



CEJUSC/JT: UMA NOVA REALIDADE, UM NOVO CAMINHO: ANÁLISE DOS AVANÇOS E PERSPECTIVAS DA POLÍTICA PÚBLICA DE CONCILIAÇÃO EM ÂMBITO TRABALHISTA

Roberta de Melo Carvalho¹

Introdução

RESUMO

O objetivo deste trabalho é demonstrar os avanços e perspectivas da Política Pública Nacional de Conciliação no âmbito trabalhista ressaltando a necessidade de capacitação específica para adoção de técnicas de mediação e uso dos Centros Judiciários de Métodos Adequados de Resolução de Disputas como instrumentos de pacificação social.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura da Paz. Métodos Adequados de Resolução de Disputas. Capacitação. CEJUSC/JT.

Este artigo pretende demonstrar que a construção democrática da Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que erigiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, aliada ao planejamento e capacitação de magistrados e servidores em métodos adequados de resolução de disputas, bem como a interlocução nacional e o compartilhamento de boas práticas com integração das unidades judiciárias, tem produzido resultados que impactam quantitativamente e qualitativamente na prestação jurisdicional, especialmente, com a criação de Centros Judiciários de Métodos

¹ Juíza do Trabalho do TRT da 10ª Região. Coordenadora do CEJUSC/JT – Brasília. Pós-graduada em Direito Público pela UCB. Mestranda em Sistema de Resolução de Conflitos na Universidade Lomas de Zamora na Argentina. Endereço eletrônico: roberta.mcarvalho@trt10.jus.br

Adequados de Resolução de Disputas que promovem verdadeira pacificação social e constituem importantes instrumentos de disseminação da Cultura da Paz².

Ao instituir a Política Pública Nacional de Conciliação em 2010, por meio da Resolução 125, o Conselho Nacional de Justiça de maneira salutar determinou que as diretrizes ali estabelecidas não se aplicariam à Justiça do Trabalho e que, posteriormente, seria elaborada norma que viesse a instituir a Política Pública em âmbito trabalhista, observada as peculiaridades desta área que envolve direitos indisponíveis.

A partir das experiências observadas das práticas instituídas e executadas em outros ramos do Poder Judiciário com as diretrizes da Resolução 125 do CNJ e, especialmente, das experiências vivenciadas em núcleos de conciliação em âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho foi possível o diálogo democrático e horizontal para a edição da Resolução 174/2016, editada para atender as finalidades deste ramo Especializado.

Desta forma, o presente artigo fará uma análise dos efeitos produzidos com a implantação da Política Pública Nacional de Conciliação na seara trabalhista, demonstrando os avanços em relação ao tema e as perspectivas com enfoque na necessidade contínua de capacitação.

Contexto cultural

Vivemos em uma sociedade embasada

na cultura do litígio, herança do sistema escravocrata e da cultura de dominação, na qual as pessoas possuem dificuldades em resolver os seus conflitos e buscam sempre a intervenção de um terceiro para encontrar a solução que, por não raras vezes, não é aquela que satisfaz os seus interesses. Essa situação é vivenciada desde o sistema familiar e escolar e a partir da perpetuação do sistema punitivo, que desencadeia processos cíclicos de comunicação violenta e impactam em suas relações sociais, dentre elas, a relação trabalhista. Felizmente, evoluímos enquanto sociedade na disseminação da cultura da paz e o Poder Judiciário Brasileiro por meio de Políticas instituídas pelo Conselho Nacional de Justiça e Conselho Superior da Justiça do Trabalho têm instituído e propagado de forma dialogada e democrática a construção de soluções aos conflitos com o protagonismo daqueles que o vivenciam ou vivenciaram.

Não se pode olvidar que os conflitos são inerentes às relações humanas e a maneira como as pessoas lidam com eles é que revela os seus aspectos negativos e positivos, bem como a postura das pessoas envolvidas na busca da solução e dos terceiros, caso atuem, refletirá para que a inter relação entre elas produza efeitos construtivos ou destrutivos destas relações.

José Manuel Pureza em seus Estudos sobre a Paz e Cultura da Paz registrou:

A abertura do conceito de paz na obra de Johan Galtung veio a ser ampliada em etapas superiores de desenvolvimento dos

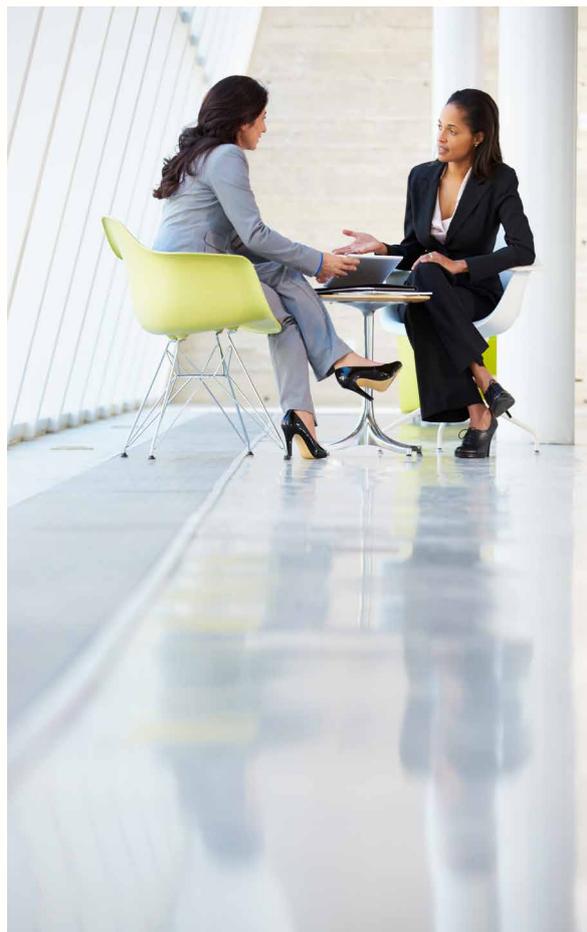
² A Resolução 52/15, de 15 de janeiro de 1998, da Assembleia Geral das Nações Unidas instituiu a Declaração e um Programa de Ação sobre a Cultura da Paz a ser observado mundialmente.

estudos sobre a paz. Assim, de acordo com a síntese de Linda Groff e Paul Smoker (1996:103), as décadas de 70-80 assistiram à afirmação da perspectiva feminista do conceito de paz, centrada na abolição da violência praticada em microestruturas sociais como a família. Na década de 90, autores com Macy ou Dreher ensaiaram abordagens holísticas da paz, em que esta surge definida como alternativa a qualquer forma de violência, seja contra pessoas seja contra a natureza (a chamada tese de Gaia dos estudos sobre a paz). Todavia, este percurso evolutivo do conceito de paz no contexto dos estudos sobre a paz deve ser lido com alguma cautela. Vale a advertência de Galtung: “a cultura da paz não é um conjunto de representações pacíficas e não violentas da realidade. O teste de validade de uma cultura da paz faz-se no modo com ela afeta o comportamento num conflito.” Nesse sentido, Galtung defende que “a paz é a condição para transformar de modo criativo e não-violento.(...) A paz é um contexto para uma forma construtiva de abordar um conflito (...)”(PUREZA, 2000, p. 33-42)

No campo jurídico e, em especial nos cursos de Direito, os alunos e futuros operadores de Direito foram historicamente ensinados a litigar, a transmissão de conhecimentos não traz uma interdisciplinariedade entre Direito e Comunicação, Direito e Psicologia e os conhecimentos sobre administração e resolução de conflitos são obtidos empiricamente na atuação profissional - quando o são - e de forma viciada, litigiosa e superficial. Resolve-se muitas vezes o processo, mas não o litígio.

E o problema, muitas vezes, está na incapacidade do exercício da escuta ativa pelo profissional de direito. Ouvir e interpretar o que o outro diz, sabendo extrair suas necessidades leva o operador de direito a um campo vastíssimo de possibilidades de solução daquela questão trazida por seu cliente. Pelo contrário, com a mente aberta e a preparação técnica para outros meios de solução do conflito, o operador do direito pode encontrar a solução de forma mais célere e efetiva, alcançando, assim, maior satisfação do cidadão que o procura.

Não se pode olvidar, contudo, que a cultura do litígio está arraigada e reflete nossa evolução cultural. Segundo o relatório Justiça



em números de 2018, o Poder Judiciário finalizou o ano de 2018 com 80,1 milhões de processos em tramitação (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018, p. 73).

Em palestra proferida no ano de 1906, o Professor Roscoe Pound afirmou que “a insatisfação com a administração da Justiça é tão antiga quanto o Direito” (POUND, 1956). Referida frase pronunciada há mais de um século é contemporânea e demonstra a necessidade de ouvirmos a sociedade e juntamente com ela desenharmos um sistema pluriprocessual eficaz, já que o modelo tradicional de solução de conflitos não comporta a demanda e, para atender aos comandos constitucionais, de celeridade e efetividade é preciso aprofundar os estudos e a implantação de outros meios adequados para a solução das disputas no âmbito deste Poder da República.

Um importante passo foi dado em 2018 para a mudança paradigmática deste cenário e, em especial, com alteração na base acadêmica. A Portaria nº 1351 do Ministério da Educação homologou o Parecer nº 635/2018 e instituiu as alterações nas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Direito, que inclui, dentre outras, a inserção da Mediação, Conciliação e Arbitragem como disciplinas obrigatórias em suas grades curriculares, o que trará para o mercado de trabalho operadores de direito preparados sob uma perspectiva sistêmica (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2018).

Em âmbito judicial, a importância das Escolas Nacionais e Regionais de Formação para Magistrados e Servidores em formação inicial e continuada sobre métodos

adequados de resolução de disputas e suas derivações contribuirão para a disseminação da prestação jurisdicional humanizada com preparação técnica, específica e prospectiva, garantindo aos cidadãos o acesso à ordem jurídica justa.

NUPEMEC e CEJUSC em âmbito trabalhista

A prática conciliatória na Justiça do Trabalho, calcada no artigo 764 da CLT, sempre foi exercida pelos magistrados trabalhistas e, em diversos regionais, por núcleos de conciliação. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho sentiu a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho, para evitar disparidades de orientação e práticas e para assegurar a boa execução da política pública e, a partir de estudos, ideias e proposições realizadas no âmbito da Comissão Nacional



de Promoção à Conciliação (Ato Conjunto TST.CSJT. GP n.º 9/2016), editou a Resolução 174, de 30 de setembro de 2016, que previu a criação de NUPEMEC-JT Regionais em 180 dias.

Os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) constituem órgãos de inteligência, planejamento e interlocução para o desenvolvimento regional da Política Judiciária de tratamento adequado das disputas e, dentre outras atribuições previstas no artigo 5º da Resolução 174/2016, destacam-se as atribuições de promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos. Possuem, também, a importante missão de instalarem, com autorização do TRT, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizarão as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos abrangidos pelo Regional.

Por sua vez, os Centros Judiciários de Métodos Adequados de Resolução de Conflitos (CEJUSC-JT) possuem competência derivada por delegação e atuam de forma complementar e extensiva às unidades judiciárias, de acordo com o artigo 6º da Resolução 174/2016 do TST e Ato n. 1/CSJT. GP.CGJT, de 14 de fevereiro de 2019. Por serem órgãos executores da Política Judiciária Regional refletem as diretrizes traçadas pelo NUPEMEC-JT e executam os projetos desenvolvidos e planejados por este órgão.

Cada CEJUSC-JT possuirá um magistrado coordenador, que deverá ser da ativa para

o exercício das atividades de gestão desta unidade. No entanto, para a atuação nas sessões de mediação e conciliação, com competência para homologação dos acordos, deverão ser designados juízes supervisores, que podem ou não cumular esta atividade com a atividade de coordenação. Tanto para a atuação como magistrado coordenador ou supervisor de CEJUSC-JT a escolha deverá ser feita pelo Presidente do respectivo Tribunal Regional do Trabalho com base em critérios objetivos, cabendo a definição quanto à conveniência e oportunidade de cada TRT, na forma de seu regimento interno, para a designação exclusiva de magistrado para a administração do CEJUSC-JT.

Um dos fatores de destaque do âmbito trabalhista é a necessidade de presença física de magistrado nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, bem como a limitação de supervisão de até 06 mesas, observado o Código de Ética instituído no anexo II da Resolução 174/2016, o qual deverá ser rigorosamente respeitado para o êxito da Política Judiciária. Dada a sua importância, em tópico próprio serão abordadas suas principais diretrizes.

E quem poderá atuar nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas? Em âmbito trabalhista, dada a peculiaridade da matéria e a necessidade de fortalecimento da Política Judiciária, a atuação como conciliadores e mediadores foi restrita aos quadros de ativos ou inativos do respectivo Tribunal Regional do Trabalho (artigo 6º, §8º da Res. 174/2016). Além disso, para a atuação de magistrados togados e servidores inativos como conciliadores e/ou mediadores é necessário,

conforme exigência do §7º do artigo 6ª da Res. 174/2016, firmar declaração de que não militam como advogados na jurisdição dos Órgãos judiciários abrangidos pelo CEJUSC-JT, para garantir a lisura do procedimento.

Como desdobramento da interlocução nacional, os Tribunais Regionais do Trabalho manterão, no CSJT, cadastro de todos os servidores capacitados e formados em cursos específicos de conciliação e mediação, para eventuais convocações em eventos nacionais e mutirões (artigo 6º, §7º da Res. 174/2016).

Destaca-se, ainda, a preocupação com a qualidade ambiental dos Centros Judiciários, com previsão normativa específica para que o espaço físico das audiências e sessões contenha mesas redondas, assegurando-se a privacidade das partes e advogados (artigo 7º, §9º da Res. 174/2016). É possível, na prática, constatar o cuidado com a instalação de Centros Judiciários que os regionais têm tido. Os espaços são criativos, adequados e, acima de tudo, acolhedores, para receber da melhor forma partes e advogados, dentro das condições que cada regional possui.

A formação

Desde o início, registrou-se a preocupação, o fomento e a priorização da formação como pilar da Política Judiciária Nacional de Conciliação em âmbito trabalhista. Para atuar em CEJUSC-JT magistrados e servidores deverão possuir capacitação específica com formação inicial e continuada em métodos consensuais de solução de disputas, seguindo o conteúdo mínimo previsto no anexo I da Res. 174/2016. A formação deverá necessariamente ser composta de etapa teórica e etapa

prática com exercícios simulados e estágio supervisionado.

A atividade em CEJUSC-JT é diferenciada, uma vez que magistrados supervisores e servidores mediadores/conciliadores desempenham atividade integrativa e complementar. A figura do magistrado supervisor serve para garantir o mínimo existencial dentro da relação trabalhista que se apresenta não por meio de atividade punitiva ou de coerção, mas com o uso de técnicas de mediação e atividade pedagógica reflexiva para que as partes cheguem à composição ou escolham prosseguir com o processo.

E de que forma isso é feito? Para se compreender o uso de técnicas e ferramentas na mediação é preciso conhecer antes a base teórica das Escolas sobre o tema que influenciam o modelo judicial. Importante destacar que as escolas não são excludentes. Porém, possuem distintas premissas e foco para a resolução dos conflitos, o que definirá a utilização de ferramentas e técnicas diferenciadas e apropriadas para cada objetivo que se busca.

Para a **Escola de Harvard** o ponto essencial é conseguir encontrar os verdadeiros interesses, tendo em vista que o foco é o acordo. A negociação é a base da Escola de Harvard e a comunicação bilateral efetiva e linear é trabalhada na análise de critérios objetivos com a separação das pessoas do problema. O mediador tem o papel de facilitador da comunicação com a eliminação de percepções passadas que impedem a compreensão do presente e um acordo para o futuro. Várias opções serão geradas para que se alcance o acordo. As ferramentas de

negociação serão amplamente trabalhadas para que os acordos sejam construídos em critérios objetivos e respeitados os interesses das partes.

Já a Escola Transformativa (Bush e Folger) possui uma filosofia diferente de Harvard, precisamente porque o aspecto relacional é o mais importante e seu foco é a transformação dos relacionamentos. Na escola transformativa, legitimação e empoderamento são as ferramentas mais utilizadas. O código de ética da Resolução 174/2016 traz em seu artigo 1º o empoderamento³ como um dos princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais.

Por fim, a Escola Narrativa Circular (Sara Coob) traz como premissa a construção de novas histórias a partir da narrativa das partes. Traduz-se na leitura de percepção dos fatos vivenciados por óticas diferentes. Por isso, o mediador dirige sua ação na construção de novas narrativas que desestabilizam as histórias que não permitem o crescimento das pessoas e, ao mesmo tempo, possibilitam a construção de novas histórias em que o protagonismo recai sobre a pessoa e o contexto, a partir dos fatos vivenciados. Em resumo, propõe a construção coletiva de uma reflexão dialogada sobre os fatos pretéritos para que as partes consigam enxergar sob outra perspectiva a história, que passa a ser uma nova história construída.

No processo de mediação, o operador do conflito precisa eleger quais ferramentas utilizará a partir da aplicação de seus conhecimentos técnicos para execução das

ferramentas escolhidas de forma correta para alcançar os resultados e somente saberá executá-las de maneira correta se receber a preparação adequada para tanto, por isso a existência de conteúdo teórico mínimo previsto nacionalmente, além da previsão de formação continuada.

É preciso entender que as ferramentas podem ser divididas em ferramentas conceituais, procedimentais e comunicacionais. As ferramentas conceituais referem-se aos conceitos que definem todo o processo de resolução de conflitos e servirão para o embasamento teórico daquele que se propõe a estudar e aplicar métodos e técnicas adequadas de resolução pacífica de disputas. Com o embasamento teórico, teremos o desdobramento prático que poderá ser aplicado com uso de ferramentas procedimentais, nas quais estabelecem todo o procedimento desde a fase inicial com a declaração de abertura até o encerramento com a redação da ata e envolve todos os procedimentos aplicados, a exemplo da técnica de reuniões privadas. Por fim, as ferramentas comunicacionais, que são específicas para o desenvolvimento da relação comunicacional entre as partes e o mediador, de modo a permitir o desenvolvimento das ferramentas procedimentais de forma correta e eficaz.

Desta forma, o êxito do processo de mediação depende da sequência comunicacional que resulta da combinação de ações comunicacionais que constituem um processo no qual as atividades de perguntar, escutar, entender, demonstrar compreensão e estimular a reflexão ocorrem (Greco, 1997)

3 O empoderamento é a valorização da vontade e da participação dos envolvidos.

e tudo isso deve ser feito por mediadores/ conciliadores com formação específica e sempre supervisionados por magistrados também preparados para esta atividade específica para o que o resultado alcançado seja o que melhor atende aos interesses das partes.

Código de ética

Outro fator de êxito para o sucesso da Política Judiciária Nacional de Conciliação Trabalhista depende do conhecimento e, especialmente, da compreensão, aplicação e respeito dos preceitos do Código de Ética previsto no anexo II da Resolução 174/2016 do CSJT.

Um código de ética é o produto dos indivíduos enquanto sujeitos sociais e, como o tal, faz parte de um processo histórico que influencia o conjunto de normas e valores prescritos, bem como a sua eficácia na prática cotidiana. Sendo assim, o código expressa não só a prática do grupo social como também suas aspirações de valores e normas a serem adotadas (PEREIRA, 1996).

Por essa razão, o Código de Ética deve ser ensinado nos cursos de formação inicial e deve espelhar a conduta dos mediadores, conciliadores e magistrados supervisores que atuem em CEJUSC/JT. Ao se interessar pelo curso de formação em mediação e conciliação, a pessoa deve refletir sobre o sentido subjetivo de sua pretensão para idealizar sua formação, o que poderá ser

feito com a seguinte pergunta: “qual o tipo de conciliador/mediador que eu gostaria de ser (sentido subjetivo)?” e assim terá um norte interno e motivador de formação. Por outro lado, precisa igualmente refletir sobre o sentido objetivo de sua pretensão para que possa desenvolver habilidades técnicas de maneira a se formar para servir da melhor forma e, para tanto, precisa se perguntar: “qual o tipo de conciliador/mediador” que eu gostaria que analisasse a minha causa?

Essas reflexões, certamente, darão a concretude subjetiva e objetiva na formação do mediador/conciliador e auxiliarão na observância de princípios e normas de conduta, de forma que fluirão naturalmente em sua atuação. É preciso, portanto, conhecer os princípios e as normas de conduta do Código de Ética, didaticamente definidos nos artigos 1º e

“É preciso, portanto, conhecer os princípios e as normas de conduta do Código de Ética, didaticamente definidos nos artigos 1º e 2º, do anexo I da Resolução 174/2016”

2º, do anexo I da Resolução 174/2016.

A infração a qualquer princípio ou norma de conduta do Código de Ética, bem como a condenação definitiva em processo criminal deve ser levada ao conhecimento do Juiz Coordenador para a adoção de providências cabíveis, uma vez que caracterizam as hipóteses de exclusão do conciliador/mediador do respectivo cadastro e no impedimento para atuar nesta função em qualquer outro órgão do Poder Judiciário Nacional, conforme previsto no artigo 8º do Código de Ética.

Outro ponto fundamental e que deve ser esclarecido às partes e advogados desde a

declaração de abertura é que o mediador/ conciliador não poderá atuar como testemunha em eventual instrução processual e que a ele se aplicam todas as hipóteses legais de configuração de impedimento ou suspeição aplicáveis aos juízes, por força do artigo 148, II do CPC, que estende essas hipóteses aos auxiliares da justiça.

Conclusão

Conclui-se, portanto, que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, no desenvolvimento de sua competência derivada por delegação, atuam de forma complementar e extensiva às unidades judiciárias e promovem atividade integrativa com olhar sistêmico e multidisciplinar para atuarem como filtro do Poder Judiciário na resolução de lides processuais e subjacentes que emergem dos conflitos, auxiliando não só na resolução dos processos, mas, especialmente, na solução dos conflitos e disseminação da cultura da paz.

O mundo tecnológico atual nos exige uma percepção dinâmica e uma participação efetiva no processo de aprendizagem que permita a absorção de conteúdo de maneira diferente com demonstração lógica da comprovação de escolhas como centro lógico do descobrimento. E isto não é diferente no Poder Judiciário. Percebemos a necessidade de participação efetiva das partes na construção da decisão e a atividade pedagógica tem revelado aspectos de valorização da independência e da autonomia da vontade, o que confere concretude ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A preocupação centrada nas pessoas

e nas relações de trabalho com uso de ferramentas conceituais, procedimentais e comunicacionais por equipe de magistrados e servidores capacitados para identificação do conflito conduzirá a escolha do uso de ferramentas de comunicação para superação de ruídos de comunicação - o que possibilita a restauração de relações em âmbito trabalhista - ou ferramentas de negociação sem que haja prejuízo do mínimo existencial, não permitindo a renúncia de direitos, mas levando o devedor à reflexão pedagógica e a construção coletiva da decisão.

Desta forma, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSC/ JT - nos apresentam uma nova realidade e um novo caminho que deverá ser trilhado coletivamente como instrumentos de aplicabilidade da construção de uma cultura de paz.

Referências

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato Conjunto n. 1/CSJT. GP.CGJT, de 14 de fevereiro de 2019. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2664, p. 1-2, 14 fev. 2019. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150210>. Acesso em: 15 maio 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do

Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527>. Acesso em: 15 maio 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2018**: ano-base 2017. Brasília: Conselho Nacional de Justiça 2018.

GRECO, S. **Ferramentas para mediação. Sequência Comunicacional**. 1997.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 1.351, de 14 de dezembro de 2018. **Diário Oficial da União**: ed. 241, seção 1: Poder Executivo, Brasília, 14 dez. 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Ética e direito**. Tradução: Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

POUND, Roscoe, The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice. **Crime & Delinquency**, v. 10, n. 4, out. 1964, p. 355–371. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001112876401000403>. Acesso em: 08 out. 2019.

PUREZA, José Manuel. Estudos sobre a paz e cultura da paz. **Nação e Defesa**, n. 95/96, p. 33-42, 2000.