



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

A Mediação pré-processual e a
composição de conflitos em fase pré-
instrutória. Inovações do Projeto de Lei
7169/2014. Novos paradigmas e
ferramentas à celeridade da Justiça do
Trabalho.

PESQUISA
2014
ESCOLA JUDICIAL – TRT9



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 2

Coordenador Técnico: SOUZA, Sandro
Augusto de.

Pesquisadores: MELLO, Tiago da Costa.
ZIMMER, Luciano. VIRGES, Patrícia
Carricondo. MALUCELLI, Ingrid Block.



SUMÁRIO

1	Introdução.....	4
2	Mediação: Conceito e características.	8
2.1	Mediação Pré-Processual.....	12
2.2	Mediação Pré-Instrutória (Composição Pré-Instrutória de conflitos).....	14
2.3	Limitações à Mediação como Método Alternativo de Solução de Controvérsias.....	15
3	Diferenças entre Mediação e Conciliação.	19
4	Mediação na Justiça do Trabalho.....	23
5	Conciliação em números. Comparativo entre os Regionais Trabalhistas.	24
6	Tentativas com Servidor Mediador – Uma experiência no ambiente do Juízo Auxiliar de Conciliação do TRT9.	26
7	PLS 517/2011 (Atual PL 7.169/2014) – Marco Legal da Mediação no Brasil e seu possível impacto na Justiça do Trabalho.	27
8	Conclusão.	29
	ANEXO I – Tabela de Número de Conciliações nos Regionais Trabalhistas (fonte: TST).....	34
	ANEXO II – Relatório da Justiça em Números – Tabela com informações sobre número de processos entrantes e número de processos baixados por Regional Trabalhista (fonte: CNJ)	35
	ANEXO III – Relatório Justiça em Números. Indicadores de Produtividade na Justiça do Trabalho (Fonte: CNJ).....	36
	ANEXO IV – Planilha completa de comparação entre os acordos obtidos na experiência perante o Juízo Auxiliar de Conciliação do TRT9	37
	ANEXO V – Comparativo entre o número de Conciliações e o Número de Processos Baixados na Justiça do Trabalho (Comparação entre os Relatórios Justiça em Números – CNJ – e Analítico da Justiça do Trabalho – TST).....	38
	REFERÊNCIAS	39
	Bibliográficas	39
	Eletrônicas	39
	Legislativas	39
	Internacionais	39



1 Introdução.

O Judiciário nacional passa por uma fase de notório crescimento no número de demandas ajuizadas, tendo ultrapassado a linha dos 90 milhões de processos ativos¹. Ou seja, metaforicamente e em linhas gerais, existe um processo para cada cidadão brasileiro. Isto demonstra, sobremaneira, que as conhecidas ondas de acesso à justiça² tem surtido o efeito a que se propuseram.

Neste cenário, mostra-se patente a formulação de ferramentas, técnicas e práticas para, e em complementação aos meios de acesso à justiça, possibilitar o escoamento destas ações para julgamento final e saída do Judiciário. Como corolário desta premissa, surgem os métodos consensuais de composição como, arriscamos dizer, os mais eficientes no sentido de baixar o número de processos ativos nas estantes dos cartórios de todo o país.

A Especializada Justiça Trabalhista não se afasta do paradigma judicial acima mencionado, sendo, todavia e contraditoriamente, um dos ramos judiciais que mais incentiva a conciliação e que menos se utiliza de métodos alternativos de solução de controvérsias, isto em decorrência de limitações legais, judiciais e doutrinárias que serão melhor delineadas no curso desta pesquisa.

Há quem diga que “a Justiça do Trabalho nasceu com o gérmen da conciliação”³, sustentando que, historicamente, “como embrião da Justiça do Trabalho que ainda não existia no Brasil, surgem em 1932, criadas por Decreto do Presidente Getúlio Vargas, as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto 21.396) e, posteriormente, as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto 21.132)”⁴, o que denotaria a vocação intrínseca a esta Especializada e, ao mesmo tempo, as dificuldades práticas e judiciais que seriam enfrentadas no futuro, sob a perspectiva histórica acima delineada e, ainda assim:

“O art. 840 do Código Civil estabelece ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem litúgio mediante concessões mútuas, por meio da transação. Entretanto, pelas características próprias do Direito do Trabalho de proteção ao hipossuficiente, não é difícil perceber as dificuldades de se adotar a transação como legítimo mecanismo de composição de conflitos trabalhistas.”⁵

É neste diapasão que se aquilata a ideia da necessidade de se instituir formas jurídica, prática e tecnicamente viáveis de se potencializar a utilização da composição judicial e extrajudicial de conflitos, no máximo de suas formas e possibilidades, com vistas a conferir ferramentas eficientes à Justiça do Trabalho na busca do encerramento regular de demandas judiciais das mais diversas.

¹http://www.cnj.jus.br/08524775-E259-44AF-91F2-8D859295DC3C/FinalDownload/DownloadId-9DCF4BC058E43FDC43C663BC24E6F338/08524775-E259-44AF-91F2-8D859295DC3C/images/pesquisas-judiciarias/Publicacoes/relatorio_jn2013.pdf Consultada em

05.09.2014, às 18h27.

² CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Editora Sergio Fabris. 1988.

³ MACHADO, Alberto de Paula. Extinção do processo por acordo: vontade das partes ou necessidade do judiciário. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fl. 47.

⁴ MACHADO, Alberto de Paula. *Op cit.* Fl. 47.

⁵ MACHADO, Alberto de Paula. *Op cit.* Fl. 48.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 5

Há que se ressaltar que a composição de conflitos deve ser entendida, em seu fim último, não apenas como uma forma de se reduzir o número de demandas em curso, o que, se assim entendida, conferiria caráter sórdido à potencialização destas ferramentas, uma vez que se deixaria de lado o real interesse das partes em litígio para privilegiar uma necessidade prática do Judiciário em si. Deve-se buscar meios de aprimorar a utilização dos métodos compositivos e, concomitantemente, colocar a vontade das partes em primeiro lugar, representando o processo judicial uma forma de se atingir consenso entre os envolvidos, seja este consenso construído pelas partes, em composição, sugerido pelo Julgador, em conciliação, ou imposto pelo Judiciário, em julgamento.

O que se pretende expor com a presente dissertação é que, em verdade, os métodos compositivos representam a forma mais eficaz de se encerrar processos e, ao mesmo tempo, a melhor forma de se fazer justiça, esta em seu sentido mais amplo, pois, se bem utilizados, possuem o condão de incutir, nas partes, o sentimento de participação na solução de suas controvérsias e de restabelecimento do equilíbrio justo entre elas, este vilipendiado pelo objeto que culminou com o processo judicial.

Levando em conta os argumentos produzidos até aqui, dentre as possíveis questões que ainda podem remanescer, repousa a dúvida sobre qual seria o melhor momento para se buscar a composição e, neste ponto, a resposta é simples: o quanto antes.

Quer se dizer que, para efeitos de assunção de acordo razoável e interessante para ambas as partes, por mais que este seja possível em qualquer das fases do processo, é na fase pré-instrutória (antes da apresentação da Contestação) que ele se mostra mais exitoso. Neste tom, a Justiça do Trabalho:

“Por ter sido concebida com vocação conciliatória, a maior parte dos juízes e advogados e, em alguns casos, até das partes, compartilha da ideia de que a conciliação deve ser exaustivamente tentada antes do início da instrução processual.

(...)

A conciliação dos interesses em conflito é sempre oportuna. Entretanto, é inegável que em algumas fases do processo as condições são mais favoráveis. A experiência tem revelado que existem momentos do processo judicial em que a conciliação é mais exitosa do que em outros.

Ao iniciar-se o processo, antes da apresentação da contestação e quando há ainda dúvida sobre os direitos postulados, a probabilidade de êxito na conciliação é substancialmente superior ao de outras etapas processuais.

(...)

Não se nega que também na fase de execução do processo há ainda oportunidade de se obter a conciliação, mas nesta última etapa os obstáculos são maiores, especialmente do vencedor da demanda, podendo não se encontrar a mesma boa vontade que poderia existir em outras etapas processuais.

(...)

O sentimento da parte não pode ser o de que o empenho de todos para a celebração do acordo se deva à vontade do juiz de ter um processo a menos para sentenciar, ou de que o funcionário queira trabalhar menos ou de que o advogado queira receber logo os seus honorários.

A composição deve se realizar porque a parte tenha, efetivamente, feito sua opção, livre e conscientemente, de eliminar o conflito e o processo judicial que dele decorre.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 6

Neste cenário não se duvida de que o acordo celebrado em processo judicial tem por finalidade principal a de atender a vontade das partes e não a do próprio Judiciário.”⁶

Assim, se é a vontade das partes que deve ser levada em conta na busca da composição para solução de demandas, natural que a mediação (método compositivo baseado na assunção de acordo por negociação direta entre as partes, com a figura do mediador agindo como facilitador do acordo, sem poder de impor solução) surja como forma viável e método a ser explorado e aprofundado na busca pela potencialização das possibilidades do instituto.

Todavia, por natural e instintivo que seja, a Mediação, como método consensual de processos judiciais, não conta com marco legal para sua regulação. Encontra-se relegada a resoluções⁷ e regulamentos de Câmaras de Mediação e Arbitragem⁸, estando hoje em trâmite perante a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 7169/2014, que melhor delineada em capítulo próprio, no corpo desta pesquisa.

É neste contexto que a presente pesquisa pretende se desenvolver: apresentando, ao final, conclusão com sugestões de melhor forma de aplicação da mediação em demandas trabalhistas.

Passaremos, ao longo destes capítulos, pelos conceitos inerentes à espécie compositiva, às limitações judiciais e legais que a ela se impõem, alcançando a análise de viabilidade e operacionalidade da composição no âmbito trabalhista, até termos um quadro da situação nacional diante do tema, experimentando ainda outros pontos que possibilitarão a visualização em perspectiva da matéria e a tomada de posicionamento crítico com relação ao patamar em que nos encontramos e onde queremos chegar.

Ainda em sede de introdução, importante mencionar que a mediação, em que pese relativamente embrionária no Brasil, já atingiu notória repercussão em outros países, valendo destacar que:

“(…) o sistema conciliatório de espancamento de conflitos se baseia naquele em virtude do qual as próprias partes, perante um terceiro que não propõe nem decide, contrastam suas respectivas pretensões, tratando de chegar a um acordo que elimine uma possível demanda.

(…) na história do direito processual tanto a mediação quanto a arbitragem foram formas iniciais de solução de conflito, superadas, posteriormente, pelo sistema judicial, atualmente, por estes problemas de acesso à Justiça, percebe-se um movimento de retorno a estas técnicas, ou vias alternativas.

Mediação, em direito trabalhista, é bastante usada nos seguintes países: Argentina, Austrália (apesar de estes dois países usarem o termo “conciliação”), EUA, Grã-Bretanha e Japão.

(…)

Atualmente (…) os EUA resolvem a maior parte de seus conflitos trabalhistas por convenções coletivas, e os restantes pela mediação e arbitragem, quase sempre voluntárias, mas, em alguns casos, como os de emergências, obrigatórias.

(…)

⁶ MACHADO, Alberto de Paula. *Op cit.* Fls. 51/54.

⁷ Como a Resolução 125/10 do CNJ, melhor delineada em capítulos vindouros.

⁸ Assunto extravagante ao escopo desta pesquisa.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 7

O início da mediação é condicionada a fatores concretos, tais como: expiração do convênio, existência de um impasse real, ou as partes terem chegado a um ponto morto.”⁹

Em palavras gerais, a experiência de países terceiros pode agregar valor à construção de argumento inerente à viabilidade da Mediação e suas possibilidades de implementação no sistema processual brasileiro, valendo dizer que:

“A assimilação da mediação pelo mundo ocidental, notadamente nos Estados Unidos da América (EUA) a partir dos anos 70 e 80, teve como origem uma crise no sistema judicial caracterizada, dentre outros, pelos seguintes elementos: a desenfreada multiplicação de processos em tramitação, a excessiva demora no julgamento das demandas e a consequente perda de credibilidade do poder judiciário.

(...) A sobrecarga de trabalho imposta aos juízes pela judicialização de praticamente todos os conflitos sociais e a negativa dos demais poderes na ampliação do Poder Judiciário foram fatores determinantes para a adoção da mediação nos EUA.”¹⁰ (fls. 260/261)

Nesta toada, os Estados Unidos dos anos 70 e 80 podem ser, em termos comparativos, parametrizados com o Brasil atual, conferindo-nos a possibilidade de, nos apoiando nos ombros daqueles que enfrentaram problemas semelhantes em épocas passadas, tomar as decisões mais acertadas, sabendo dos tropeços, ajustes e aclimações que se fizeram necessárias em outros sistemas, antevendo os mesmos contratempos que poderão nos confrontar.

É, no limite, ver o futuro antes mesmo deste nos bater à porta, possibilitando tirar mais e melhores conclusões e soluções para o problema de asoeramento do número de processos, criando rota de saída razoável e inteligível para os anseios sociais em confronto.

Neste tom:

“(...) o Poder Judiciário brasileiro reforça a tendência para o recurso aos meios alternativos de solução de litígios. O Conselho Nacional de Justiça – CNJ lançou em 23.08.2006 um Projeto denominado “Movimento pela Conciliação”, sob o *slogan* “Conciliar é legal”. No seu Manual de Implementação, o CNJ estabelece que os mecanismos, acessíveis a todos os cidadãos, buscam a realização de acordos tanto nos processos já em tramitação, como nos litígios que se encontram ainda na fase pré-processual, buscando diminuir o número de processos e o seu tempo de duração. O procedimento deve ser simples, informal, rápido, econômico e seguro.”¹¹

E é nesta toada que este trabalho se insere. Buscando não a formulação de solução à questão da necessidade de escoamento de demandas em curso e a serem propostas no Judiciário nacional, pois esta seria premissa presunçosa e ambiciosa

⁹ LORENTZ, Luciana Nacur. Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Trabalhistas. Ed. LTr. 2002. Fls. 37/40.

¹⁰ CHAVES, Manuel Matos de Araujo. Comentários à resolução 125/10 do Conselho Nacional de Justiça: Princípio da Mediação e Mediação Processual. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 260/261.

¹¹ MORI, Amaury Haruo. Princípios Gerais Aplicáveis aos processos de mediação e de conciliação. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 167.



demais para as limitações inerentes a esta dissertação e ao contexto de sua produção, mas, de maneira mais singela, assumir a existência do problema de aumento relevante do número de demandas em curso, o que onera, sobremaneira, o Judiciário nacional (não apenas o Trabalhista), reconhecer que este não se resolve com uma solução mas, mais do que isso, por um conjunto de soluções que, concatenadas, produzirão os resultados esperados e, ao mesmo tempo, sugerir a potencialização de ferramenta compositiva sub ou não utilizada no âmbito da Especializada Justiça do Trabalho, visando dar sua colaboração ao conjunto de possíveis soluções ao assoberbamento do Judiciário no âmbito em que se imiscui.

Com estas arestas em mente, passamos à delimitação do conteúdo desta pesquisa nos capítulos que se seguem.

2 Mediação: Conceito e características.

Apesar de retratar prática ainda embrionária em âmbito nacional, a Mediação já foi enfrentada por diversos doutrinadores, tendo sido seu conceito definido nos seguintes termos:

“Mediação é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob controle de uma terceira pessoa, preparada para superar impasses, cuja participação ativa resulta em ouvir, formular, propor, sugerir, sem, contudo, poder de decisão.”¹²

Ainda sobre o tema, definindo Mediação, assim posicionou-se João Paulo Vieira Deschk:

“(…) a mediação é eminentemente uma solução de conflito autocompositivo, ou seja, parte-se do consenso entre as partes, para que a mediação possa surtir o efeito esperado.

(…)

O instituto da mediação, ao contrário da jurisdição tradicional, busca aproximar as partes. Trabalha-se para resolver as pendências através do debate e do consenso, tendo como objetivo final a restauração das relações entre os envolvidos. Não se pode considerar exitoso o processo de Mediação em que as partes acordarem um simples termo de indenizações, mas que não consigam reatar as relações entre elas.

Por isso dizer-se que uma das funções do mediador é a de (re) aproximar as partes.”¹³

Já Juan Carlos Vezzula:

“A Mediação é uma técnica de solução de conflitos não adversarial, que, sem imposições de sentenças ou de laudos e com um profissional devidamente formado, auxilia as partes a acharem seus verdadeiros interesses e a preservá-los num acordo criativo onde as duas partes ganhem. A mediação propõe, em breve tempo, com baixos custos e procurando manter o bom relacionamento entre as partes, construir as soluções que mais beneficiem. Todas as questões

¹² Mediação de Conflitos Individuais. Manual de Orientação. Ministério do Trabalho. SRT – Secretaria de Relações do Trabalho. 1997. Fls. 25.

¹³ DESCHK, João Paulo Vieira. OPUSZKA, Paulo Ricardo. A Mediação como meio alternativo (e possível) à resolução de controvérsias. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 207.



comerciais, cíveis, trabalhistas e familiares podem ser submetidas à Mediação.”¹⁴

De maneira mais profunda, Roberto Bacellar afirma que:

“além de processo, é arte e técnica de resolução de conflitos intermediada por um terceiro mediador (agente público ou privado) – que tem por objetivo solucionar pacificamente as divergências entre pessoas, fortalecendo suas relações (no mínimo, sem qualquer desgaste ou com o menor desgaste possível), preservando os laços de confiança e os compromissos recíprocos que os vinculam.

(...)

É a mediação um processo transdisciplinar, é técnica *lato sensu* e arte que se destina a aproximar pessoas interessadas na resolução de um conflito e induzi-las a perceber no conflito a oportunidade de encontrar, por meio de uma conversa, soluções criativas, com ganhos mútuos e que preservem o relacionamento entre elas (BACELLAR, 2003).

(...)

A mediação foi pensada de modo a empoderar os interessados, devolvendo a eles o protagonismo sobre suas vidas e propiciando-lhes plena autonomia na resolução de seus conflitos.

Embora o conflito seja normal na vida em sociedade, de regra, a concepção sobre o conflito indica discórdia, luta, combate, guerra, agressividade, hostilidade, tensões, e o termo também é aplicado para definir processos nervosos e estados psíquicos (SERPA, 2009).

Isso se confirma quando, nos treinamentos sobre habilidades e técnicas de mediação, os participantes são estimulados a indicar a primeira idéia que lhes vem à cabeça ao ouvir a palavra “conflito” e invariavelmente se obtém uma lista, em que constam, dentre outras: (a) guerra; (b) briga; (c) disputa; (d) agressão; (e) tristeza; (f) violência; (g) raiva; (h) perda; (i) processo (AZEVEDO, 2009).

(...)

Em mediação, há de se ter em mente que as pessoas em conflito a partir dessa concepção geral (negativa), ao serem recepcionadas, estarão em estado de desequilíbrio, e o desafio do mediador será o de buscar, por meio de técnicas específicas, uma mudança comportamental que ajude os interessados a perceber e a reagir ao conflito de uma maneira mais eficaz.”

(...) a partir do momento que se percebe o conflito como um fenômeno natural na relação de quaisquer seres vivos, torna-se possível se perceber o conflito de forma positiva (AZEVEDO, 2009).

(...)

As técnicas de um modelo consensual, como as da mediação possibilitam a investigação dos verdadeiros interesses e conduzem à identificação diferenciada: uma coisa é o “conflito processado”; outra, o “conflito real”.

Portanto, com a mediação, é possível o conhecimento global da causa e a resolução integral do conflito, preservando-se o relacionamento entre os litigantes.

(...)

A verdadeira pacificação social será alcançada após a identificação completa do conflito, e a mediação é o processo mais adequado para essa finalidade.”¹⁵

¹⁴ VEZZULLA, Juan Carlos. Teoria e Prática da Mediação. Paraná: Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil, 1998. Fls. 16.

¹⁵ BACELLAR, Roberto Portugal. Mediação e Arbitragem. Ed. Saraiva (Saberes do Direito). 2012. Fls. 85, 87, 89 e 93.



As definições do professor Bacellar se avolumam com sua explanação acerca dos possíveis tipos de Mediação e suas origens:

“a) Mediação da escola de Harvard, também denominada mediação linear ou mediação tradicional\clássica. Segundo essa linha, a mediação é um desdobramento da negociação baseada em princípios, tem um processo estruturado linearmente em fases bem definidas e tem por propósito o de reestabelecer a comunicação entre as partes para identificar os interesses encobertos pelas posições para com isso alcançar m acordo.

b) Mediação circular-narrativa, também denominada modelo de Sara Cobb. Segundo essa linha, a visão deve ser sistêmica com foco tanto nas pessoas: suas histórias, relações sociais de pertinência, quanto no conflito, em que tudo se inter-relaciona reciprocamente e não pode ser visto de maneira isolada; tem foco tanto nas relações quanto no acordo.

c) Mediação transformativa, também conhecida como modelo de Bush e Folger, que, como o próprio nome indica, tem por objetivo transformar a postura adversarial nas relações, pela identificação das necessidades das pessoas e suas capacidades de decisão e escolha, para uma postura colaborativa, refazendo seus vínculos, e a partir daí naturalmente, como consequência, poderá ou não resultar em um acordo.

d) Mediação avaliadora ou avaliativa, é aquela em que o mediador, depois de seguir todas as etapas, sem intervir no mérito do conflito, procurando soluções oriundas das propostas dos próprios interessados e na impossibilidade de alcançá-las, oferece, ao final, sua opinião sobre o caso com o objetivo de facilitar o acordo. Pode ter característica ampla, ou se restringir ao ponto controvertido (RISKIN, 1996).”¹⁶

Por fim, obra que não pode ser deixada de lado quando se desenvolve pesquisa acerca de Mediação no âmbito trabalhista, abaixo segue o histórico conceito da professora Lídia Amaral:

“O governo federal chegou até a instituir, em 1983, o Sistema Nacional de Arbitragem, constituído de um esquema de órgãos para o seu funcionamento e de cuidadosa preparação de árbitros, mas a própria concepção do papel da Justiça do Trabalho, como árbitro final de todos os conflitos, levou os atores sociais, bem como aqueles segmentos da sociedade que se beneficiavam com o sistema legalista criado com a CLT, a rejeitarem a implantação do instituto, fortalecendo o interesse de grupos que tiravam e ainda tiram vantagem dessa realidade anacrônica e superada.

Mecanismo semelhante à *mediação* podemos encontrar na CLT, cujo art. 616, §4º, prevê a *conciliação* realizada por representantes do Ministério do Trabalho antes do impasse se transformar em dissídio.

Na prática, entretanto, o conciliador, por regra um inspetor do trabalho, participa do conflito com poucas informações e uma vez ocorrido o impasse, em muitos casos, essa participação a ser uma formalidade que resulta no encaminhamento da controvérsia à apreciação da Justiça do Trabalho.

O repúdio a referidos institutos começou a se manifestar com veemência no governo da Nova República, em 1985, após a divulgação da proposta do eminente Ministro do Trabalho, *Murilo Macedo*, que procurou introduzir o uso da *mediação* compulsória nos casos de impasse e a utilização facultativa de *arbitragem* administrativa, em direção a um sistema mais negocial, objetivando uma gradativa redução da interferência estatal em assuntos que, no seu entender, diziam mais respeito aos interesses das partes.

¹⁶ BACELLAR, Roberto Portugal. *Op. Cit.* Fls. 88.



(...) a *mediação* constitui processo auxiliar da negociação no caso de impasse, sendo que o *mediador* busca reduzir diferenças e, assim, aproximar as partes para evitar o rompimento prematuro da negociação.”¹⁷

Prosseguindo sua explanação com crítica ao posicionamento das partes em litígio ao dizer que:

“(...) para patrões e empregados, a verdadeira “bíblia” ainda é a CLT, fazendo com que as partes, acostumadas ao legalismo, demandem tanto das soluções legalistas a respeito de salários, empregos, jornada de trabalho etc., quando, na maioria das sociedades industriais contemporâneas, tudo isso passou a ser conteúdo da negociação e do contrato coletivo.”¹⁸

Em linhas mais simples, a autora afirma que:

“(...) o conciliador procura simplesmente a aproximação e o acordo das partes, sem fazer propostas, orientando sua atividade com vistas à composição equitativa do conflito.

(...) As partes negociam com o *mediador*, não como se ele fosse um juiz, mas apenas como uma ponte entre elas.”¹⁹

Como se vê, muitas foram as linhas produzidas sobre o tema ao longo dos anos, o que confere robustez à pesquisa e, ao mesmo tempo, desafia-nos a, nos estertores do estabelecimento do marco legal da Mediação no Brasil, estabelecermos o solo fértil necessário, tanto em escorço prático quanto no âmbito teórico, à recepção, manutenção e engrandecimento da Mediação (entre outros meios compositivos) como ferramenta viável na busca pela redução proporcional do número de processos em curso no Judiciário como um todo e, mais especificamente inerente a este trabalho, na Justiça do Trabalho.

Mediação é, neste tom, método de composição de conflitos pautado na atuação das partes entre si, auxiliadas por mediador sem poder decisório, que permite às partes localizarem pontos de convergência no dissenso que apresentam, visando mais do que a assunção de acordo, mas a manutenção das relações futuras e a satisfação mútua e recíproca com o resultado alcançado, esta decorrente do natural empoderamento dos envolvidos que, por tomarem as rédeas de sua própria situação, apenas alcançarão consenso se, efetiva e realmente, estiverem satisfeitos com o resultado alcançado, uma vez que não estão sob o peso de serem, posteriormente, julgados pelo Mediador que imparcialmente os conduziu até a convergência consentida.

É método que apresenta maior tangibilidade em fase pré-instrutória, quando ainda se enfrenta o nascedouro da controvérsia, podendo ser aplicado, entretanto, em qualquer fase processual e, se do interesse das partes, até mesmo antes do processo judicial.

Ditas estas palavras, vale delimitar o objeto da presente pesquisa às suas reais possibilidades, salientando-se que não se entrará, nesta dissertação, nos tipos de Mediação por suas escolas de pensamento mas, de maneira mais objetiva e sucinta, nos tipos de mediação de acordo com a fase em que a Mediação é realizada: Pré-processual (antes do processo Judicial – Extrajudicial), ou Pré-instrutória (depois da propositura da ação, no âmbito judicial), dissertando-se acerca da viabilidade jurídica inerente a cada

¹⁷ AMARAL, Lúcia Miranda de Lima. *Mediação e Arbitragem. Uma solução para os conflitos trabalhistas no Brasil*. Editora LTr. 1994. Fls. 44

¹⁸ AMARAL, Lúcia Miranda de Lima. *Op. Cit.* Fls. 45.

¹⁹ AMARAL, Lúcia Miranda de Lima. *Op. Cit.* Fls. 23.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 13

mitigados por práticas arcaicas nas relações laborais, o que, ainda que minimamente, para alguns, desacentua o grau de inclinação desse eixo diagonal, trazendo as partes, cada vez mais, para uma posição horizontal, chegando a, por vezes, ver-se o trabalhador com instrumentos de coação mais poderosos do que o empregador, o que conduz a balança e a necessidade de proteção em outro sentido.

Desenvolvimento mais aprofundado da questão trazida nos parágrafos anteriores demandaria subversiva alteração de escopo nesta pesquisa, pelo que, deixaremos a discussão acerca do eixo diagonal de tutela dos direitos fundamentais constitucionais de lado, retomando o foco das discussões delineadas até este ponto.

Por se tratar a tentativa de conciliação prévia, anterior ao processo em si, de experiência já adquirida, a Mediação, em sua forma Pré-Processual (Extrajudicial), para causas trabalhistas, sofre com uma notável limitação que é a necessidade de posterior homologação do acordo alcançado, perante o Judiciário, o que importa em expor-se a decisão subjetiva do Julgador que, na análise dos termos acordados, pode entender por não homologar a composição, relegando às partes um doloroso reinício de tratativas, consumindo-lhes tempo substancial na busca pela solução de seu imbróglio.

Veja que aqui sequer se esbarra na hipótese de imposição legal de busca pela Mediação antes da propositura da demanda judicial pertinente, isso porque, por se tratar de fato consabido diante da citada experiência das Comissões de Conciliação Prévia, o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, este inserto no art. 5º, in. XXXV, de nossa Carta Republicana, repudia tal possibilidade, tratando-se, nestas linhas, da Mediação deliberada e voluntariamente escolhida pelas partes, no uso de sua liberdade de agir na busca pela melhor solução de suas contendas. Ainda assim, as limitações são deveras desencorajadoras.

A Mediação Pré-Processual, diante do aqui demonstrado, incorpora, em última instância, uma salutar mudança de paradigmas, pois ao mesmo tempo que representa um desafio às partes que por ela optarem, eis que cientes da possibilidade de verem sua avença ser rechaçada pelo Judiciário, envida também um desafio ao próprio Judiciário, que, ciente de suas limitações e do crescente número de demandas que assoberbam seus quadros, tendo diante de si a possibilidade de encerrar um processo sem qualquer dilação instrutória, investido em sua rígida função de aplicador de leis, poderá simplesmente denegar a tutela pretendida pelas partes, forçando-as a procedimento judicial complexo e demorado.

Apenas com uma severa guinada de pensamentos, com vistas a mitigar-se o ideário da proteção do trabalhador que, há décadas, não pode ser chamado, de maneira generalizada, de processualmente hipossuficiente, conferindo-se maior relevância ao princípio da autonomia das partes, é que a Mediação Pré-Processual, no âmbito da Especializada Justiça do Trabalho, poderia receber maior alento, superando as grandiosas limitações aqui delineadas.

Pelo aqui exposto, conclui-se que esta não é a melhor hora para nos debruçarmos sobre as possibilidades e limitações da Mediação Pré-Processual na Justiça do Trabalho. O caminho a ser percorrido pela Mediação deve passar por outras searas antes de verter-se nesta direção, sob pena de embalarmos um natimorto com nossas expectativas. Deixemos então este mérito, no particular e por ora, de lado, partindo para assuntos mais tangíveis e praticamente aplicáveis no cotidiano da Justiça a que o escopo deste trabalho se dirige.



2.2 Mediação Pré-Instrutória (Composição Pré-Instrutória de conflitos).

A Mediação, por princípio, pode ser buscada pelas partes a qualquer momento. Todavia, considerando as limitações levantadas no capítulo anterior, na Justiça do Trabalho, a Mediação Pré-Instrutória, ou seja, aquela veiculada após a propositura da demanda, entretanto, antes da dilação probatória inerente à instrução processual, mostra-se como a que melhor atende às pretensões que se esperam da ferramenta.

Em um cenário ideal, o mediador pouco ou nada sabe acerca da contenda havida entre as partes, tomando conhecimento dos fatos de acordo com a narrativa dos próprios envolvidos, resumindo-se a oferecer-lhes perspectiva externa, na busca por um consenso razoável, que possibilite a satisfação recíproca e o restabelecimento da boa relação outrora experimentada pelos interessados.

Desta forma, é na fase pré-instrutória da demanda, quando as provas ainda não foram integralmente produzidas, o momento mais adequado para se buscar a Mediação Judicial (o que não quer dizer que esta empreitada, em outras fases processuais, seja desinteressante, eis que o consenso alcançado pela razoável argumentação entre as partes nos parece, sempre e sem sombra de dúvidas, a melhor solução a qualquer processo judicial).

Nesta espécie de Mediação, as limitações anteriormente suscitadas, estas inerentes à Mediação Pré-Processual, são substancialmente mitigadas, eis que aqui existe um processo, as partes estarão de frente para um Juiz ou, no melhor dos mundos, diante de um Mediador Servidor, treinado para tanto e, alcançando-se o consenso, a manifestação judicial será imediata, dando fim definitivo à controvérsia que se apresentou ao Judiciário.

As limitações que se podem suscitar com relação à Mediação Pré-Instrutória residem muito mais no aparato psicológico dos envolvidos do que na juridicidade do ato em si. As partes necessitam, por vezes, da presença de um Juiz, de uma autoridade, para sentirem-se satisfeitas e seguras com a decisão que irão tomar, ainda que esta decisão seja pela composição. Magistrados, em outro turno, melindram-se da hipótese de autonomia das partes na solução de seus próprios desentendimentos.

Fato que existem situações, por delicadas e íntimas que sejam, que não permitem a Mediação como meio eficaz à sua solução, como, arriscamos dizer, os casos que envolvam assédio moral relevante em ambiente de trabalho, pois as mágoas e ressentimentos podem ser de tal ordem que a composição será, por vezes, impossível, ou ainda os casos em que as empresas que, consciente e deliberadamente, agem de maneira escusa acreditando-se superiores às sanções que eventualmente lhes possam ser impostas, agindo com soberba no curso do processo e, conseqüentemente, negando-se a qualquer tipo de composição que possa acelerar a solução da questão, pois beneficiam-se da demora no julgamento final da causa.

O que não se conseguem enumerar são limitações jurídicas à prática da Mediação nos termos aqui sugeridos, qual seja, a Pré-Instrutória. Sua aplicabilidade é perfeitamente possível em todas as esferas do Judiciário, não se encontrando quem registre opinião diversa neste particular.



As dúvidas residem, porém, na forma prática de aplicação do instituto que, por carecer de marco legal regulatório (o que será, iminentemente, superado), não é sequer suscitado no âmbito judicial trabalhista, uma vez que a própria Resolução 125/2010 do CNJ, em seu artigo 8º, ao regular a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, órgãos voltados à mediação de controvérsias de diversas ordens, excluiu a área trabalhista do escopo de atuação destes centros.

O Direito Trabalhista pode regular, essencialmente, direitos indisponíveis, todavia, a conciliação, a mediação e qualquer outra forma de composição entre as partes não exclui do escopo desta Especializada a possibilidade jurídica de cancelar acordos que abarquem estes direitos, mostrando-se ininteligível a abstenção ao uso de qualquer destas ferramentas na busca por eficiente válvula de escape ao robusto volume de processos que dia após dia são distribuídos na Justiça do Trabalho.

Incluimos, nas conclusões deste trabalho, sugestões de aplicação prática da Mediação à realidade da Justiça Laboral brasileira, conferindo visibilidade tangível das benesses que este instituto pode trazer à Especializada, desde que nossa vontade supere as indagações psicológicas pontuadas, uma vez que não se verificam, pelo aqui exposto, limitações jurídicas que tornem inviável a aplicação da Mediação Judicial ao processo trabalhista (seja ela pré-instrutória – que entendemos como mais eficiente – ou não – tentada em outras fases do processo, posteriores ou concomitantes à instrução).

2.3 Limitações à Mediação como Método Alternativo de Solução de Controvérsias.

Diversas foram as limitações enfrentadas até este ponto da pesquisa. Todas ultrapassadas por contra-argumentos, ou deixadas de lado, ante o caráter embrionário da discussão. Resta ainda, por pertinente ao objeto deste estudo, analisar as conhecidas limitações à Mediação como gênero, seja ela Judicial ou Extrajudicial, Pré-Processual ou Pré-Instrutória.

Sobre o tema, importante trazer à luz importante trecho de obra voltada ao assunto:

A mediação de determinados conflitos encontra obstáculos intransponíveis pela presença de limitadores e por inaplicabilidade à situação.

a) Limitadores

Condições particulares dos envolvidos no conflito impedem a utilização eficaz da mediação. Entre elas, encontram-se:

- excessiva rigidez de princípios e valores: pessoas dominadas por dogmas e esquemas rígidos de pensamentos.

(...)

- estados emocionais (depressão grave, ansiedade excessiva, pensamentos obsessivos) e características de personalidade (indivíduo anti-social, perverso) que impossibilitam dialogar.

- estados fisiológicos dificultadores da comunicação e da compreensão dos problemas (demência, Alzheimer e outros transtornos, por exemplo), afetando o raciocínio, a capacidade de concentração, a memória etc.

b) Situações de inaplicabilidade

Camp (2003:34) sugere que a mediação não se aplica a casos em que “possa haver suspeita de delito”, “desconfiança de psicopatologias” e “processos em que se aplica a arbitragem, por sua simplicidade”. Acland recomenda que não se deve recorrer à mediação quando (1993:52):



- existe muito dinheiro em jogo; o efeito emocional das quantias monetárias envolvidas dominará a atenção dos envolvidos; o capital financeiro solapa o emocional;
 - a decisão legal é essencial e predominante;
 - os bens são indisponíveis;
 - para uma das partes trata-se de princípio ou interesse inegociável;
 - uma das partes deseja gerar jurisprudência a respeito;
 - uma das partes deseja julgamento punitivo a qualquer preço;
 - a lentidão do procedimento legal beneficiará nitidamente uma das partes (a qual, obviamente, recusará a mediação);
 - nenhuma das partes se dispõe a reconsiderar posições.
- Segundo Moore (1998:71), entre outros motivos, os disputantes adotam a barganha nas posições, inviabilizando a mediação, quando:
- percebem como altas as chances de vencer;
 - os interesses são, ou parecem ser, excludentes;
 - ganhos imediatos importam mais do que relacionamentos futuros.
- Essas condições que levam à inaplicabilidade resumem-se na impossibilidade de construir objetivos comuns, capazes de mover as partes em direção a algum tipo de mudança de entendimento. Se não há nada em comum, não há o que mediar.”²²

O texto acima refere-se, essencialmente, à Mediação extrajudicial, trazendo circunstâncias limitadoras ou inviabilizadoras do instituto sob uma perspectiva geral, não se vinculando a este ou àquele sistemas jurídicos.

Assim, passemos a uma análise pormenorizada das hipóteses que limitam ou inviabilizam a aplicabilidade da Mediação como ferramenta viável à solução de controvérsias.

São limitadoras as condições particulares dos envolvidos, estas consideradas como excessiva rigidez de princípios, estados emocionais ou características de personalidade que dificultem a negociação, e estados fisiológicos que dificultam a comunicação e compreensão dos problemas.

De onde vemos, podemos congregarmos em uma só circunstância limitadora os casos de pessoas com excessiva rigidez de princípios e as características de personalidade que dificultem a negociação, sendo aquela espécie da qual esta é gênero, pois são as personalidades envolvidas que, quando arraigadas de maneira excessiva a dogmas e esquemas rígidos de pensamento, ou com viés antissocial, perverso, manipulador, entre outros vieses nocivos a qualquer ambiente negocial em que se busca a justiça e a manutenção das relações saudáveis entre as partes, que determinam ser interessante ou não o estabelecimento da Mediação como forma viável de solução da controvérsia que se apresenta.

Estas limitações, por estarem ligadas ao arcabouço psicológico dos envolvidos, sem, no entanto, importar no reconhecimento de patologia que afetaria a capacidade de assunção de responsabilidades pelas partes, deve ser analisada caso a caso, de acordo com a sensibilidade do mediador e, se percebidas a tal nível que inviabilizem a Mediação, deve ser esta deixada de lado, sob o risco de, se levada adiante, não alcançar o resultado salutar que se espera deste tipo de procedimento.

²² FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. Mediação e Solução de Conflitos. Ed. Atlas. 2008. Fls. 74/75.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 17

Em outro turno, com relação às limitações decorrentes dos estados emocionais e fisiológicos das partes envolvidas na Mediação, encontrando-se o mediador diante de parte patologicamente afetada, emocional ou fisiologicamente, ao ponto de impedi-la de participar de processo de Mediação, deverá encerrar o processo imediatamente, haja vista que, no Direito brasileiro, não há possibilidade de Mediação extrajudicial nestes tipos de situações, eis que apenas pessoas capazes podem se envolver com métodos alternativos de solução de controvérsias. Nestes termos, o reconhecimento de patologias desta ordem importa na impossibilidade de processo mediatório extrajudicial, devendo a Mediação Judicial ser analisada caso a caso, pelo julgador competente para tanto.

Assim, diferentemente das questões de personalidade, que poderão ser contornadas em qualquer dos tipos de Mediação, as questões de estados emocionais e fisiológicos somente poderão ser resolvidas judicialmente, eis que afetam a capacidade das partes de exercer os direitos inerentes à vida civil.

Já no campo das circunstâncias que inviabilizam o processo de Mediação, temos os casos de suspeita de delito, de psicopatologias, processos em que se aplica a arbitragem, quando há muito dinheiro em jogo, quando a decisão legal for indispensável, quando os bens em litígio forem indisponíveis, quando estiver em jogo princípio ou interesse inegociável, quando se almejar a criação de jurisprudência sobre o assunto, quando se almejar julgamento punitivo, quando a lentidão do processo judicial beneficiar uma das partes, quando nenhuma das partes se predispor a reconsiderar posições, quando uma das partes percebe como altas suas chances de êxito com o processo judicial, quando os interesses em litígio são mutuamente excludentes e, por fim, quando ganhos imediatos são mais importantes do que relacionamentos futuros.

Quanto à suspeita de delitos, por ser o escopo desta pesquisa voltado à Justiça do Trabalho, não há se prolongar nesta hipótese, passando-se às seguintes.

Constatando-se psicopatologias que podem afetar a capacidade do indivíduo, os métodos alternativos de solução de controvérsia acabam por ser deixados de lado, principalmente a Mediação pois, por não demandar dilação probatória, expõe a risco desnecessário o arcabouço jurídico do incapaz ou relativamente incapaz, devendo o processo judicial tomar seu curso regular.

Prosseguindo, quando se fala em aplicabilidade de arbitragem ao invés de Mediação, não se levam em conta as nuances do Direito nacional que, como sabido, possui regulação para um mas, por ora, não para o outro, não se podendo dizer, hoje, que matérias destinadas à arbitragem são aquelas de mais simples resolução pois, pelo todo aqui exposto, a Mediação se presta a solver todo e qualquer tipo de questão, assim como a arbitragem também, mostrando-se, diferentemente do pontuado no texto, mais simples sanar questões por Mediação do que por Arbitragem, posto não haver imposição de julgamentos em processos mediatórios, enquanto que a arbitragem, por heterônoma, demanda uma decisão final proferida por árbitro competente.

Nestes termos, diante da realidade nacional e desta pesquisa, entendemos ser a Mediação processo de solução de controvérsias mais simples do que a Arbitragem e, como tanto, descartamos a circunstância inviabilizadora suscitada no texto acima transcrito.

Alcançamos, neste particular, a hipótese de haver muito dinheiro em jogo, o que acabaria por subverter as posições dos envolvidos que, ao invés de buscarem uma



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 18

solução viável à controvérsia, acabariam focados no capital envolvido, tão somente, pervertendo a negociação inerente à Mediação. Este tipo de situação não deve ser analisada de forma objetiva, pelo montante de dinheiro envolvido mas, sim, pelo tipo de personalidade das partes a serem mediadas, isto porque, como se sabe, a reação de indivíduos diante de grandes quantias varia de acordo com a personalidade de cada um.

Neste proceder, não se está diante de situação que inviabiliza o processo mediatório, mas sim que inclui questão a mais a ser ponderada pelo mediador na condução de seu labor, restando-lhe a delicada percepção e decisão inerente à manutenção ou não do processo de acordo com o que extrair das partes em negociação.

Assim, a hipótese aqui analisada não deveria, em nosso sentir, ser enquadrada dentre as situações de inviabilização da Mediação, e sim de limitação desta.

Já nos casos de indispensabilidade da decisão judicial e de se tratarem de bens indisponíveis, incluímos as duas em uma mesma explanação pois, quando trazidas para o âmbito da realidade jurídica nacional, convergem na mesma hipótese, qual seja: havendo discussão sobre bens indisponíveis, uma decisão judicial sobre a questão é indispensável, o que não exclui a Mediação, apenas a resume à sua forma Judicial, excluindo a possibilidade de Mediação Extrajudicial, por clara limitação legal já enfrentada em capítulos anteriores.

Havendo princípio ou interesse inegociável em jogo, objetivo, de uma ou ambas as partes, de criar jurisprudência sobre o tema, anseio por julgamento punitivo, ou ainda, quando uma das partes se beneficiar da mora do processo judicial a ponto de não se interessar, em absoluto, por qualquer ato de composição, quando nenhuma das partes se predispor a reconsiderar posições, ou uma das partes perceber como altas suas chances de êxito com processo judicial ou, em última hipótese, quando os interesses em litígio forem mutuamente excludentes, acreditamos ser completamente desinteressante o processo de Mediação, isso porque tal instituto, como método compositivo voluntário, somente encontra sentido quando ambas as partes estão dispostas a dialogar uma solução viável e satisfatória para ambas, tomando para si a responsabilidade por solver o problema que se instaurou em seu relacionamento, mostrando-se despidiosos os esforços por uma composição que nunca será alcançada, exatamente o que se percebe nas hipóteses aqui enfrentadas.

Por fim, estando-se diante de situação em que ganhos imediatos são mais importantes do que relacionamentos futuros, a Mediação não deve ser deixada de lado, isso porque, ainda que a composição alcançada não consiga, por desinteresse das partes, restabelecer o relacionamento entre as partes, seja porque este já não faz mais sentido em existir, ou porque tinha um prazo predeterminado de duração que, à altura da Mediação, já se encontrava expirado, sendo o processo mediatório mais célere do que a instrução judicial ordinária, atingir-se-ão, com a Mediação, ganhos recíprocos de maneira mais imediata do que atingir-se-iam por outros meios, ainda que não se enxerguem, ao tempo da Mediação, relacionamentos futuros a serem resguardados.

Neste ponto, após ter enfrentado todas as circunstâncias limitadoras e inviabilizadoras da Mediação como gênero, há que se registrar que o instituto não se presta a solucionar todos os problemas que eventualmente surgirem entre partes das mais diversas. Não é essa a finalidade da Mediação, tampouco se inserindo tal atributo em suas possibilidades.



Ressaltamos, por mais uma vez, que o objeto desta pesquisa é potencializar a ferramenta Mediação, que é capaz de fornecer opção viável de solução de controvérsias, desde que presentes certos requisitos, possibilitando o aumento do escopo de meios de escoamento de demandas judiciais, no sentido de satisfação das partes em litígio e verdadeiro encerramento de controvérsias que, se bem resolvidas, não mais retornarão aos quadros do Judiciário.

Assim, existem e sempre existirão situações nas quais a Mediação é limitada ou, até mesmo, inviável, o que não diminui a ferramenta, apenas lhe garante o uso nos casos em que efetivamente pode se prestar a solucionar de maneira eficaz um desentendimento juridicamente relevante percebido entre partes diversas interessadas na negociação.

3 Diferenças entre Mediação e Conciliação.

Em primeira análise, ainda com percepção superficial dos institutos, Mediação e Conciliação, quando comparadas por suas finalidades, são consideradas idênticas, uma vez que ambas incorporam métodos de solução de controvérsia de fito compositivo, relegando às partes envolvidas o poder de, por si, alcançarem meio termo razoável na resolução de seus desentendimentos.

Sua semelhanças são tão notórias que há inclusive quem diga que não possuem diferenças de qualquer espécie, conforme se conclui da leitura do trecho de obra abaixo transcrito:

“Há controvérsia na doutrina quanto à existência de diferenças entre as duas figuras. Alguns autores sustentam que não há diferenças substanciais entre ambas, justificando que elas se referem a uma mesma atividade de um terceiro que procura facilitar a composição de um litígio entre as partes. Outros, com a mesma conclusão, sustentam que a doutrina que busca diferenciar a mediação da conciliação não alcança um critério de distinção claro. Em prol deste argumento, estes autores invocam as regras do Código do Trabalho português, onde se verifica que as duas figuras têm praticamente o mesmo regime. Afirmam, ainda, que alguns dispositivos legais referem-se às duas figuras como sinônimas (mencionando o artigo 33 do Código de Valores Mobiliários de Portugal e arts. 13, 30 e 49 da Lei dos Julgados de Paz portuguesas).

De outro lado, alguns autores diferenciam as duas figuras afirmando que o conciliador tem um papel mais ativo e participativo que o mediador, porque aquele pode sugerir e propor soluções que as partes aceitam ou não. Constitui papel do conciliador a realização de propostas, a negociação e o empenho na busca do consenso entre as partes, organizando e dirigindo a conciliação. Por sua vez, o mediador assume o encargo de apenas aproximar e ajudar as partes a encontrar, por si próprias, uma solução, sem nunca sugerir sugestões e muito menos impô-las.”²³

Todavia, como procedimentos, conforme acima suscitado, os institutos possuem diferenças que justificam a digressão argumentativa a que se propõe o presente capítulo.

²³ C MORI, Amaury Haruo. Princípios Gerais Aplicáveis aos processos de mediação e de conciliação. *In* Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 175.



Sobre as diferenças procedimentais, alguns trechos de obras diversas mostram-se imprescindíveis à melhor compreensão do argumento que aqui se constrói. Vejamos:

“Mediação envolve um processo onde a função do mediador é mais ativa, em termos de facilitação da resolução do conflito e mais passiva em relação à intervenção no mérito ou enquadramento legal.

(...) no contexto de acesso à ordem jurídica justa (com resolução adequada dos conflitos), já se percebe necessário flexibilizar a rigidez do ponto de vista prático e agregar ferramentas da mediação ao ambiente da conciliação perante o Poder Judiciário.

(...)

Esse inter-relacionamento das ferramentas da mediação que inspiram o método autocompositivo na forma consensual, longe de equiparar ou confundir a mediação com a conciliação, na prática, as tem aproximado em suas características.”²⁴

Outra, do mesmo autor, em outra obra:

“Mediação e conciliação são processos que se inserem nos métodos consensuais de soluções de controvérsias, ambos reconhecidos como formas de autocomposição de conflitos.

(...)

Mediação envolve um processo em que a função do mediador é mais ativa, em termos de facilitação da resolução do conflito, e é mais passiva, em relação à intervenção no mérito ou enquadramento legal (SERPA, 1999).

(...)

Hoje, a par dessas observações, entretanto, no contexto de acesso à ordem jurídica justa (com resolução adequada dos conflitos), já se percebem necessárias a flexibilização da rigidez do ponto de vista prático e a agregação de ferramentas da mediação ao ambiente da conciliação perante o Poder Judiciário.

(...)

A mediação é mais adequada para relações multiplexas e a conciliação para relações mais simples de um único vínculo.”²⁵

Entende-se assim que, a conciliação, em regra, somente se mostra capaz de resolver uma parte do problema, a lide (parcela restrita do conflito levada ao sistema judicial), deixando de lado diversas facetas imprescindíveis à real e efetiva solução da questão que se apresenta, resumindo-se a arquivar processos, e não a encerrar conflitos, objetivo este [encerrar conflitos] mais claramente percebido em processos mediatórios.

Neste contexto, Mediação e Conciliação divergem de forma relevante, prosseguindo o autor enumerando aspectos desta divergência:

“1 – Natureza da relação: há relações circunstanciais e compostas de um único vínculo e relações denominadas multiplexas, que contam com vários vínculos.

2 – Finalidade e foco: a conciliação tem por objetivo o alcance de um acordo, e com ele a extinção do processo (consubstanciado na lide), preferencialmente com resolução de mérito por meio da transação (concessões mútuas para prevenir ou evitar litígios).

²⁴ BACELLAR, Roberto Portugal. Métodos Consensuais na Forma Autocompositiva, sua aplicação no judiciário e as diferenças básicas entre mediação e conciliação. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 231.

²⁵ BACELLAR, Roberto Portugal. *Op. Cit.* Fls. 91/92.



A mediação tem por finalidade desvendar os verdadeiros interesses, desejos, necessidades (lide sociológica) que se escondem por trás das posições (lide processual), o que, quando ocorre, faz com que naturalmente surja o acordo.

3 – Forma de atuação do terceiro: na conciliação é possível ao conciliador opinar sobre o mérito do acordo, orientar as partes e sugerir soluções, sendo, portanto, uma participação mais ativa dirigida ao mérito e mais superficial sobre as relações e a investigação dos interesses.

A conciliação foca-se nos pontos contraditórios (questões) que foram objetos da lide (controvérsia).

Na mediação o terceiro apenas facilita a comunicação, procura identificar de modo amplo os interesses e aprofundar-se nas relações, sem limitação de matéria ou escassez de tempo, faz perguntas criativas com a finalidade de que os próprios interessados encontrem as soluções por eles desejadas.²⁶

Nesta toada, Mediação e Conciliação começam a se mostrar como institutos diferentes, incorporando ferramentas diversas no sentido de equalização de demandas litigiosas das mais diversas, imiscuindo-se uma à outra em determinadas situações, enquanto em outras, afastando-se ao ponto de anularem-se.

Estabelecidas as principais diferenças entre Conciliação e Mediação, cabe discorrer acerca de conciliadores e mediadores, o que gera, de imediato, a questão acerca das capacidades do Juiz, como responsável por, ao final, alcançada ou não a composição, proferir decisão sobre a controvérsia, atuar em um ou outra posição.

Sobre o tema, novamente acerta o autor anteriormente citado no trecho abaixo transcrito:

“O juiz necessariamente haverá de desempenhar, no curso do processo, o seu papel de conciliador e dele não poderá se eximir.

Na mediação exige-se um maior envolvimento com a causa, em seus vários aspectos, e algumas vezes isso não é recomendável ao juiz, na medida em que, inviabilizado o acordo, terá de julgar a demanda.

Há dificuldades quase intransponíveis de ser ao mesmo tempo o juiz que participa da tentativa de mediação e que necessariamente se envolve em todas as circunstâncias da causa e com as próprias partes, e o juiz que julgará a disputa.

Embora o juiz desempenhe vários papéis no processo, não é possível a ele julgar com imparcialidade e isenção, após ouvir dinamicamente os interessados e permitir a manifestação de seus desejos, emoções e necessidades.

Mesmo que o juiz não apresente formalmente na fundamentação de sua sentença elementos captados na tentativa de mediação, certamente não conseguirá esquecer-los, e isso fará parte do seu livre convencimento.

Por isso, distinguem-se claramente os dois processos, sendo certo que a utilização de algumas ferramentas da mediação, embora utilizadas na conciliação, não transforma a conciliação em mediação.

Como a conciliação é mais superficial, mais objetiva e se restringe ao objeto da controvérsia (questões apresentadas nos autos que materializam a lide), os juízes têm atuado sem dificuldades nessa seara. A conciliação é pontual, focada, e incide normalmente sobre a controvérsia.”²⁷

Diante deste cenário, resta a pergunta: se o juiz não pode atuar como mediador, quem pode? É aí que surge a figura do servidor mediador, que será melhor

²⁶ BACELLAR, Roberto Portugal. *Op. Cit.* Fls. 92/93.

²⁷ *Op. Cit.* Fls. 94.



enfrentada em capítulos posteriores, todavia, deve ser suscitada a esta altura do desenrolar desta pesquisa.

Por mais que se possam pensar em obstáculos à figura do servidor mediador, quando se fala em Mediação, este é o caminho mais razoável para seu estabelecimento, o que pode, sobremaneira, além de potencializar a ferramenta, torna-la verdadeiramente eficaz ao fim que almeja, qual seja, a composição real entre as partes, a solução definitiva da controvérsia que se apresentou ao Juízo, importando em mais uma válvula de escape ao número ameaçador de demandas que são propostas diariamente nos quadros do Judiciário nacional.

Não há qualquer óbice legal ao estabelecimento do servidor mediador, o que será melhor delineado nos próximos capítulos.

Retomando a questão das diferenças entre Mediação e Conciliação, outro renomado doutrinador merece especial atenção, vejamos:

“As palavras conciliação e mediação podem ser diferenciadas da seguinte forma: nesta o profissional apresenta-se como um técnico que se limita a equacionar os termos do conflito, *“distinguindo os pontos mais atritivos daqueles mais próximos de um consenso”*. O conciliador, entretanto, coloca-se mais próximo das partes, *“buscando criar ambiente de empatia entre os partícipes, no sentido de favorecer possível acordo”*, destacando, sempre, as vantagens da autocomposição, no contraste com os *“ônus, encargos e incertezas iminentes ao processo judicial.”*²⁸

Concluindo:

“Não adianta exaltar as virtudes conciliatórias se esse instituto não for aplicado permanentemente nas audiências trabalhistas. A cultura conciliatória tem por finalidade romper com a cultura demandista produzindo o fruto da pacificação social e resultando em efetividade da Justiça do Trabalho.”²⁹

Essa é exatamente a conclusão almejada por este capítulo, não se trata de exaltar uma forma compositiva e reduzir a outra, pelo contrário, ambas são ferramentas interessantes e, por vezes (no mais das vezes, em verdade), complementares umas das outras, não fazendo sentido enobrecer virtudes com palavras, se a prática se distanciar das ideias aqui discutidas.

No processo em geral e, por ser escopo desta pesquisa, em especial, no processo trabalhista, as práticas compositivas, mediação, conciliação, entre outras, devem ser levadas ao máximo que puderem fornecer ao processo em si e às partes em litígio, com vistas se utilizar de maneira inteligente e proba as ferramentas que temos ao nosso dispor.

Relegar a Mediação, a Conciliação, ou qualquer outra ferramenta, à retórica do argumento escolástico equivale a subestimar as possibilidades dos institutos, relegando o volumoso número de demandas processuais ao exclusivo, sinuoso e, em regra, demorado e dolorido caminho da instrução processual até decisão definitiva que efetivamente resolva a lide, sem, contudo, ser capaz de resolver a controvérsia em si

²⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo. PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Conciliação na Justiça do Trabalho: Acesso e efetividade, direito e dever. *In* Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 358/359.

²⁹ *Op. Cit.* Fls. 373.



pois, seja qual for o julgamento, ao menos uma das partes sairá insatisfeita com a justiça que foi alcançada (havendo hipóteses de ambas saírem insatisfeitas).

Neste contexto, mostra-se vazia a discussão acerca de diferenças entre Mediação e Conciliação, pois são estas, de fato, irrelevantes. Relevantes, em outro turno, são as possibilidades e potencialidades dos institutos que, como dito e repetido nestas linhas, se prestam à causa maior da solução de controvérsias e redução real do número de demandas em curso nos bancos, prateleiras e armários do Judiciário nacional.

4 Mediação na Justiça do Trabalho.

Depois de consumidas todas as linhas produzidas até aqui, reduzindo o foco da argumentação apenas à Justiça do Trabalho, concluímos por não haver limitações legais oponíveis à Mediação Judicial nesta Especializada.

Verificam-se, entretanto, óbices substanciais à Mediação Pré-Processual (Extrajudicial), o que se deve a uma série de fatores, dentre eles, destacam-se: a Justiça do Trabalho cuidar, essencialmente, de direitos indisponíveis; o fato de já termos enfrentado experiências infelizes com as Comissões de Conciliação Prévia e, antes delas, com os Juízes Classistas e, por fim; na maioria das relações resolvidas na Justiça do Trabalho, as partes não estão interessadas em relações futuras pois, quando chegam ao Judiciário, vem, normalmente, de uma rescisão contratual, ou na iminência desta.

Em outro turno, sendo do interesse das partes a Mediação Extrajudicial, poderão estas abraçarem o instituto, cientes, porém, da necessidade de posterior homologação judicial da avença que eventualmente alcançarem e das vicissitudes inerentes à subjetividade do julgador na análise dos termos do processo mediatório e da composição atingida.

A Justiça do Trabalho conta com, aproximadamente (para mais ou para menos), 7 milhões de processos ativos³⁰, e este número tende somente a aumentar, uma vez que não se consegue baixar mais casos do que a quantidade de processos novos sendo distribuídos diariamente. É neste cenário que a Mediação, em que pese suas limitações, deve ser considerada, ponderada e utilizada como ferramenta útil ao fim que se destina: encerrar litígios.

A Mediação é incentivada em diversos outros ramos do Judiciário nacional, conforme se percebe da leitura da Resolução 125/2010, do CNJ, ao versar sobre o tratamento adequado dos conflitos de interesse no âmbito do Poder Judiciário, apresentando comandos norteadores da embrionária regulamentação da Mediação neste país, prevendo a formação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, estes aptos à adoção da Mediação como forma de composição de controvérsias, afirma, em seu art. 8º:

Art. 8º Para atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, os Tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania ("Centros"), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização das sessões e audiências de

³⁰ Informação proveniente do Relatório da Justiça em Números, incluído no Anexo II, ao final dessa pesquisa.



conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão.

Veja que não se incluiu, nesta diretriz legal, as sendas da Justiça do Trabalho, isto por conta de uma arraigada cultura de impossibilidade de utilização de métodos compositivos alternativos nesta Especializada, questão que se pretende mitigar com as conclusões desta pesquisa.

Não se fala aqui em última raia ou bálsamo salvador, falamos de maneira prática e real acerca de método de composição de conflitos testado e experimentado em diversas searas, ao redor do mundo, inclusive trabalhistas, tendo se mostrado hábil e capaz de contribuir no sentido de desobstrução do Judiciário, posto incorporar forma interessante às partes no sentido de retomada do poder que, outrora, teriam de delegar ao Estado, tornando-as capazes de solucionar suas desavenças por seus próprios meios sem, contudo, relegar o indivíduo ao estado primitivo de “justiça pelas próprias mãos”.

A Justiça do Trabalho nasceu com espírito conciliador. Milhares de conciliações são alcançadas corriqueiramente nesta Especializada, não somente por diretrizes legais neste sentido, mas sim e, talvez, principalmente, porque as partes que litigam nesta Especializada, aqui chegam com o intuito de encerrar sua controvérsia da maneira mais suave possível, haja vista terem, em regra, uma história em conjunto, tendo convivido muitas horas em ambiente de trabalho conjugado. Assim, a Mediação é não mais do que caminho natural à esta Especializada, por importar, no limite, em espécie mais elaborada de tentativa de conciliação, sem, contudo, eliminá-la, uma vez que ambos os procedimentos podem ser adotados em uma mesma demanda.

A Mediação, em verdade, foi feita para a Justiça do Trabalho, e nela deve encontrar solo fértil para desenvolvimento e exploração.

5 Conciliação em números. Comparativo entre os Regionais Trabalhistas.³¹

Infelizmente, não existem números de Mediação para a Justiça do Trabalho neste país, assim, apesar de o veio norteador destas linhas ser a Mediação, tomamos como comparativo os números de conciliações disponibilizados tanto pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, em seu Relatório Analítico de 2013 (ano base 2012), quanto do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em seu relatório da Justiça em Números 2013 (ano base 2012).

Em um espaço amostral de 24 Regionais, iremos focar apenas nos números alcançados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – TRT9 (os demais Regionais podem ser verificados nos relatórios anexos a esta pesquisa), com vistas a estabelecermos a situação em que se encontra este Regional no cenário nacional.

O Relatório do CNJ, Justiça em Números, revela que o TRT9, em números relativos (ou seja, não se comparam, aqui, os números absolutos de processos e conciliações, mas sim os percentuais pertinentes, considerado todo o cenário de Regionais Trabalhistas do país), encontra-se em 3º lugar quando se trata de Taxa de Congestionamento (apenas não é mais congestionado do que o 21º - RN e o 5º - BA Regionais), em 23º quando se considera o índice inerente ao número de processos

³¹ Todos os relatórios citados neste capítulo podem ser encontrados nos anexos, ao final dessa pesquisa.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 25

baixados por casos novos (à frente apenas do TRT6 – PE), em 4º lugar quando se considera a carga de trabalho dos Magistrados e em 8º, quando a análise recai sobre número de processos baixados por Julgador.

Assim, não se pode dizer que os Juízes não estão a desenvolver o seu trabalho como deveriam, afinal, estão baixando mais processos do que os Magistrados de 16 outros Regionais, além de ter maior carga de trabalho do que 20 outros Tribunais trabalhistas.

O que coloca o TRT9 em uma posição delicada é, de fato, o comparativo entre o número de processos entrantes (casos novos) e os baixados, justamente os índices que formam a alta taxa de congestionamento deste Regional. Precisamos baixar mais processos.

Tem mais, ainda pelo relatório do CNJ, agora em números absolutos, apesar de ser o TRT9 um Tribunal de médio porte, é o 6º em número de processos novos e o 5º em número de processos pendentes, ou seja, conta com algo em torno de 500 mil processos, isso em um ambiente de 24 Regionais e, aproximadamente, 7 milhões de processos em curso.

Emitiu-se, em 2012, neste Regional, 242.226 Sentenças/Decisões, nos colocando em 6º lugar neste ranking, além de termos baixado 218.719 processos, ficando também em 6º nessa comparação.

Os números absolutos revelam a origem da alta taxa de congestionamento e da inaceitável posição de 23º em relação ao número de processos baixados comparado com o número de processos entrantes.

Ainda em 2012, agora com relação ao Relatório Analítico do TST, tivemos 57.641 Conciliações, alcançando o exitoso 4º lugar dentre os Regionais quando se compara o total de conciliações alcançadas.

Já em comparativo livre, tomando por base os números do CNJ de total de processos baixados, e os do TST, com relação a conciliações obtidas, ficamos em 9º lugar dentre os Regionais no comparativo processos baixados x conciliações obtidas.

Os números do TRT9 não são os piores porém, estão longe de serem os melhores. Estamos em processo de inchamento e, por conta disso, precisamos de toda e qualquer ferramenta que tivermos à nossa disposição com vistas a baixarmos mais processos, ansiando por reverter nossa negativa taxa de processos baixados x processos novos (23ª posição).

Nossa taxa de congestionamento tem de ser revertida, o que demanda um atendimento jurisdicional mais célere (somos o 3º mais congestionado do país).

Assim, tanto em um caso, quanto no outro, justamente nos pontos que precisamos melhorar, a Mediação surge como um dos meios possíveis e viáveis a nos servir de sustentáculo para soerguimento a patamares mais elevados, que efetivamente reflitam a diligência dos servidores e Magistrados que aqui atuam.

A Mediação nos chega em boa hora e, por todo o produzido nesta pesquisa até aqui, não pode ser deixada de lado, eis que incorpora remédio salutar a integrar o coquetel que o Judiciário precisa para, de maneira eficiente, escoar toda essa demanda de processos que incha seus quadros e demanda homens hora infindáveis de trabalho e produção.



6 Tentativas com Servidor Mediador – Uma experiência no ambiente do Juízo Auxiliar de Conciliação do TRT9.³²

Com vistas a conferirmos corpo tangível à presente pesquisa, realizamos experiência perante o Juízo Auxiliar de Conciliação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, utilizando uma servidora na condução de um número controlado de audiências.

Algumas restrições nos foram impostas, como a duração da audiência (apenas dez minutos), a possibilidade de atuação da servidora, que tinha de agir de maneira mais receptiva e menos proativa, não podendo influenciar diretamente na discussão entre as partes, funcionando mais como uma testemunha que registrava os fatos ocorridos em audiência do que como uma mediadora em si e, por fim, a servidora que realizou as audiências não possuiu titulação alguma na área de Mediação, isso devido à falta de material humano com esse tipo de conhecimento no Tribunal com disponibilidade para a experiência (apesar de o CNJ oferecer, eventualmente, cursos de formação para Mediadores).

Apesar das restrições, a experiência revelou ser jurídica e praticamente possível a utilização de servidor mediador na busca por consenso entre as partes, tendo a Servidora Mediadora alcançado um índice percentual de acordos de 43,86%, enquanto que os Juízes alcançaram 36,46% (Dr. Sandro) e 20,45% (Dr. Daniel), não devendo ser estes números analisados de maneira separada, mas em conjunto, uma vez que, a proposta aqui levantada, a despeito das limitações enfrentadas, pretende provar que a atuação prévia do servidor Mediador, seguida pela atuação do Juiz Conciliador pode crescer positivamente no número de demandas baixadas ainda em fase Inicial, afetando positivamente tanto a taxa de congestionamento do Regional, quanto sua taxa de processos baixados por processos novos.

Importante registrar, neste ponto, que a atuação do Mediador não pretende excluir a atuação do Magistrado, isso porque, alcançando-se acordo na audiência, este terá de ser homologado pelo Juiz competente e, não sendo o acordo possível, o Julgador terá de proferir decisão sobre a causa, podendo, se for de seu interesse, agir como conciliador em nova tentativa de acordo entre as partes, agora em um passo posterior à primeira conversa, onde os interessados já terão revelado seus interesses com a demanda (ou ao menos parte de seus interesses).

Não se anula a figura do Juiz, pelo contrário, incorpora valor ao Magistrado que, em seu labor, atuará apenas nos casos em que, de fato, não há possibilidade de solução da controvérsia pelos próprios envolvidos, relegando ao Estado-Juiz sua função precípua, qual seja, a de dizer o direito, resguardando-lhe em horas de trabalho enquanto se potencializa a composição de conflitos na busca por baixa de número de processos em curso.

Em um cenário perfeito, o servidor Mediador teria os conhecimentos necessários à atuação em situação de negociação de posições entre as partes, dispondo de, pelo menos, 30 a 45 minutos para utilizar na audiência, tempo este que poderia ser perfeitamente alocado antes da audiência perante o Juiz competente para instrução, realizando-se os dois atos em uma mesma oportunidade, tendo ainda o servidor

³² Ao final desta pesquisa, no Anexo IV, podem ser encontrados os resultados da experiência mencionada neste capítulo.



Mediador liberdade para interagir com as partes na busca pelo consenso razoável que verdadeiramente aniquile o conflito, explorando as possibilidades de acordo entre as partes, com vistas a encerramento de processos, ao limite que esta ferramenta pode chegar, otimizando assim a experiência judicial na solução de controvérsias ainda em sua fase inicial.

O servidor mediador, como parceiro do Judiciário, além de colaborar para a baixa do número de processos com sua atuação direta, permitiria às partes a oportunidade de negociação em ambiente menos ostensivo, sem a influência da autoridade Juiz no ato em questão, possibilitando a troca de argumentos e negociação de posições sem a pressão imediata da decisão final sobre a controvérsia que, se resolvida em composição pelos envolvidos, sequer será conhecida pelos litigantes, restando ao Julgador a responsabilidade de analisar a avença e, concordando com seus termos, homologá-la.

Não há limitações jurídicas à utilização do servidor Mediador, o que pode existir é uma recalcitrância cultural, cultura esta que tem se mostrado incapaz de gerir o volumoso contingente processual deste Regional, conforme fazem prova os números relatados no capítulo anterior, o que traz à tona a necessidade de novas experiências, novas ferramentas, novos caminhos no sentido de otimização da prestação jurisdicional e, mais do que isso, otimização da gestão processual operada pelos profissionais do Direito em todas as esferas e escalões, razão pela qual a experiência relatada neste capítulo deve ser bem acolhida pela comunidade jurídica, representando o embrião para salutares mudanças na forma como se conduz um processo judicial nesta Especializada.

7 PLS 517/2011 (Atual PL 7.169/2014) – Marco Legal da Mediação no Brasil e seu possível impacto na Justiça do Trabalho.

Não existe hoje, no Brasil, uma lei regulamentadora dos processos de Mediação, sendo esta carência atendida por atos normativos como o Código de Ética para Mediadores (CONIMA), a Resolução 125/2010 do CNJ, alguns códigos de câmaras de Mediação e Arbitragem, leis de outros países e tratados internacionais diversos.

Existe, todavia, em curso perante a Câmara dos Deputados, projeto de lei (PL 7.169/2014), que pretende estabelecer o marco regulatório da Mediação neste país.

Poucas linhas foram escritas sobre o tema até o momento em que esta pesquisa estava sendo confeccionada, havendo trecho relativamente desatualizado na obra abaixo transcrita:

“No Brasil foi apresentado em 1998 um projeto de lei na Câmara dos Deputados pela deputada Zulaiê Cobra, o qual foi remetido ao Senado Federal em 2002 e aprovado nesta casa durante o mês de julho de 2006. Devido às emendas que sofreu no Senado, o projeto foi devidamente remetido à Câmara para apreciação das alterações.

O projeto se inspirou, em certa medida, na legislação argentina sobre a mediação, que data de 1995, muito embora dela se afaste por algumas peculiaridades, como a permissão para profissionais que não sejam advogados realizarem a mediação, bem como pela ausência de penalidades para a falta de comparecimento à audiência onde se realizará a tentativa de mediação. Na América do Sul, também a Colômbia possui legislação específica sobre conciliação obrigatória, desde 1991. Note-se que a



conciliação se diferencia da mediação porque naquela o conciliador deve desempenhar um papel ativo na obtenção do acordo, formulando propostas para obtenção do consenso entre as partes, ao passo que, nesta, o mediador simplesmente é um facilitador do diálogo entre as partes, que chegam por si mesmas a um acordo consensual, pois a solução emerge espontaneamente deste contato.”³³

O projeto de lei em referência propõem-se a dispor “sobre a mediação entre particulares como meio alternativo de solução de controvérsias e sobre a composição de conflitos no âmbito da Administração Pública”, considerando Mediação como “a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”.

Além de definir Mediação, o Projeto de Lei elenca os princípios sobre os quais deve esta se pautar, elencando-os em seu art. 2º, enumerando-os como imparcialidade do mediador, isonomia entre as partes, oralidade, informação, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé, salientando que ninguém será obrigado a submeter-se a procedimento de mediação (neste ponto referindo-se, por inferência lógica, à mediação extrajudicial).

Em seu art. 3º, §2º e 3º, encontram-se as ressalvas que mais dizem respeito à presente pesquisa, tornando viável a aplicação da Mediação Judicial na Justiça do Trabalho, isso porque, nos referidos dispositivos, lê-se:

Art. 3º Somente pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre matéria que admita transação.

(...)

§2º Os acordos envolvendo direitos indisponíveis e transigíveis devem ser homologados em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público quando houver interesse de incapazes.

§3º Não se submete à mediação o conflito em que se discute:

I – filiação, adoção, poder familiar ou invalidade do matrimônio;

II – interdição;

III – recuperação judicial ou falência.

Não há qualquer ressalva quanto a conflitos de natureza trabalhista e, com relação aos direitos indisponíveis, estes poderão ser objeto de mediação desde que a avença seja, posteriormente, homologada em Juízo, tornando a mediação ferramenta hábil ao fim proposto por esta pesquisa.

Já com relação à figura do mediador judicial, o art. 10 do Projeto de Lei prevê que “poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos 2 (dois) anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou entidade de formação de mediadores, reconhecida pelo Conselho Nacional de Justiça ou pela Escola Nacional de Mediação e Conciliação do Ministério da Justiça.”

Esse tipo de profissional, apesar de o projeto de lei falar em custeio de sua atividade pelas partes envolvidas no processo, poderá ser um servidor com as capacitações necessárias para tanto, o que não encontra ressalva no ordenamento, tampouco impossibilidade prática imediata de implantação.

³³ SOUZA, Luciane Moessa de. Mediação, acesso à justiça e desenvolvimento institucional. *In* Mediação de Conflitos. Novo paradigma de acesso à justiça. Coordenadores: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de. Editora Fórum. 2009. Fls. 71.



Já no art. 25 do Projeto de Lei, lê-se que, “se o Juiz, ao receber a petição inicial, verificar que a controvérsia é passível de solução pela via da mediação, encaminhará o processo ao mediador judicial (...) salvo se a petição estiver acompanhada de declaração em que o autor expresse recusa ao procedimento”, conferindo à subjetividade do julgador o poder de decisão sobre remessa do feito à mediação ou não, esta, como visto, condicionada à vontade da parte, condição *sine qua non* da Mediação como instituto.

As restrições inerentes ao projeto de lei no concernente à não imposição de mediação, ainda que judicial (o que, de onde vemos, não afetaria o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional), podem ser interpretadas como ressalvas à própria Mediação pois, se a parte, de início, revela-se desinteressada ao procedimento, denota não ter interesse em negociar posições, o que torna a Mediação inviável, como visto em capítulos anteriores.

Ainda assim, a falta de mecanismo de imposição ao processo mediatório, ou a falta de sanção no caso de negligência no curso do procedimento, revelam-se como pontos a serem otimizados no Projeto de Lei em referência, o que, talvez, somente seja possível em momento posterior, haja vista o fato de sequer haver regulamentação estabelecida acerca do instituto nos dias de hoje.

O projeto de lei versa ainda acerca da composição de conflitos em que for parte pessoa jurídica de direito público, assunto que, por fugir ao escopo desta pesquisa, será deixado de lado nestas linhas.

Seja qual for a posição do judiciário com relação ao projeto de lei como se encontra, o que não podemos nos permitir é à indiferença, pois este marco regulatório traz mudanças substanciais à processualística como um todo, oferecendo nova ferramenta aos Magistrados na busca pela melhor solução às contendas que diariamente tem de enfrentar, devendo ser, por conta disso, acompanhado de perto por todo profissional do Direito.

8 Conclusão.

Depois de ultrapassar todos os capítulos que conduziram esta pesquisa até esse ponto, a maior conclusão que se pode atingir é a de que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região precisa encontrar meios de aumentar o número de processos que consegue baixar, ao mesmo tempo que precisa reduzir o tempo que uma demanda leva entre sua propositura e a decisão final, com vistas a melhorar seus índices diante do cenário nacional.

Mas esta é uma conclusão generalista, uma vez que apenas aponta para o problema, deixando de lado o veio condutor deste trabalho, qual seja: a Mediação como ferramenta viável à otimização da gestão processual na busca por encerramento verdadeiro de demandas das mais diversas.

Assim, estamos diante dos estertores de uma nova onda de acesso à Justiça, uma voltada à realidade do Judiciário e às suas necessidades mais profundas, qual seja, uma onda de saída de processos, de atendimento salutar, célere e dinâmico das controvérsias sociais colocadas nos quadros do Judiciário, conforme cita o trecho de obra sobre a matéria abaixo transcrito:



“É indispensável pensar em uma verdadeira onda de saída da justiça com desafio inicial de em primeiro lugar eliminar o estoque de casos antigos; e como desafio permanente em segundo lugar ampliar e manter um leque de opções colocadas à disposição do cidadão para solucionar seus conflitos de forma alternativa adequada (sistema de múltiplas portas – ou multiportas).

Essa é a essência de uma quinta onda renovatória de acesso à Justiça que propiciará ao cidadão a possibilidade de efetivamente solucionar seu conflito, dentro ou fora do sistema judiciário, de maneira célere e fundamentalmente adequada.”³⁴

Assim, não pode o Judiciário, neste cenário, abrir mão de ferramentas na busca por meios de solução dos litígios que tem de resolver, apresentando-se a Mediação não como resposta única, mas como opção a ser somada ao arcabouço de possibilidades na otimização da gestão processual, ideia sintetizada pelas linhas que se seguem:

“Ao localizar na legislação os principais dispositivos que disciplinam os processos de mediação e de conciliação no ordenamento jurídico brasileiro, demonstrou-se a importância conferida pelo legislador para a solução dos litígios através da conciliação, quando estes são levados ao Poder Judiciário. Esta importância não é apenas teórica, porque muitos litígios são, de fato, resolvidos pela conciliação. Mas, ainda é possível alargar em muito o número de processos resolvidos pelas partes, com o auxílio de conciliadores e mediadores. Para além dos dispositivos legais que evidenciam a importância do processo, e do esforço já empreendido pelos seus operadores, percebe-se que ainda prevalece uma cultura adversarial do processo. É o que se verifica na rotina forense, o que pode ser reflexo do método de ensino do Direito nas faculdades, onde não se dedica maior tempo para o estudo das formas consensuais de solução de litígios.”³⁵

A composição de conflitos, além de devolver às partes um poder relegado ao Estado, qual seja, o de resolverem suas controvérsias por seus próprios meios, ainda que tenha buscado o Judiciário com esse intento, coloca o profissional do direito diante de um novo paradigma, este, talvez, não previsto nas cadeiras dos cursos de direito do país. O advogado, os servidores e os próprios magistrados, neste cenário, deparam-se com uma perspectiva não adversarial das controvérsias, retirando do litígio seu caráter belicoso e conferindo-lhe a real possibilidade de solução através de forma consensual, razoavelmente alcançada pelas partes que a ele deram origem.

Como dito e repetido em capítulos anteriores, a otimização da gestão processual, seja ela por parte do Judiciário considerado como coletividade, mas, talvez mais importante, por parte do Magistrado, individualmente considerado, alvo das políticas de flexibilização processuais que visam melhor gerir a realidade processual assoberbada dos julgadores, incorpora necessidade cotidiana e intransponível à melhor prestação da função social inerente à prestação jurisdicional deste país.

“Ademais, a política judiciária adotada pode proporcionar ao juiz a racionalização de sua carga de trabalho, uma vez que permite uma maior margem de gerenciamento dos processos que, eventualmente, possam ser submetidos à mediação, sem que isso represente ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição. Obviamente que esse gerenciamento deve guardar critérios de proporcionalidade com o princípio da duração razoável

³⁴ BACELLAR, Roberto Portugal. *Op. Cit.* Fls. 236.

³⁵ MORI, Amaury Haruo. *Op. Cit.* Fls. 195/196.



do processo, de modo que a demanda não se arraste excessivamente e possa servir de meio protelatório para a decisão judicial do litígio.”³⁶

Continuando:

“A institucionalização da mediação exige a profissionalização dos mediadores e implica o reconhecimento da *independência do procedimento de mediação* com relação a qualquer tipo de ingerência, *interna corporis* ou externa, na condução e desenvolvimento dos trabalhos de mediação, assim como com relação aos seus possíveis resultados.”³⁷

Neste tom, a Mediação importa em ato de resgate da composição de conflitos conduzida pelo Judiciário, é o lubrificante processual necessário ao azeiteamento do trato entre partes belicosas, com vistas a atingir salutar negociação de posições com vistas a se alcançar o consenso que melhor atende às expectativas de ambos os envolvidos:

“A “conciliação” que se faz é basicamente a inercial, vale dizer, aquela entabulada, encaminhada e apresentada, pelas partes e seus advogados, ao Juiz, ainda que, lá adiante, as estatísticas – que encantam e enfeitam a mídia – dela especificamente não trate.

Conciliação trabalhista é, sim, ato judicial a resgatar, via “*bons officios*” e “*persuasão*” que a velha CLT (art. 764, §1º) já recomendava aos Juízes, como boas e práticas ferramentas para tal serviço.”³⁸

Sendo certo que o procedimento mediatório, ainda que salutar, como faz prova o todo produzido neste trabalho, enfrenta e enfrentará resistências sob muitas formas, sendo a mais relevante delas, talvez, a resistência das próprias partes que, por ignorância ou desinteresse, tendem a relevar ou negligenciar as potencialidades do instituto, relegando a tentativa mediatória ao insucesso antes mesmo desta ser perpetrada.

Assim concluiu a doutrinadora:

“(…) Infelizmente, temos uma população pouquíssimo educada, com limitações no discernimento e conhecimentos necessários para sopesar o custo de um comparecimento a uma audiência com os benefícios de uma possível solução através da mediação. As pessoas costumam racionar apenas a curto prazo e concentrar-se no incômodo de comparecer e, ainda por cima, encontrar o adversário com quem já desistiram de dialogar ao decidir recorrer ao Judiciário. Não sabem como funciona a mediação, e muito menos conhecem (até se verem envolvidas como partes) a alternativa tradicional de solução de litígios: o processo judicial. Ignoram quanto tempo costuma demorar, quais as etapas, quais os critérios de julgamento em um processo judicial. Fica claro, assim, que normalmente não estão em condições de ponderar as vantagens e desvantagens da tentativa de mediação.”³⁹

³⁶ CHAVES, Manuel Matos de Araujo. Comentários à resolução 125/10 do Conselho Nacional de Justiça: Princípio da Mediação e Mediação Processual. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 262.

³⁷ *Op. Cit.* Fls. 274.

³⁸ COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes. Conciliação trabalhista: o ato judicial a resgatar. In Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013. Fls. 355.

³⁹ SOUZA, Luciane Moessa de. Mediação, acesso à justiça e desenvolvimento institucional. In Mediação de Conflitos. Novo paradigma de acesso à justiça. Coordenadores: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de. Editora Fórum. 2009. Fls. 73.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 32

Todavia, sendo este o caso, a solução reside na persistência, na manutenção constante da opção, na divulgação de suas possibilidades pelos meios acadêmicos, na criação de uma percepção real acerca das possibilidades compositivas não somente da Mediação, mas dos métodos de composição como um todo, eis que o acordo, quando se trata de processo judicial, é de longe a forma mais célere e eficiente de se resolver qualquer tipo de demanda.

Há que se ultrapassar a vetusta máxima da equiparação do justo com o legal. O texto de lei, por melhor redigido que seja, é abstrato e esvaziado quando comparado às nuances dinâmicas da realidade do fato social.

Como última citação dessa pesquisa, trazemos trecho da obra do doutrinador Antônio Rodrigues de Freitas Júnior que, por suas letras, encaixa-se perfeitamente com a ideia que os capítulos formadores dessa pesquisa tentam sintetizar. Vejamos:

“(…) na promoção da cultura da paz, inclusive no âmbito das relações interpessoais no mundo do trabalho, ferramentas não adversariais como a mediação constituem importantes instrumentos a serem consideradas na perspectiva da administração, justa e eficaz, dos conflitos. Especialmente daqueles em que seus protagonistas comportem-se por vetores contrapostos e o façam porque portadores de valores distintos de justiça. De justiça! Como enfatizei acima, não de correspondência entre o conteúdo da decisão alocativa e aquele do ordenamento jurídico positivo. Para tanto, é necessário que nos despojemos – sobretudo nós de formação jurídica – do vício de reproduzir, de modo não crítico e irrefletido, a equação: justiça = legalidade. (...) em lugar de enfatizar os óbvios limites e inadequações da mediação, redirecionemos nossas atenções para reconhecer e qualificar as já sabidas virtudes da mediação para a reconstrução da relação vítima-agressor (especialmente no âmbito das relações de trabalho, na relação empregado-empregador em que tenha ocorrido assédio moral), para a recomposição pacífica das relações continuadas (próprias à maioria das situações trabalhistas em que a extinção do vínculo possa configurar uma punição adicional à vítima), para o desenvolvimento de políticas de democratização e de promoção da higidez no ambiente de trabalho (tendo por eixo sobretudo a proteção do empregado no âmbito da relação empregado-empregador) – sem falar em sua possível, ainda que incipiente e errática, utilização no terreno das relações sindicais.”⁴⁰

O maquinário do judiciário tem de ser otimizado, de tempos em tempos, por novas ideias, ferramentas e rumos, com vistas a manter-se a par das evoluções sociais no meio em que se insere, eis que, se o Direito se afastar da realidade, a realidade, por inexorável, afastar-se-á do Direito, repetindo-se esta conclusão também para o âmbito processual trabalhista, que deve oxigenar-se com novas ferramentas na busca da composição, potencializando as possibilidades da conciliação que lhe é germinal.

Planejar a saída (escoamento) de processos da Justiça no Brasil é uma necessidade e, por assim dizer, a Mediação encorpa as opções de ferramentas viáveis na busca por uma melhor gestão processual, conferindo aos operadores do Direito a chance de, pela composição, abrirem porta de saída aos processos judiciais mais variados, colaborando para que a balança penda mais para o número de processos baixados, do

⁴⁰ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. Mediação em relações de trabalho no Brasil. *In* Mediação de Conflitos. Novo paradigma de acesso à justiça. Coordenadores: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de. Editora Fórum. 2009. Fls. 196/197.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 33

que para o de processos entrantes, culminando com a redução do inchaço assoberbado que o Judiciário tem enfrentado.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 34

ANEXO I – Tabela de Número de Conciliações nos Regionais Trabalhistas (fonte: TST)

Tabela 3.9. Percentual de Conciliações nas Regiões Judiciárias. 2012.				
Posição	Região Judiciária	Conciliações	Julgados	% Conciliações
1	19ª - AL	16.510	30.875	53,47
2	2ª - SP	169.133	340.892	49,61
3	12ª - SC	34.540	69.988	49,35
4	9ª - PR	57.641	118.373	48,69
5	24ª - MS	12.332	25.612	48,15
6	7ª - CE	20.308	43.184	47,03
7	18ª - GO	31.683	67.495	46,94
8	4ª - RS	63.666	139.127	45,76
9	6ª - PE	40.440	91.997	43,96
10	15ª - Campinas/SP	111.363	254.190	43,81
11	3ª - MG	106.138	245.492	43,23
12	8ª - PA e AP	32.617	77.004	42,36
13	23ª - MT	12.814	30.872	41,51
14	1ª - RJ	93.926	238.201	39,43
15	16ª - MA	12.032	31.070	38,73
16	13ª - PB	10.119	26.255	38,54
17	14ª - RO e AC	9.941	26.552	37,44
18	11ª - AM e RR	20.508	56.062	36,58
19	10ª - DF e TO	20.470	56.473	36,25
20	5ª - BA	40.150	111.106	36,14
21	17ª - ES	10.318	31.691	32,56
22	21ª - RN	7.189	24.454	29,4
23	22ª - PI	5.892	23.011	25,61
24	20ª - SE	4.003	15.734	25,44
	País	943.733	2.175.710	43,38

Fonte: Relatório Analítico TST - 2012 (ano base)

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/1ef6418b-13fa-404f-9e3a-0e894aa21358>



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 35

ANEXO II – Relatório da Justiça em Números – Tabela com informações sobre número de processos entrantes e número de processos baixados por Regional Trabalhista (fonte: CNJ)

Movimentação Processual da Justiça do Trabalho									
Grupo	Tribunal Regional do Trabalho	CP - Casos Pendentes		CN - Casos Novos		T Baix - Total de Processos Baixados		Sent - Total de Sentenças / Decisões	
Grande Porte	TRT 01ª Região	280.788	3º	335.762	4º	348.319	4º	386.138	3º
Grande Porte	TRT 02ª Região	623.365	1º	746.161	1º	725.401	1º	688.563	1º
Grande Porte	TRT 03ª Região	192.854	7º	391.135	3º	354.808	3º	364.683	4º
Grande Porte	TRT 04ª Região	216.034	6º	266.399	5º	252.351	5º	269.684	5º
Médio Porte	TRT 05ª Região	230.954	4º	189.741	8º	182.356	7º	186.563	7º
Médio Porte	TRT 06ª Região	111.760	8º	199.711	7º	165.369	8º	176.279	8º
Médio Porte	TRT 07ª Região	71.685	12º	72.054	14º	72.448	14º	64.758	14º
Médio Porte	TRT 08ª Região	40.734	18º	110.929	11º	114.815	10º	105.485	10º
Médio Porte	TRT 09ª Região	225.254	5º	243.934	6º	218.719	6º	242.226	6º
Médio Porte	TRT 10ª Região	92.514	11º	92.799	12º	93.722	12º	78.682	13º
Médio Porte	TRT 11ª Região	45.085	17º	84.636	13º	84.535	13º	83.257	12º
Médio Porte	TRT 12ª Região	107.692	9º	118.557	9º	128.374	9º	108.794	9º
Médio Porte	TRT 13ª Região	31.935	20º	50.328	17º	58.761	16º	38.253	22º
Pequeno Porte	TRT 14ª Região	22.881	24º	46.732	18º	47.866	20º	47.068	19º
Grande Porte	TRT 15ª Região	521.839	2º	451.863	2º	464.639	2º	460.347	2º
Pequeno Porte	TRT 16ª Região	50.809	15º	46.238	19º	52.607	18º	51.224	17º
Pequeno Porte	TRT 17ª Região	45.706	16º	56.772	16º	59.407	15º	58.554	15º
Médio Porte	TRT 18ª Região	54.480	14º	111.370	10º	100.257	11º	86.689	11º
Pequeno Porte	TRT 19ª Região	68.453	13º	43.327	20º	58.185	17º	37.511	23º
Pequeno Porte	TRT 20ª Região	28.097	22º	21.894	24º	24.114	24º	26.510	24º
Pequeno Porte	TRT 21ª Região	94.196	10º	40.910	22º	44.224	21º	47.421	18º
Pequeno Porte	TRT 22ª Região	26.657	23º	37.925	23º	38.065	23º	40.440	21º
Pequeno Porte	TRT 23ª Região	39.054	19º	57.174	15º	52.481	19º	55.597	16º
Pequeno Porte	TRT 24ª Região	30.272	21º	43.270	21º	42.463	22º	42.600	20º
Justiça do Trabalho		3.253.098		3.859.621		3.784.286		3.747.326	

Fonte: Relatório Justiça em Números - CNJ

<http://www.cnj.jus.br/BOE/OpenDocument/1308221209/OpenDocument/opendoc/openDocument.jsp>



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 36

ANEXO III – Relatório Justiça em Números. Indicadores de Produtividade na Justiça do Trabalho (Fonte: CNJ)

Indicadores de Produtividade da Justiça do Trabalho											
Grupo	Tribunal Regional do Trabalho	TC - Taxa de Congestionamento		TbCn - Processos Baixados por Caso Novo		K - Carga de Trabalho dos Magistrados		SM - Sentenças / Decisões Terminativas de Processo por Magistrado		Baixados por Magistrados	
		%	Rank	%	Rank	Valor	Rank	Valor	Rank	Valor	Rank
Grande Porte	TRT 01ª Região	43,51%	14º	103,74%	8º	2.552,14	5º	1.359,64	2º	1.226,48	4º
Grande Porte	TRT 02ª Região	47,03%	10º	97,22%	17º	3.553,44	1º	1.631,67	1º	1.718,96	1º
Grande Porte	TRT 03ª Região	39,24%	20º	90,71%	21º	2.266,78	10º	1.284,10	3º	1.249,32	3º
Grande Porte	TRT 04ª Região	47,69%	9º	94,73%	19º	2.044	13º	963,16	13º	901,25	19º
Médio Porte	TRT 05ª Região	56,65%	2º	96,11%	18º	2.473,20	6º	910,06	17º	889,54	20º
Médio Porte	TRT 06ª Região	46,91%	11º	82,80%	24º	2.357,28	8º	1.224,16	6º	1.148,40	9º
Médio Porte	TRT 07ª Região	49,60%	6º	100,55%	13º	2.212,62	11º	952,32	14º	1.065,41	12º
Médio Porte	TRT 08ª Região	24,30%	24º	103,50%	9º	1.646,90	20º	1.004,62	11º	1.093,48	10º
Médio Porte	TRT 09ª Região	53,38%	3º	89,66%	23º	2.679,68	4º	1.274,87	4º	1.151,15	8º
Médio Porte	TRT 10ª Região	49,43%	7º	100,99%	12º	2.362,87	7º	884,07	19º	1.053,06	14º
Médio Porte	TRT 11ª Região	34,83%	21º	99,88%	15º	1.905,70	17º	1.140,51	8º	1.158,01	7º
Médio Porte	TRT 12ª Região	43,26%	15º	108,28%	5º	2.061,43	12º	899,12	18º	1.060,94	13º
Médio Porte	TRT 13ª Região	28,57%	23º	116,76%	2º	1.320,22	23º	562,54	24º	864,13	21º
Pequeno Porte	TRT 14ª Região	31,24%	22º	102,43%	11º	1.426,20	22º	922,9	15º	938,55	18º
Grande Porte	TRT 15ª Região	52,28%	4º	102,83%	10º	2.844,50	3º	1.244,18	5º	1.255,78	2º
Pequeno Porte	TRT 16ª Região	45,79%	12º	113,77%	3º	1.835,18	19º	914,71	16º	939,41	17º
Pequeno Porte	TRT 17ª Região	42,03%	17º	104,64%	7º	1.982,37	16º	975,9	12º	990,12	15º
Médio Porte	TRT 18ª Região	39,55%	19º	90,02%	22º	2.043,21	14º	1.008,01	10º	1.165,78	5º
Pequeno Porte	TRT 19ª Região	47,95%	8º	134,29%	1º	2.322,88	9º	750,22	22º	1.163,70	6º
Pequeno Porte	TRT 20ª Região	51,76%	5º	110,14%	4º	1.865,50	18º	883,67	20º	803,8	22º
Pequeno Porte	TRT 21ª Região	67,27%	1º	108,10%	6º	3.086,09	2º	1.030,89	9º	961,39	16º
Pequeno Porte	TRT 22ª Região	41,06%	18º	100,37%	14º	2.021,03	15º	1.155,43	7º	1.087,57	11º
Pequeno Porte	TRT 23ª Região	45,46%	13º	91,79%	20º	1.427,59	21º	761,6	21º	718,92	23º
Pequeno Porte	TRT 24ª Região	42,26%	16º	98,13%	16º	1.317,90	24º	710	23º	707,72	24º
	Justiça do Trabalho	46,80%		98,05%		2.430,39		1.153,02		1.164,40	

Fonte: Relatório Justiça em Números - CNJ

<http://www.cnj.jus.br/BOE/OpenDocument/1308221209/OpenDocument/opendoc/openDocument.jsp>



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 37

ANEXO IV – Planilha completa de comparação entre os acordos obtidos na experiência perante o Juízo Auxiliar de Conciliação do TRT9

Juiz/Servidor	Qtdd Total	Qtdd Ausência de Partes	Qtdd Prejudicadas (Ausência Partes e Advogados)	Qtdd Ausência Advogados	Audiências Consideradas	Mapa de Objetos		Qtdd Acordos	Percentual Rendimento
						A	B		
Dr. Sandro (JAC)	124	65	28	32	96	A	6	35	36,46
						B	68		
						C	12		
						D	10		
						E	0		
						F	66		
						G	10		
						O	44		
Dr. Daniel (3ª VdT PNG)	103	26	15	23	88	A	1	18	20,45
						B	95		
						C	34		
						D	20		
						E	1		
						F	78		
						G	17		
						O	1		
Servidora Fabiana (JAC)	77	52	20	21	57	A	4	25	43,86
						B	39		
						C	10		
						D	14		
						E	0		
						F	43		
						G	6		
						O	28		
Objetos - Justiça do Trabalho									
A	Acidente de Trabalho / Doenças Profissionais			E	Declaratória				
B	Jornada			F	Remuneração (diferença CCT/Integrações/valores "por fora"/Desvio de Função/Equiparação Salarial)				
C	Condições Gerais de Trabalho (ambiente/periculosidade/insalubridade)			G	Dispensa Indevida/Discriminatória				
D	Vínculo de Emprego			O	Outros				



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

fl. 38

ANEXO V – Comparativo entre o número de Conciliações e o Número de Processos Baixados na Justiça do Trabalho (Comparação entre os Relatórios Justiça em Números – CNJ – e Analítico da Justiça do Trabalho – TST)

Grupo	Tribunal Regional do Trabalho	T Baix - Total de Processos Baixados		Conciliações	Comparativo de Conciliações em relação a Baixados	
Médio Porte	18ª - GO	100.257	11º	31.683	31,60	1º
Grande Porte	3ª - MG	354.808	3º	106.138	29,91	2º
Pequeno Porte	24ª - MS	42.463	22º	12.332	29,04	3º
Médio Porte	8ª - PA e AP	114.815	10º	32.617	28,41	4º
Pequeno Porte	19ª - AL	58.185	17º	16.510	28,38	5º
Médio Porte	7ª - CE	72.448	14º	20.308	28,03	6º
Grande Porte	1ª - RJ	348.319	4º	93.926	26,97	7º
Médio Porte	12ª - SC	128.374	9º	34.540	26,91	8º
Médio Porte	9ª - PR	218.719	6º	57.641	26,35	9º
Grande Porte	4ª - RS	252.351	5º	63.666	25,23	10º
Médio Porte	6ª - PE	165.369	8º	40.440	24,45	11º
Pequeno Porte	23ª - MT	52.481	19º	12.814	24,42	12º
Médio Porte	11ª - AM e RR	84.535	13º	20.508	24,26	13º
Grande Porte	15ª - Campinas/SP	464.639	2º	111.363	23,97	14º
Grande Porte	2ª - SP	725.401	1º	169.133	23,32	15º
Pequeno Porte	16ª - MA	52.607	18º	12.032	22,87	16º
Médio Porte	5ª - BA	182.356	7º	40.150	22,02	17º
Médio Porte	10ª - DF e TO	93.722	12º	20.470	21,84	18º
Pequeno Porte	14ª - RO e AC	47.866	20º	9.941	20,77	19º
Pequeno Porte	17ª - ES	59.407	15º	10.318	17,37	20º
Médio Porte	13ª - PB	58.761	16º	10.119	17,22	21º
Pequeno Porte	20ª - SE	24.114	24º	4.003	16,60	22º
Pequeno Porte	21ª - RN	44.224	21º	7.189	16,26	23º
Pequeno Porte	22ª - PI	38.065	23º	5.892	15,48	24º
Justiça do Trabalho		3.784.286		943.733	24,94	



REFERÊNCIAS

Bibliográficas

- CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Editora Sergio Fabris. 1988.
- Conciliação um caminho para a paz social. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs. Organizadores: BUSNARDO, Juliana Cristina; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Editora Juruá. 2013.
- LORENTZ, Luciana Nacur. Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Trabalhistas. Ed. LTr. 2002.
- Mediação de Conflitos Individuais. Manual de Orientação. Ministério do Trabalho. SRT – Secretaria de Relações do Trabalho. 1997.
- VEZZULLA, Juan Carlos. Teoria e Prática da Mediação. Paraná: Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil, 1998.
- BACELLAR, Roberto Portugal. Mediação e Arbitragem. Ed. Saraiva (Saberes do Direito). 2012.
- AMARAL, Lídia Miranda de Lima. Mediação e Arbitragem. Uma solução para os conflitos trabalhistas no Brasil. Editora LTr. 1994.
- FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. Mediação e Solução de Conflitos. Ed. Atlas. 2008.
- Mediação de Conflitos. Novo paradigma de acesso à justiça. Coordenadores: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de. Editora Fórum. 2009.

Eletrônicas

- <http://www.tst.jus.br/>
- <http://www.cnj.jus.br/>
- <http://stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>

Legislativas

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil.
- BRASIL. Lei nº 9.307, de 13 de setembro de 1996.
- BRASIL. Código de Ética para Mediadores (CONIMA)
- BRASIL. Projeto de Lei do Senado – PLS 517/2011
- BRASIL. Resolução 125, Conselho Nacional de Justiça, de 29 de novembro de 2010.

Internacionais

- Recomendação 92/1951, Organização Internacional do Trabalho – OIT.