileiro de forma eficaz e sábia, por meio de um modelo aprovado e que deve ser aperfeiçoado em cada

caso concreto, pois é por meio do entendimento do domínio emocional que o intérprete visualiza a solução do conflito de maneira mais clara e precisa.

Somos psicólogos-cientistas sociais que estudam as capacidades e os recursos da mente- suas inteligências, seus motivos, suas necessidades e seus valores. Todos os seres humanos tentam compreender o que acontece ao seu redor, dar sentido às suas experiências. Todos os seres humanos também têm a capacidade de estruturar as experiências de determinada maneira- compreendê-las de uma maneira que ou motive ou paralise a ação. E, de forma crucial, todos os seres humanos são capazes de escolher entre diversas ações (GARDNER, 2004, p.27)

A análise do aumento dos litígios trabalhistas e o projeto de solução para o crescimento desenfreado das demandas, parte para o encontro da teoria da gestão emocional, considerada fator de inteligência no âmbito jurídico e inovadora para a justiça trabalhista, principalmente nas sentenças do juiz e, aos demais operadores e partes, na compreensão dos domínios emocionais interligados com a norma legal.

3 A TEORIA DA GESTÃO EMOCIONAL

O direito delinea o aperfeiçoamento com outras ciências, como a psicologia, com o objetivo central de resolução de litígios, frente ao propósito de fazer justiça, agir com ética e inteligência no comando das ações.

A psicologia apresenta estudo compartilhado com a teoria da gestão emocional, desenvolvida como método científico de ponderação dos sentimentos e domínio interno-psíquico, voltando-se para o combate da crescente litigiosidade no Judiciário Trabalhista.

No contexto, a adaptação da gestão psíquica é conduta jurídica para o alcance de um semblante linguístico que incorpora o aprendizado intelectual, a fim de promover a investigação da verdade, assim como ocorre no exemplo de um trabalhador que atesta sofrimento, caracterizador do típico caso de *Burnout*, mas não apresenta provas suficientes nos autos.

Neste estudo, aplica-se a teoria na competência trabalhista, sob a compreensão de como os operadores do direito, principalmente o juiz, podem diagnosticar casos, empregar técnicas comportamentais e, ainda,

administrar com imparcialidade e liderança, empregando seu próprio conhecimento mental.

Conforme Écio Madeira Nogueira:

O novo gestor, além da competência técnica (conhecimento e atualização), competência gerencial (saber empregar as técnicas de planejar, organizar e controlar) e competência comportamental (eficácia organizacional e facilidade com as relações interpessoais no trabalho); precisa também estar à frente do tempo, tanto no aspecto de que o que se faz hoje já é passado e o resultado de amanhã deve ser melhor do que o de hoje, quanto no aspecto estar prevendo tudo o que possa vir a dar errado, utilizando as experiências do passado e plugado no futuro. (CURY, 2003, p.15)

No elo demonstrativo da referida importância desta teoria para o campo jurídico, descreve-se um trecho do idealizador da gestão emocional no Brasil, o autor Augusto Cury:

Em todas as atividades humanas, a gestão é fundamental; sem uma gestão adequada, uma empresa vai à falência, uma família entra em decadência, uma pessoa entra em crise. Se no mundo exterior isso é válido, muito mais deveria ser na mente humana. Mas onde se discute que devemos ser gestores psíquicos? Onde se comenta que sem dar um choque de gestão em nossos pensamentos e emoções podemos ser vítimas e não diretores do script da peça intelectual? (MANDELLI, 2008, p.77)

Consoante explana Pedro Mandelli, quem é legalista consigo e com os outros ou quem interpreta a lei ao pé da letra e julga com rigidez os comportamentos, acaba não tendo flexibilidade ou sensibilidade. Nesse caso, o sujeito desconsidera as circunstâncias, o ambiente, o estado emocional e a intenção do agente, como em uma convivência relacionada com máquinas, sem elo pensante (MANDELLI, 2001, p.87).

Portanto, o operador do direito, no exemplo do promotor, quando investiga um caso, como o trabalho escravo, muito visualizado ainda em terras brasileiras, no ato de criar o fundamento da Ação Civil Pública, bem como o Juiz, quando profere suas decisões e, até mesmo, demais servidores, quando comprometidos no processo, utilizam as emoções, devendo, porém, os membros que devem agir com imparcialidade, aprimorar o comando linguístico da gestão emocional com muito mais propriedade do que as demais pessoas.

Salutar descrever, segundo entendimento de Augusto Cury, que, para tudo na vida, o ser humano deve ter um código do eu ativo, visto que desenvolve a arte de pensar, a saúde psíquica, bem como uma mente arguta, empreendedora, aberta, flexível, que vê por vários ângulos e dá respostas inteligentes em situações tensas (CURY, 2008, p.76).

Neste âmago, as potencialidades psíquicas servem como arte de bem entender os fenômenos interiores e exteriores, reproduzidas pelo senso de persuasão, percepção e observação, com o “direcionamento das luzes de seus refletores ao aspecto social e o trabalho para implementação de um modelo autogestionário, lastreado na inteligência” (FARIA, 2000, p.2).

Em consonância com o aprendizado da gestão emocional, passa-se ao comprometimento e sua importância na solução dos litígios.

3.1 A importância da gestão emocional na solução dos litígios

A apresentação da gestão emocional serve como desbloqueio dos sentimentos, com aprimoramento da personalidade e alcance de uma nova linha interpretativa, capaz de ponderar razão e emoção no direito, com o estímulo de solução para litigiosidades trabalhistas.

171

No combate dos crescentes conflitos que prosperam entre as relações de trabalho, há a necessidade de visualizar além do simples papel do processo, no ato de captar o que o litígio retrata, suas verdades e mentiras, criando-se uma dinâmica de controle emocional inteligente.

Eu vejo diante de mim um homem; ele também faz a realidade da minha visão; ele também faz a realidade de meu pensamento; ele também faz a realidade da minha percepção. Ele não está ausente, neutro, fora: o ponto ótico e determinado por mim, porém a realidade externa é igual ao preceptor. (MENEGETTI, 1993, p.8)

O juiz é o membro que se destaca na arte de precisar ter coerência, convicção e segurança processual, principalmente porque, no âmbito do julgamento, ele não é uma máquina, mas um humano que sente, possui reações, pensa e tem uma carga enorme pela sua “atitude mental positiva, disciplina, integridade, honestidade, responsabilidade com seus pensamentos, por suas palavras, seus atos” (GONÇALVES, 2001, p.127).

A gestão emocional denota evolução, como compreensão dos

próprios seres, na perspectiva de se manterem inteligentes nos acontecimentos da vida, por meio de um modelo de gerência, que permite raciocinar, perceber, ter destreza mental e lucidez, com o foco de que “uma visão da natureza humana que ignore o poder das emoções é lamentavelmente míope” (GOLEMAN, 2001, p.18).

Assim, a gestão e as emoções caminham interligadas na arte de decidir:

As emoções são conjuntos complicados de respostas químicas e neurais que formam um padrão; todas as emoções desempenham um papel regulador que conduz, de uma forma ou de outra, à criação de circunstâncias vantajosas para o organismo que manifesta o fenômeno; as emoções dizem respeito à vida de um organismo, mais precisamente ao seu corpo; a finalidade das emoções é ajudar o organismo a manter a vida. Não obstante o facto da aprendizagem e a cultura alterarem a expressão das emoções e revestirem-nas de novos significados, as emoções são processos biologicamente determinados, dependentes de dispositivos cerebrais estabelecidos de forma inata e sedimentados por uma longa história evolucionária. (DAMÁSIO, 2000, p.72)

A capacidade de controlar impulsos, de desenvolver um preparo do corpo quando no agir, de reconhecer o que se sente, tudo o que influencia interiormente, deve estar em equilíbrio com o raciocinar, captando na teoria da gestão emocional a forma de alcançar a tão desejada ponderação das emoções, a fim de que se instaure verdadeiramente uma imparcialidade na concretização dos resultados dos conflitos trabalhistas.

Revela-se esta teoria em “fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem em seu benefício, usando-as para ajudar-se a orientar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a obter melhores resultados” (WEISINGER, 2001, p.23).

É pela busca dos melhores resultados que o propósito de empregar a gerência das emoções, sob o enfoque de promover a diminuição da litigiosidade no judiciário trabalhista brasileiro tornou-se de extrema importância, devendo os juristas desenvolver estas habilidades emocionais, em consonância com o equilíbrio e equidistância necessária em relação às partes, ao assunto, ao momento, frente todas as influências que coadunam sensações interiores despertadas no humano, principalmente no homem-

juiz-julgador.

O autor Daniel Goleman, 2001, explana que a raiva, o medo, a felicidade, o amor, a surpresa, a tristeza, a repugnância e tantas outras linhas expressivas sentimentais, são tendências biológicas da espécie. Acrescenta que a aceleração do coração, a expressão facial, bem como a corporal, as energias impulsionadas e demais reflexos, exteriorizam os sentimentos.

E é por esta linha interpretativa que a comunicação processual ganha relevância e comprometimento com uma solução adequada, verdadeira e íntegra, em conjunto com o direito:

Nosso corpo se comunica conosco e com as outras pessoas para nos indicar do que necessitamos; Quanto mais eficiente for a comunicação, melhor nos sentiremos; As emoções nos ajudam a estabelecer nossos limites; Têm o potencial de nos combinar e nos conectar; Podem nos servir de bússola interna moral e ética; São essenciais para a tomada de boas decisões. (DANN, 2005, p.27)

A expansão da teoria das emoções promove “aprender e praticar as técnicas e aptidões que a compõem, entre elas a autoconsciência, o controle emocional e a motivação” (WEISINGER, 2001, p.23).

O elemento psicológico, seja ele consciente ou não, acaba por interferir na atividade decisória, influenciando para melhor ou pior a conclusão a que chegue o juiz, tornando-se imperioso ao julgador estar sempre atento para impedir que influxos próprios a sua personalidade ou mesmo de seu ideário e que não tenham a ver com a missão que lhe cabe, possam influenciar em sua forma de agir, seja para mais ou para menos. Assim e da mesma forma que se não pode admitir caso em que, conforme o folclore judiciário, um juiz que se envolvera, sem culpa sua, em acidente de trânsito, teria passado a sistematicamente condenar todos aqueles que fossem denunciados como responsáveis por acidentes de veículos, de igual forma não se poderá permitir julgamentos em que o coração do juiz tenha mais influência do que a razão, pois se a bondade é elemento que não possa ser excluído da decisão que tome, de igual forma deverá pesar o quanto dela poderá interferir nisso [...] para que não se corra o risco de decisões proferidas de maneira arbitrária. (ZIMERMANN; COLTRO, 2002, p.40)

Verificamos, continuamente, na seara trabalhista, inúmeros casos em que a solução está no diagnóstico das emoções, tanto pelo lado de entender como aperfeiçoar a técnica de domínio, quanto pelo operador

estar integrado com a leitura do comportamento alheio, como acontece nos casos de depressão, sobrecarga de trabalho, assédios, ameaças, dentre tantos outros aspectos.

Ao se deparar com o *dumping* social, como exemplo que mexe com direitos e emoções, segundo Henrique Correia, além da deterioração do contrato individual de trabalho em benefício do lucro do empregador com sacrifício das obrigações e encargos sociais tutelares do trabalho, ainda se verificam agressões reincidentes e inescusáveis que ferem diretamente os direitos sociais dos trabalhadores e a dignidade da pessoa humana (CORREIA, 2017, p.1003).

Exemplo citado pela Vólia Bomfim Cassar é o psicoterrorismo ou assédio moral, que reflete um terror psicológico vedado, oculto, despercebido pela vítima quando praticado, com a prática de atos sucessivos que baixam a autoestima do trabalhador de tal forma que ele próprio acredita na sua baixa competência ou fracasso. Pode ser caracterizado pelos atos de estabelecer metas impossíveis de serem cumpridas, a determinação de muitas tarefas em pouco espaço de tempo, incentivar a prática de prestigiar aquele que denuncia a dedura do colega, isolar o empregado, etc. (CASSAR, 2015, p.908).

Outro exemplo citado por Fiorelli e Malhadas Júnior, é a situação típica que antecede os depoimentos nas Varas do Trabalho, quando as partes se defrontam em corredores, salas e debatem a respeito das orientações, avisos, treinamentos apressados de como agir e o que dizer em frente ao juiz (FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2003, p.37).

Devem ser afastados os aspectos negativos e valores que prejudgam o caso, para, assim, lidar com as diferentes sensações de maneira harmônica, segundo o princípio da imparcialidade, sempre com o comando linguístico e integração com os aspectos históricos, costumes, princípios e demais parâmetros que embasam o sistema normativo de maneira equilibrada.

A gestão da emoção referenda sua importância como fator de inteligência, como sinergia, destacando-se por modelo de combate às crescentes litigiosidades.

Segundo Stephen R. Covey, na obra Liderança Baseada em

Princípios (1994), fica evidente que a transmissão das emoções de forma ponderada viabiliza pessoas baseadas em princípios, catalizadoras de mudanças, que trabalham de forma árdua e inteligente. Em esforços de equipe fazem uso da força conjunta, procurando completar suas fraquezas por meio da força dos outros. A alegação de poderes para a obtenção de resultados lhes é fácil, por não estarem ameaçadas pelo fato de outros serem melhores em outros aspectos, afinal, quando negociam e se comunicam, aprendem a separar as pessoas dos problemas, tomando parte de um processo criativo de solução de problemas. Em conjunto, portanto, chegam a soluções sinérgicas, geralmente superiores a qualquer das propostas originais.

Em via de consequência, analisa-se o estudo de como condicionar a imparcialidade com razão e emoção.

3.2 Como condicionar a imparcialidade com razão e emoção

Com o passar dos anos, mudou-se a concepção de que somente prosperava a lei, assim sendo a razão na arte de julgar, tomando conta a beleza de interpretar em conjunto com o domínio das emoções:

Na dança entre sentimento e pensamento, a faculdade emocional guia nossas decisões a cada momento, trabalhando de mãos dadas com a mente racional e capacitando ou incapacitando o próprio pensamento. Do mesmo modo, o cérebro pensante desempenha uma função de administrador de nossas emoções a não ser naqueles momentos em que elas lhe escapam ao controle e o cérebro emocional corre solto. Num certo sentido, temos dois cérebros, duas mentes e dois tipos diferentes de inteligência: racional e emocional. Nosso desempenho na vida é determinado pelas duas não é apenas o QI, mas a inteligência emocional também conta. Na verdade, o intelecto não pode dar o melhor de si sem a inteligência emocional. Em geral, a complementaridade de sistema límbico e neocórtex, amígdala e lobos pré-frontais significa que cada um é parceiro integral na vida mental. Quando esses parceiros interagem bem, a inteligência emocional aumenta e também a capacidade intelectual [...] O antigo paradigma defendia um ideal de razão livre do peso da emoção. O novo paradigma nos exorta a harmonizar cabeça e coração. Fazer isso bem em nossas vidas implica precisarmos primeiro entender com mais exatidão o que significa usar inteligentemente a emoção. (GOLEMAN, 2001, p.42)

Neste âmago, não se pode mais ser escravo da lei, pois a conjuntura

de uma interpretação inteligente se faz com a lei, princípios, observação do meio e, fundamentalmente, com gestão emocional.

Surge um novo juiz e “esse novo Magistrado vou chamá-lo de juiz racional-emocional” (ZIMERMANN; COLTRO, 2002, p. 48).

Surgem novos intérpretes do direito, que somam suas habilidades para melhor condicionar a verdade no processo e encontrar um resultado satisfatório aos litígios judiciais trabalhistas.

Faz-se um exame detalhado do caso concreto, usando a teoria para descobrir e controlar inteligentemente as emoções, não se mantendo apenas subordinado à lei, ao escrito do legislador, mas a todo campo motivador de decisões justas, éticas e firmes.

No contexto informativo, emoção e razão precisam estar condicionadas com a imparcialidade, como ideia de mandamento nuclear, como premissas e verdades de um sistema, agindo por ser princípio de direito: “ordenações que irradiam e imantam os sistemas de normas [...] núcleos de condensações nos quais confluem valores e bens constitucionais [...] começam por ser a base de normas jurídicas” (SILVA, 2002, p. 92).

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, o princípio da imparcialidade não se confunde com neutralidade, sendo que:

O juiz, embora agente público com responsabilidades complexas, é um ser humano como outro qualquer. Logo, não se pode ignorar que ele tenha a sua própria ‘visão de mundo’, com as suas próprias preferências políticas, filosóficas e ideológicas. Afinal, o homem é um animal político, já dizia Aristóteles. Todavia, ao desempenhar a função jurisdicional, o juiz deverá agir com imparcialidade, isto é, sem tendências que possam macular o devido processo legal e favorecer uma parte em detrimento da outra no que tange ao direito fundamental de acesso à justiça. (LEITE, 2015, p.78)

Com a presença da imparcialidade assegurada como princípio, precisa-se, conforme Augusto Cury, dar aplicabilidade à gestão da mente:

O eu precisa decifrar um importantíssimo código: o código de ser gestor de psique. Um eu passivo, alienado, frágil, que não assume seu papel de líder da psique, perpetua suas mazelas e misérias, preserva suas fobias, inseguranças, humor depressivo, impulsividade. Um eu gestor que aprende pouco a pouco a administrar a construção de pensamentos e emoções e reeditar zonas de conflito, expande suas

habilidades, desenvolve sua inteligência emocional, sua inteligência interpessoal (como trabalhar com as pessoas, como motivá-las e, principalmente, como relacionar-se bem com os outros) sua inteligência intrapessoal (autocompreensão, autoconhecimento). (CURY, 2008, p.75)

Por via da gestão dos sentimentos, em equilíbrio com a razão, dita pelas normas-regras, chega-se ao ponto central do processo, que é encontrar a verdade de forma imparcial, ou seja, reta, justa e desapaixonada.

O questionamento de Benjamin Cardozo, um dos mais notáveis juízes norte-americanos, citado por David Zimerman e Antônio Carlos Mathias Coltro, transporta exatamente algumas destas dúvidas que precisam ser superadas no momento de julgar os conflitos:

Que faço, eu, quando decido uma causa? A que fontes de informação recorro como guia? Em que proporção permito contribuam para o resultado? Em que proporção deveriam contribuir? Se um precedente judiciário é aplicável, em que circunstâncias recuso-me a segui-lo? Se nenhum precedente judiciário é aplicável, de que modo alcanço a regra que se tornará um precedente para o futuro? Se estou procurando uma ligação lógica, a simetria da estrutura legal, até onde estenderei minhas investigações? Em que ponto será detida a pesquisa por algum costume discrepante, por alguma consideração do bem-estar social, pelos meus próprios ou pelos Standards comuns de justiça e de ética? (ZIMERMANN; COLTRO, 2002, p.35)

177

Por esta tarefa de julgar, “O juiz, como é sabido, é humano, não podendo assim alcançar o ápice da perfeição. Mas é interessante que procure não errar, mas acertar sempre que possível” (AMORIM, 1989, p.18).

O juiz é “homem da ética, da moral, o homem da sociedade, o homem da família, o homem que tem responsabilidades perante si próprio, perante a sociedade” (GONÇALVES, 2001, p.24).

A sentença do juiz é aquela que deve empregar um resultado satisfatório, que reflita a presença do Estado, visando uma justiça divulgada, afinal “a justiça [...] visa ao futuro. E é neste que devem concentrar-se o espírito e o coração do juiz” (LYRA, 1982, p.16).

Segundo Carlin, conforme ensinava Sócrates, não é só o juiz que deve escutar com cortesia, responder com sapiência, estudar com afincos e dividir com imparcialidade, mas todos devem questionar e controlar os seus

conhecimentos sociais, visto que o ser é produto de sua experiência social, educação e contatos com aqueles e com aquelas que dividem seu mundo, refletindo em virtudes humanas como: paciência, coragem, integridade, tato, humildade, espírito de decisão e bom senso (CARLIN, 1997, p.89).

Cada “exercício do poder decisório encerra atividade de inteligência, de vontade, de sentimento” (MIRANDA, 1993, p.238).

E é pela análise deste poder que o fator de inteligência passa a ser observado.

3.3 Fator de inteligência

A ação de resolver conflitos é o posicionamento de solucionar o caso em concreto, ao fato que, quando aplicada de forma inteligente, permite desenvolver interações com o “eu”, no modo de agir, sentir, perceber as consequências.

O fato de governar a vida com aprendizagem emocional e gerência permite alcançar pensamentos e valores que estejam em harmonia com a experiência subjetiva, a fim de administrar um domínio sobre os efeitos motivadores e comportamentais do cérebro.

Significa chegar aos conjuntos de respostas de evolução, que prepara a mente para o controle dos impulsos, de aptidões e decisões, com a intenção de que as emoções trabalhem em benefício próprio, como orientação e raciocínio a obter melhores resultados.

A gestão emocional, como fator de inteligência, determina aprender as habilidades práticas da percepção e empatia, bem como aptidão natural para os relacionamentos, além da firmeza de resolver os conflitos internos e externos, afinal “decisão é o importante papel que o sentimento desempenha na navegação pela interminável corrente das decisões da vida” (GOLEMAN, 2001, p.66).

Gerenciar os sentimentos com o ordenamento jurídico influi em criar métodos de atingir a excelência profissional, como intérprete da razão e emoção:

Na atualidade nenhum profissional da área jurídica contesta que a eficácia de sua formação e desempenho prático depende não

unicamente da integração de seus conhecimentos teóricos, aliados a uma sólida cultura humanística em geral e a um continuado exercício de experiências no seu campo de trabalho, como também ela está intimamente conectada com um bom conhecimento e manejo dos aspectos emocionais, que permeiam todos os seus inter-relacionamentos, consigo próprio e com os demais, em todas as suas cotidianas vivências profissionais. (ZIMERMAN; COLTRO, 2002, p.87)

Portanto, a aplicação da teoria da gestão emocional, seu condicionamento com o princípio da imparcialidade e interpretação das áreas de conflitos determina a importância para o combate da crescente litigiosidade no judiciário trabalhista, como fator de inteligência.

E o que a justiça trabalhista pode esperar com esta aplicação conjunta de psicologia e direito?

É o que será desvendado no tópico seguinte.

4 OPERADORES DO DIREITO

179

Aplicar o direito significa ir além do conhecimento técnico-jurídico, atingir a completude de uma balança da justiça que configure total equilíbrio, sem desmerecimento de lados, com respaldo aos princípios fundamentais e humanos que embasam a cultura, a moral e a ética jurídica.

A sentença, como ato de decidir do juiz, compromete-se com o mundo da lei, da ideologia, dos fenômenos e demais fatores que envolvem a hermenêutica do direito, envolta pelo princípio da imparcialidade, como causa primária de ponderação entre razão, representada pela lei, e sentimentos, analisados no processo de emoção.

Utilizar a psicologia na área jurídica constitui paradigma de inteligência para os operadores do direito, em especial o juiz, no ato de sentenciar, em que o processo subjetivo do ser humano de decidir subordina-se a fatores psicológicos, como nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O psicologismo jurídico contemporâneo dá maior liberdade na interpretação dos textos legais e uma crescente renúncia à superstição literalista de só encontrar o sentido da lei por processos unicamente lógico-formais voltados para regras inflexíveis de hermenêutica. Entre as questões abordadas pela psicologia judiciária e, de certo modo,

por uma corrente da filosofia jurídica, o realismo jurídico, está a do Juiz e a Emoção na qual se procura saber se ao proferir uma decisão o que é mais importante, a razão ou a emoção, ou se ambas caminham juntas, como nos parece. (NASCIMENTO, 2011, p.507)

Não é deixar de aplicar a lei, mas, sim, corresponder com a fundamentação legalista em conjunto com o aprimoramento emocional, como interpretação, integração e aprimoramento de um todo, que revela a técnica atual e relevante de se obter a solução dos litígios com liderança e controle e, ainda, com poder de direção processual para a certeza e a justiça.

Os operadores do direito possuem o dever de seguir com retidão e proclamar o direito, ganhando ênfase em meio a tantos profissionais quando valoriza com excelência o papel conquistado na área, principalmente no âmbito trabalhista, seja como advogado, servidor, outro funcionário, promotor e, com respaldo, o juiz, que necessita decidir a causa sem impedimentos ou suspeições.

Para tanto, conseguem estabelecer uma compreensão diversificada quando estudam e aperfeiçoam fórmulas que sintetizam transmissões engajadas com a realidade, com o que as partes, como empregado, empregador, sindicatos ou demais figuras designam em seus pedidos, posturas e palavras, na grande maioria das vezes, deixando transparecer.

Essa transparência repercutida em emoções, faz culminar a construção para um resultado justo, desmistificando os problemas e freando as demandas em qualquer ponto e área de conflito, pois é pela gerência das emoções que o jurista vai se destacar.

4.1 Construção de um resultado justo

Construir um resultado justo é garantir a função jurisdicional do Estado, em sintonia com a capacidade de administrar os pontos que interligam as respostas, transmitindo a igualdade, dignidade e sabedoria no ato de compreender e julgar os direitos de cada um.

As pessoas têm muitas características em comum, mas ao mesmo tempo são magnificadamente diferentes. Elas pensam de um modo diferente; elas possuem valores, motivações e objetivos diferentes e, às vezes, competitivos. Os conflitos surgem naturalmente dessas diferenças. A abordagem competitiva da sociedade para resolver os

conflitos e as diferenças tende a se concentrar em ‘ganhar mais que você puder’. (COVEY, 2007, p.16)

Responsabilizar-se pela concretização de um resultado justo é ser jurista comprometido com a ciência do direito, com a transcendência e reflexo de conflitos solucionados com moral, ética, equilíbrio, perspicácia e raciocínio.

A imagem dos operadores da lei é colocada em prova, segundo o brilhantismo profissional que devem esculpir, com relevância para a figura do juiz e suas atribuições de decidir com equidistância, independência, imparcialidade.

Houve, na história, quem atribuísse ao juiz uma ‘função divina’, em virtude de sua atividade de dizer o certo e o errado, o justo e o injusto, de punir e absolver, enfim, de julgar seres humanos. Advém desta concepção não só a noção de juiz imparcial-não partidário de algum dos litigantes- mas também do juiz neutro, acima de tudo e de todos, isento de imperfeições humanas, de posicionamentos político- ideológicos, de problemas particulares, etc. Esta noção, contudo, apesar de ainda arraigada na sociedade, encontra-se hoje totalmente afastada pela doutrina. O juiz é um cidadão como outro qualquer, porém tendo como atribuição o exercício de um poder Estatal, o de dirimir litígios. Não há como tentar separar o juiz-órgão jurisdicional do juiz-cidadão. [...] O juiz ‘humano’ é suscetível, sim, de problemas de toda a ordem. Não é uma máquina, um autônomo [...] tem emoções, sentimentos, vivências adquiridas, alegrias e tristezas, angústias e glórias, e não se liberta delas, ao entrar numa sala de audiências ou no seu gabinete. (MONDARDO; FAGÜNDEZ, 2002, p.113)

Delineando esta narrativa, conjuga-se a aplicação da teoria da gestão emocional, como implementação na área trabalhista de uma técnica própria, natural, desenvolvida para trazer uma roupagem diversificada na arte de reconhecer e adquirir no processo a solução de excelência.

Excelência, segundo Tarcisio Afonso, constitui um dos segredos para se chegar ao triunfo. Para isso, é importante lapidar a própria personalidade que se reflete nos comportamentos das pessoas, porque é por meio dela que somos percebidos pelos outros. Há a necessidade de buscar a personalidade de excelência, não só porque ela é nosso cartão de visita, mas, principalmente, porque a qualidade da personalidade afeta profundamente

a interação com o mundo e com o interior (AFONSO, 1995, p.83).

Interagir com o mundo e o interior pelo senso de observação e conhecimento do direito e psicologia, das normas e gestão das emoções, remonta proferir uma justiça limpa, visível, sem farsas.

É distribuir para os litigantes a satisfação e percepção da justiça, ligada aos valores de cada indivíduo:

A percepção de justiça motiva aqueles indivíduos que emprestam grande valor a esse princípio, acreditando profundamente na importância de sua prática em todos os momentos [...] Juízes e advogados encontram, no conflito de valores, a explicação para o nascimento de muitas causas, em que um dos oponentes se move para demonstrar a validade de um princípio considerado, por ele, inegociável. Mesmo quando a interpretação dada pelo indivíduo mostra-se fragrantemente incorreta [...] requer paciência e a habilidade. O caminho para isso passa pela identificação das características de personalidade do indivíduo, de sua estrutura, forma de pensamento e linguagem adequada para atingi-lo. [...] A percepção de justiça encontra-se, pois, diretamente ligada aos valores de cada indivíduo. (PEASE & PEASE, 2003, p. 258)

Portanto, o caminho centraliza a gestão emocional como fator de inteligência para o combate da crescente litigiosidade no judiciário, a fim de proporcionar a pacificação social dos litígios em conformidade com a segurança do direito, como justiça de uma área trabalhista em destaque.

4.2 O judiciário trabalhista brasileiro em destaque

A incansável procura pela justiça, como construção de um resultado satisfatório, protagoniza o combate ao aumento dos litígios no âmbito trabalhista, desmistificando na área de conflito judicial, o aprimoramento da técnica de ponderar razão e emoção.

O ponto simbólico do equilíbrio na balança da justiça é, sem dúvida, a representatividade dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, assegurados e positivados como comprometimento de garantir a busca incansável da verdade dos fatos, a fim de conscientizar a fundamentação da melhor decisão.

O equilíbrio dos pratos parece trazer à justiça seu sentido nuclear. A balança, porém, não apenas mostra o equilíbrio, mas é também um

instrumento apto, tecnicamente, para alcançá-lo. Ou seja, faz parte do sentido nuclear da justiça o procedimento de sopesar os atos e as compensações, portanto, o processo de dar e receber. A balança traz para a justiça o ritual da retribuição conforme o modelo horizontal. Implica, assim, a palavra, a discussão, a negociação. (FERRAZ JÚNIOR, 2002, p.218)

A posição de um judiciário trabalhista brasileiro em destaque configura-se pela adaptação da gestão das emoções, como forma de ponderar a balança dos justos, interpretando e aplicando o domínio dos sentimentos, como linguagem dos conflitos.

Exercita-se a solução pelo controle emocional, sob o comando da interpretação da raiva, ódio, felicidade, medo, angústia, dúvidas, vingança, e tantas outras formas de transmissão e postura neurolinguística.

Neste enfoque, o ato de condicionar os elementos varia de acordo com os propósitos elencados nos litígios: um trabalhador que sofre assédio moral, um trabalhador que não cumpre com o horário e mente em juízo, a investigação e desvenda de trabalho escravo, a terceirização fraudulenta, e tantos outros aspectos que revelam, no seu âmago, emoções.

183

Gerenciar e encontrar o código nivelador é tarefa das relações humanas, é modelo de inteligência e sofisticação para um judiciário inovador, moderno, imparcial e diferenciado.

A arte de conjugar razão e emoção, faz-se pela mesma arte de aprimorar cérebro e coração no momento da tomada de decisão, seja como profissional ou parte em um processo, frente aos valores diários colocados em conflitos.

A espada combatente alia-se ao equilíbrio dos pratos do direito e sentimentos postos na balança, transformando a justiça do trabalho em símbolo de poder, como modelo de gerência de vidas e pacificação social.

5 CONCLUSÃO

A vida é um aprendizado diário, que revela a necessidade do ser humano em administrar e conciliar fatores internos e externos, frente ao paradigma de estar em sociedade e possuir seus interesses próprios.

Neste contexto, aperfeiçoa-se a justiça com o comprometimento de resolver os conflitos individuais e coletivos de âmbito laboral, delineando a abordagem maior na esfera judicial, quando não há consenso a respeito de direitos e deveres trabalhistas postos em discussão.

A justiça trabalhista, com seus operadores, principalmente o juiz, como representante estatal, concretiza a busca do combate da crescente litigiosidade, via um modelo que transmita ética, retidão, cumpra com a imparcialidade e proclame o justo.

Para tanto, a psicologia vem ao encontro do direito, com a proposta de desarmar as armadilhas mentais para a construção de relações saudáveis, com técnicas de uso do pensamento e tomada de atitudes, controle do fenômeno da ação e dos distúrbios e desempenhos comportamentais, sob a perspectiva do aprimoramento dos instintos psicológicos, diagnosticados pela gerência das emoções.

É conduzir a razão, dita pelas normas, em equilíbrio com a emoção, diante da sensibilidade da percepção das imagens, dos experimentos corporais e posturas linguísticas, como interpretação e aplicação de um modelo não apenas legalista, mas envolto por todo o conhecimento das potencialidades psíquicas, em aliança com a leitura dos princípios, jurisprudências, costumes e demais informativos que embasam a ordem jurídica.

A gestão da emoção é fator de inteligência para a solução dos litígios, pois se utiliza da sinergia de sentimentos, organizados e controlados pelo desbloqueio da personalidade e mente, incorporando lucidez e comunicação dos aspectos internos, provocando a captação intencional de manobrar as emoções para o alcance da verdade no julgamento.

Percebe-se que as expressões de raiva, medo, felicidade, angústia, surpresa, tristeza e outras tendências biológicas da espécie ressaltam a face, o comportamento, as energias e os reflexos, como conexão de uma bússola interna, que deve ser lapidada.

Um juiz que aprende e pratica as técnicas da autoconsciência, o domínio dos sentimentos em si, gerencia não só o papel de humano-juiz, que deve se manter equidistante, desapaixonado e imparcial no ato de sentenciar, mas encontra a construção de um resultado justo, sem tendências

que possam macular o devido processo legal e favorecer uma parte em detrimento da outra, respeitando-se os direitos humanos e fundamentais trabalhistas.

Via de consequência, elucidar os conflitos pelos dois lados da balança (razão X emoção), é a melhor orientação diretiva e mandamento nuclear, citando-se exemplos, como nos casos de depressão, ameaças, assédios, até mesmo no psicoterrorismo, que revela um terror psicológico vedado, oculto, despercebido pela vítima, com a prática de atos que baixam a estima do trabalhador, voltados aos aspectos emocionais dentro do problema avaliado.

As emoções no processo são retratadas pelas partes, empregador, empregado e demais figuras trabalhistas, nos seus conflitos, assim como o procurador, o advogado e outros operadores do direito devem ter gestão emocional, não só quando adentram na investigação de um caso ou defesa, mas no cotidiano de refletir profissionalmente as virtudes humanas de paciência, coragem, integridade, humildade e bom senso.

Especialmente, o juiz, como comandante processual e pacificador dos conflitos, demonstra a gestão de forma mais ampla, como preparo dos impulsos mentais e aptidão para um controle inteligente e profissional nas sentenças proferidas, considerando a estrutura mental em conjuntura com o conhecimento do ordenamento.

Portanto, a gestão emocional como fator de inteligência para o combate da crescente litigiosidade, é tema atual e relevante, que idealiza um judiciário inovador na arte de promover a igualdade, sabedoria, imparcialidade e percepção dos valores ligados aos indivíduos.

Conclui-se pela presença de um judiciário trabalhista brasileiro em destaque, por implementar uma técnica própria e natural criativa, que fundamenta uma justiça limpa, sem farsas, representativa de direitos no cenário internacional e que faz por interagir o mundo dos fatos a um código nivelador das relações humanas, pela ponderação de direito e emoção como forma de realizar a melhor das justiças, com o poder diretivo de excelência e gestão.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, Tarcisio. **Encontro marcado com excelência**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.
- AMORIM, Edgar Carlos de. **O juiz e a aplicação das leis**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.
- BITTAR, Eduardo C. B. **Curso de ética jurídica: ética geral e profissional**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: Método, 2015.
- CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho: para concursos**. 2.ed. Salvador: Juspodivm, 2017.
- COVEY, Stephen R. **Liderança baseada em princípios**. Rio de Janeiro: Campus, 1994. Trad. Astrid Beatriz de Figueiredo.
- CURY, Augusto. **A gestão da emoção**. São Paulo: Benvirá, 2015.
- _____. **O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil/Ediouro, 2008.
- DAMÁSIO, António R. **O sentimento de si: o corpo, a emoção e a neurobiologia da consciência**. 10.ed. Mira-Sintra: Europa-América, 2000.
- DANN, Jill. **Aprenda as chaves da inteligência emocional em uma semana: conhecer-se a si, controlar o estresse, investir na inteligência emocional, criar uma cultura de inteligência emocional**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2005. Trad. Liliana da Silva Lopes.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.
- FARIA, Aparecido et al. **Autogestão: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho**. 2.ed. São Paulo: Anteaq, 2000.
- FERRAZ JÚNIOR, Tercio Sampaio. **Estudo de filosofia do direito: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito**. São Paulo: Atlas, 2002.
- FIGLIOLI, José Osir; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho: uma nova visão para Advogados, Juizes do Trabalho, Administradores e Psicólogos**. São Paulo: LTr, 2003.
- GARDNER, Howard. **Trabalho qualificado quando: quando a excelência e a ética se encontram**. Porto Alegre: Bookmann, 2004. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Trad. Marcos Santarrita.
- GONÇALVES, Jair. **Direito em questão: aspectos éticos**. Campo Grande: UCDB, 2001.
- GONÇALVES, Marco Aurélio. **Nascidos para crescer: seu sucesso só depende de você**. Curitiba: Juruá, 2001.

- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- LYRA, Roberto. **Como julgar, como defender, como acusar**. Rio de Janeiro: Científica Ltda., 1982.
- MANDELLI, Pedro. **Muito além da hierarquia**: revolucione sua performance como gestor de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2014.
- MENEGHETTI, Antônio. **O nascimento do eu**. Porto Alegre: ABO, 1993. Trad. Wilney Ferreira Gciozza.
- MIESSA, Élisson. **Processo do trabalho**: para concursos. 4.ed. Salvador: Juspodivm, 2017.
- MILHOMENS, Jônatas; ALVES, Geraldo Magela. **Manual do magistrado**: prática, jurisprudência, formulário. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- MIRANDA, Vicente. **Poderes do juiz no processo civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1993.
- MONDARDO, Dilsa; FAGÚNDEZ, Paulo Roney Ávila. **Uma nova ética para o direito**. 2.ed. Florianópolis: OAB/SC, 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NOGUEIRA, Écio Madeira. **Como ser um gestor vencedor**. Rio de Janeiro: Sprint, 2003
- PEASE, Alan & PEASE, Bárbara. **Desvendando os segredos da linguagem corporal**. Rio de Janeiro: Sextante, 2005. Trad. Pedro Jorgensen Junior.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo com o novo CPC. 12.ed. São Paulo: LTr, 2017.
- SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 20.ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2002.
- WEISINGER, Hendrie. **Inteligência emocional no trabalho**: como aplicar os conceitos revolucionários da I.E. nas suas relações profissionais, reduzindo o *stress*, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Trad. Eliana Sabino.
- ZIMERMAN, David; COLTRO, Antônio Carlos Mathias. **Aspectos psicológicos da atividade jurídica**. Campinas: Millenium, 2002