

A INSTRUMENTALIZAÇÃO CONSENSUAL NA GESTÃO DO CONFLITO LABORAL

Celeida Maria Celentano Laporta¹

SUMÁRIO: Introdução. 1. Conflito contemporâneo e a conflitolgia. 2. Breves considerações da Mediação e Arbitragem laboral. 3. Instrumentalização consensual para o conflito laborativo. 4. Considerações Finais. 5. Referências bibliográficas

INTRODUÇÃO

O acesso ao judiciário não é a única via que possibilita as partes buscarem quando há um litígio, há outros mecanismos para a solução de conflitos a serem considerados pelas partes envolvidas. Os meios extrajudiciais de solução de conflitos mais utilizados como alternativa ao Poder Judiciário, são: negociação mediação, conciliação e arbitragem.

O presente artigo tem como objetivo analisar de forma concisa o tema sobre os conflitos laborais e o mecanismo da aplicabilidade do instituto da mediação para sua gestão.

¹ Celeida Maria Celentano Laporta é Co - Founder da CS VIEWS câmara de Mediação e Arbitragem e do Instituto CS VIEWS. Bacharelado e Licenciatura Matemática PUC/SP, Analista de Sistemas, Advogada com pós graduação Tributária PUC/SP. Mestre em Direito pela Escola Paulista de Direito EPD, Coach Empresarial com formação e Certificação Internacional, Professional & Self Coaching pelo Instituto Brasileiro de Coaching IBC, Mediadora Judicial do CEJUSC – Centro Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania Santana de Parnaíba/São Paulo, Mediadora Judicial CECON –TRF3 Barueri/ São Paulo, Árbitra, Mediadora judicial e extrajudicial credenciada no CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Mediadora Certificada pelo Instituto de Certificação de Mediadores Lusófonos na Universidade Porto, Portugal. Curso Theory and Tools of Harvard Negotiation Project – EUA., Especialização Mediação Universidad Salamanca – Espanha, Especialização Mediação e Arbitragem Universidade Portucalense – Portugal. Co Autora: *Fenômeno da Desjudicialização: Uma Nova Era de Acesso à Justiça*, Coordenador Doutor Willis Santiago Guerra Filho, Ed. Lumen Juris, 2018. Autora e organizadora do livro *Mediação de Conflitos na Prática- Estudos de Casos Concretos*, Ed. Lumen Júris, 2019. Autora do livro *ODR Resolução de Conflitos Online*. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2021. Palestrante nacional e internacional, professora de cursos na área dos Meios Adequados de Resolução de Conflitos, Direito digital e Lei Geral de Proteção de _advogada@celeidalaporta.adv.br.

Diante da profusão contínua de relações laborais oriundas de um mundo inovador e contemporâneo, cujas relações desaguam na sua maioria em controvérsias para serem julgadas em números exponenciais de processos frente ao Judiciário Trabalhista, não é mais admissível pensar somente nessa alternativa, ou seja, a Judicialização.

Sendo assim, para a respectiva elaboração adotou-se o método dedutivo, isto é, parte-se da premissa de uma especificação do conhecimento já existente, de uma verdade já estabelecida, sobretudo sobre o conceito do conflito e do instituto da mediação.

O percurso seguido por esse artigo apresenta uma explanação sobre a flexibilização da Reforma trabalhista, com a indução taxativa à autocomposição por meio da mediação e a dicotomia no que tange o empregado transacionar perante ao princípio da indisponibilidade.

Nesse contexto, o estudo apresenta de forma sucinta a instrumentalização da mediação no aspecto preventivo do conflito laboral ou posterior a judicialização da reclamatória trabalhista.

1. CONFLITO CONTEMPORÂNEO E A CONFLITOLOGIA

O conflito, a controvérsia ou a divergência de interesses tem revestido os relacionamentos da humanidade ao longo de toda nossa linha evolutiva.

Viver e sobreviver em sociedade, isto é, coexistir com o caminhar desenfreado da inovação, dos impactos das infinitas e novas interligações relacionais, sejam elas oriundas de relações interpessoais e/ou interempresariais tem sido o grande desafio para todos. Com efeito, o mundo contemporâneo inevitavelmente edifica diariamente uma sociedade conflituosa.

Inicialmente, provoquemos breves inquietações sobre o conflito: Como se instala um conflito? diante de uma negativa, de uma frustração, de uma expectativa ilusória? de interesses contrapostos? da falta de comunicação? do diálogo não síncrono ou não assíncrono? de uma pretensão resistida?

A palavra **conflito** vem do **Latim** *conflictus*, *confligere*, que significa: choque, embate das pessoas que lutam, reencontro, discussão, alteração, desordem, antagonismo, oposição, conjuntura, momento crítico, pretensão resistida, pendência, controvérsia, disputa, litígio.

É bem de ver, observar outra perspectiva, segundo Noberto Bobbio, o conflito é a negação da cooperação em qualquer grupo social. Qualquer sociedade histórica pode se definir a qualquer momento, de acordo com as formas do conflito e da cooperação entre os diversos atores que nesta surgem. (BOBBIO, 2003, p.46)

O conceito sobre o esquema preambular fixado apresenta duas acepções para o termo, a primeira no âmbito do conflito social e a segunda do conflito que se repute da relação jurídica. Operam-se assim dois conceitos em contraponto “conflito” e “litígio”, e nessa linha Luis Alberto Warat já defendeu:

No litígio, os juízes decidem as formas do enunciado, pelas partes, atendendo as formas do pretendido e não às intenções dos enunciantes. Apresentar o conflito como litígio implica não levar em conta a necessidade de trabalhá-lo em seu devir temporal. Os magistrados operam sobre o conflito interditando-o ou congelando-o no tempo, eliminando a variável temporal para poder demarcar as controvérsias em um plano de abstração jurídica que permita controlar as variáveis com as quais organizam suas decisões (WARAT,2001, p.81).

O conflito é transdisciplinar, simultaneamente ele é delineado mediante o ponto de vista linguístico, jurídico, sociológico, antropológico, cultural, psicológico ou comportamental, Ele se instala perante a inerência do indivíduo e se perpetua pela aptidão que o ser humano tem em se dividir em partes colocando-se primordialmente em uma relação conflituosa.

Paralelamente, cumpre um rápido cotejo sobre a Teoria de Maslow, Abraham Maslow psicólogo comportamental que desenvolveu a Teoria da Hierarquia das Necessidades. Através de uma representação gráfica piramidal, Maslow demonstra de forma hierárquica as necessidades humanas após um estudo comportamental e transpessoal.

Nesse conceito, em análise à Teoria de Maslow² explica que quando as camadas da pirâmide não são atingidas surge a frustração, a hostilidade e a insegurança que paralisam a inteligência emocional e a capacitação para autonomia da vontade.

A teoria divide em cinco níveis os fatores de satisfação do ser humano, no seu topo concentra as necessidades de nível alto, as realizações pessoais que compõe a criatividade, talento e o desenvolvimento pessoal. Nos três níveis subsequentes apresenta a estima com fatores internos de autoestima e reconhecimento, de fatores sociais como amor, amizade e família, e de segurança no sentido estrito da proteção contra dados físicos e emocionais.

As necessidades emergências estão na base da pirâmide como fome, sede, abrigo e outras necessidades corporais, e de forma complementar as demais prioridades apontadas, segurança, amor, reconhecimento e desenvolvimento pessoal, portanto, a Pirâmide de Maslow potencializa

² MASLOW, A. H. A Theory of Human Motivation. 1943. Disponível <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em 10 mai.2020.

a reflexão sobre fontes comportamentais para a análise da origem do conflito sob o a perspectiva da conflitologia.

A conflitologia é a fonte geradora na qual se pressupõem direitos e deveres, resultando no cumprimento de obrigações contrapostas. O protagonismo e o reconhecimento da importância do ponto de vista e do conflito personalizado com as obrigações resistidas de cada indivíduo, tem sido a mola propulsora e indicativa para a resolução de conflitos e aprendizagem para a construção de uma sociedade engajada na cultura da paz.

Por sua vez, o Direito surgiu para regular os direitos e obrigações de relações resistidas oriundas de conflitos para serem transportadas para o litígio frente ao Judiciário. No Brasil a conflitologia é diagnosticada diante da análise dos números do Judiciário, como um dos países mais conflitantes do mundo.

Pode-se analisar, portanto, que existe uma correlação lógica na qual se demonstra a proporcionalidade de conflito à falta de confiança, ou seja, uma população conflituosa não confia, e se não estabelece confiança nas relações, gera-se o conflito.

No caso, acrescenta-se a essa análise o cenário de um país com crises sociais, políticas e econômicas o que resultará em um povo extremamente litigante.

A par disso, o tradicional Judiciário que se propõe a sentenciar sobre os litígios e não fixa compromisso com o conflito, nem sempre tem se demonstrado eficiente, principalmente para uma sociedade brasileira conflituosa e litigante.

Nesse sentido, segundo o CNJ³ através do relatório Justiça em Números, em 2019 o Brasil atingiu uma média de 80 milhões de processos, com um tempo médio para baixa de um processo na justiça comum em 1ª instância de 2 à 6 anos.

A conflitologia pode ter a sua gênese diante da controvérsia sobre valor controvertido a ser pago para uma empresa de telefonia, quanto a contrariedade sobre a partilha de bens, sobre as regras da visita da guarda compartilhada de um filho, na indignação do empregado que questiona o valores pertinente as verbas rescisórias de sua TRCT⁴, sobre sua jornada de trabalho, em destaque o empregado que alega assédio nas relações empregatícias.

Enfim, são inúmeros interesses contrapostos ou violações de direitos que são fatores geradores de conflitos, e que inevitavelmente serão convertidos em lide frente a suas respectivas Judicializações.

³BRASIL, CNJ Conselho Nacional de Justiça – Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justicaemnumeros>. Acesso em 10 ago. 2020.

⁴ TRCT Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

Com efeito, a gestão preventiva destes conflitos é imperiosa e inexorável para promover o diálogo e a comunicação entre as partes, conduzindo-as para a autocomposição, seja pelos métodos de negociação, mediação, conciliação ou a heterocomposição extrajudicial, a arbitragem.

2. BREVES CONSIDERAÇÕES DA MEDIAÇÃO E DA ARBITRAGEM LABORAL

Diante da temática do presente artigo no que concerne a gestão de conflitos laborais, nos ateremos em especial sobre o instituto jurídico da mediação e sua eficácia.

A mediação é um método de resolução de conflitos não adversarial, que vem se instalando em vários países como um efetivo instituto de autocomposição, tanto no âmbito privado quanto judicial, o que preconiza uma tendência mundial para a pacificação dos litígios.

No âmbito judicial a Resolução 125/2010 do CNJ regulamentou a mediação como instrumento eficaz para a pacificação social e prevenção de litígios e instituiu a Política Judiciária Nacional de resolução de conflitos. Adicionalmente a Lei de Mediação 13.140/2015 define a mediação no parágrafo único do art. 1º nos seguintes termos “Considera-se mediação 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”.

O mediador devidamente capacitado atua tecnicamente como facilitador, busca neutralizar a emoção das partes, facilitando a solução da controvérsia, de forma que as partes possam encontrar soluções criativas e produtivas para lidar com o impasse que os envolvem.

E no contexto resultante, ensina Luiz Fernando Do Vale de Almeida Guilherme que a mediação está calcada na efetivação da arte da linguagem para fazer ganhar vida ou recriar o elo entre as pessoas, senão vejamos:

O termo mediação atinge as realidades sociais e econômicas mais dispare. Refere-se a um mecanismo confidencial e voluntário de gestão de litígios a partir do qual as partes recorrem a um terceiro que deverá agir de modo imparcial e independente, com o propósito de dirimir o conflito.

Baseia-se, com efeito, na efetivação da arte da linguagem para possibilitar o nascimento ou a recriação de um enlace entre pessoas. Significa a intervenção de um terceiro neutro buscando a intermediação da relação conflituosa. Ele, o mediador, operacionaliza a comunicação. Auxilia no resgate ao diálogo até uma solução. O que se tem, ao final, é o mediador atuando como um facilitador e trabalhando a comunicação e a relação, mas, sobretudo, com as partes chegando a um acordo por elas mesmas. (GUILHERME, 2019, p. 23).

A guisa de explicar, complementa-se com brevidade as principais características da mediação: *Autonomia da vontade*, de forma que a mediação extrajudicial contempla a voluntariedade almejando ganhos mútuos, *Confidencialidade*, uma vez que todas as tratativas são confidenciais, a exceção de imputação criminosa, que deve ser informado ao órgão judiciário, Código de conduta, na medida em que as regras de boa convivência são propostas pelo mediador e pactuadas entre as partes na primeira reunião, *Celeridade*, o principal diferencial em relação aos demais métodos, uma vez que a maioria dos conflitos mediados tem duração curta e média de tempo, bem inferior ao procedimento de arbitragem e ao processo judicial. *Comediação*, pois, a depender da complexidade do conflito, é recomendável atuação de dois mediadores, *Valorização do advogado*, em vista que o termo do acordo constituído pelas partes e pelo mediador, elaborado com a efetiva contribuição do advogado, é título executivo extrajudicial e o *Custo*, proporcionalmente mais vantajoso se comparado à arbitragem e/ou demanda judicial.

Desponta-se também, que a mediação vai além do fato jurídico, tem o viés emocional intrínseco a natureza do conflito, e é através de técnicas que o mediador terceiro facilitador conduz o procedimento e as partes à resolução da controvérsia.

Em síntese, na mediação as partes assumem a responsabilidade e o poder para gerir seus próprios conflitos. Portanto, autorizam um mediador, terceiro imparcial e neutro para conduzir o procedimento da mediação, diverso da jurisdição estatal onde o poder é delegado aos investidos das suas funções jurisdicionais e as partes não participam e não se responsabilizam pela decisão desse terceiro outorgado por elas.

Verifica-se também, como método de resolução de conflitos, a heterocomposição extrajudicial, a Lei nº 9307/1996 alterada com a Lei 13.129/2015, diante da lei da arbitragem também prevalece a autonomia da vontade das partes, igualmente à mediação, entretanto, o terceiro árbitro imparcial irá decidir para as partes.

O instituto da arbitragem foi acolhido diante da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, uma vez que a arbitragem encontrou seu protagonismo no ordenamento jurídico laboral,

possibilitando a sua aplicabilidade no direito individual do trabalho, consoante positivado no artigo 507-A da referida lei.

A previsão da inclusão da cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, é positivada desde que pactuado entre as partes com transparência prevalecendo a autonomia de vontade das partes, o princípio da boa-fé e paridade das armas entre os envolvidos.

Oportuno consignar que a convenção arbitral disposta no art. 3º da Lei 9307/96, alterada com a Lei 13.129/2015, pode ser estipulada de forma preventiva nos contratos nos moldes de cláusula compromissória. Na ausência dessa prevenção e com a instalação da controvérsia, recorre-se ao compromisso arbitral, documento a ser estipulado pelas partes outorgando a arbitragem com a via escolhida para resolver o litígio.

A nova norma trabalhista criou a figura do empregado hipersuficiente, caracterizado por ter a remuneração duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social disposto no artigo 507-A da CLT.

Concomitantemente, a referida Lei acrescentou parágrafo único do artigo 444 da CLT, permitindo que a livre estipulação das condições contratuais entre empregado e empregado, para o empregado que for portador de diploma de nível superior.

Ainda que o fator numerário importe na classificação desse empregado como hipersuficiente, o procedimento arbitral deve ser devidamente esclarecido, prevalecendo a transparência, boa fé e autonomia da vontade. Empregado e empregador diante de uma controvérsia, recorrerão a uma câmara de arbitragem consoante constar na cláusula compromissória, cumpre esclarecer, portanto, ao empregado de que se trata de um órgão privado e não Justiça do Trabalho e tampouco um sindicato.

Não obstante, a eficácia da arbitragem trabalhista constrói paulatinamente jurisprudência que reconhece os efeitos sentença de acordo trabalhista arbitral :

Arbitragem. Sentença arbitral homologatória de acordo trabalhista. Eficácia de sentença judicial. Trata-se de recurso especial interposto em face de acórdão do TRF da 3ª Região, que negou provimento a agravo em que se sustentava o não cabimento de Arbitragem para negociar direitos trabalhistas. Além disso, arguia o agravante ser incabível Mandado de Segurança em que se pleiteava a validade e eficácia de sentença arbitral homologatória de acordo de rescisão de contrato de

trabalho para fins de levantamento de FGTS e seguro desemprego, alegando a inexistência de direito líquido e certo, bem como a prevalência da presunção de constitucionalidade e legitimidade dos atos administrativos. Entende o STJ que o art. 31 da Lei de Arbitragem dá à sentença arbitral a mesma eficácia jurídica das sentenças judiciais, sendo, portanto, válida, não sujeita à homologação pelo Poder Judiciário e não constituindo empecilho para o levantamento de FGTS e seguro desemprego. Negado seguimento ao Recurso Especial. STJ – Recurso Especial nº 1.531.750/SP

Corroborando, o princípio da proteção do empregado também denominado princípio tutelar e o princípio da decisão informada, devem ser respeitados independentemente da classificação ao qual se aloja o empregado, seja ele hipossuficiente ou hipersuficiente, sendo relevante que o procedimento não poderá ter vício para não incorrer em uma eventual nulidade.

Portanto a pacificação dos conflitos laborais via jurisdição privada deve ser revestida de boas práticas, confiança e boa-fé que dependem também além dos critérios do procedimento arbitral e dos requisitos da lei, de uma mudança de cultural frente ao conflito, que cada vez mais deverá ser tratado preventivamente.

3. INSTRUMENTALIZAÇÃO CONSENSUAL PARA O CONFLITO LABORATIVO

No tocante aos conflitos laborais, a gestão se aplica diante da área de Recursos Humanos, para que haja a garantia do funcionamento adequado da força de trabalho, e a obtenção de um bom ambiente laboral.

Ademais, o departamento de RH tem como objetivo preservar o bem-estar dos colaboradores, considerando-se que o ecossistema do ambiente de trabalho, é composto por pessoas ou grupos heterogêneos no componente social, econômico e cultural dentro de uma organização.

Por seu turno, um conflito de trabalho pode ser entendido como as diferenças que ocorrem entre diferentes pessoas ou grupos de pessoas que pertencem à mesma organização. Com a interação e convivência desses grupos é inevitável que, com o passar do tempo, ocorram conflitos dentro de uma empresa, pois ela está em constante evolução e questões como as mudanças realizadas ou as relações pessoais do dia a dia podem causar diferentes pontos de vista.

É sabido que dentro de uma organização, encontram-se uma grande variedade de disputas trabalhistas, dependendo da natureza delas. Diferenças entre colegas de trabalho, excesso de demandas de trabalho, ausência de comunicação e transparência por parte dos gestores, problemas com as funções dos trabalhadores e com o organograma da empresa ou a falta de produtividade por motivos diversos são apenas alguns dos conflitos que podem surgir na teia organizacional de uma empresa.

Esses conflitos podem ser extremamente prejudiciais para a organização, que avançam além de um futuro passivo trabalhista, impactam na imagem da empresa, na produtividade e na vida das pessoas., impõe-se, portanto, a vital importância de acatar os instrumentos adequados para a gestão do conflito laboral preventivamente.

Os conflitos laborais historicamente demandam uma escala crescente de judicialização, porém somente em 2017 com a Reforma Trabalhista os Tribunais, uma vez que contabilizaram um decréscimo.

Observa-se, portanto essa redução segundo informa o Tribunal Superior do Trabalho⁵, que entre janeiro e setembro de 2017 foram recebidos (2.013.241), dois milhões, treze mil e duzentos e quarenta e uma reclamações trabalhistas, sendo que no mesmo período de 2018 o número caiu para (1.287.208), um milhão, duzentos e oitenta e sete e duzentos e oito processos em 1ª instância.

Inicialmente a CLT⁶ Lei 13.467/2017 com chamada Reforma Trabalhista, positivou alterações que flexibilizaram alguns dos direitos trabalhistas, de certa forma como resposta a multiplicidade de modelos e das novas relações de trabalho do mundo contemporâneo, que segue em contínua transformação digital.

Diante dos novos dispositivos da Lei 13.467/2017 e dos altos índices de Judicialização na esfera trabalhistas, há uma necessidade premente de construir um modelo diverso para instrumentalizar os conflitos trabalhistas. Entende-se que diante desse cenário, há de se desenvolver um novo olhar para a gestão dos conflitos laborais, que de forma democrática, os próprios envolvidos empregado e empregador, mediante prévio conhecimento e com a devida segurança jurídica, busquem soluções adequadas às suas próprias particularidades.

⁵ PRIMEIRO ANO DA REFORMA TRABALHISTA: EFEITOS. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445. Acesso em 10 ago. 2020.

⁶ CLT Consolidação das Leis do Trabalho

Nesse entendimento, cumpre lembrar que o nascedouro do ideário para solucionar os conflitos trabalhistas não é exclusivo dos tempos atuais, iniciou com a recomendação da OIT⁷ nº92 em 06/06/1951:

CONCILIACIÓN VOLUNTARIA.

Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

Por outra via, deve-se observar a disponibilidade para transacionar direitos trabalhistas diante da hipossuficiência do empregado frente ao empregador, e as normas cogentes de ordem pública que estabelecem as premissas do princípio da indisponibilidade, em vista que se considera nula qualquer renúncia ou transação que possa vulnerar empregado.

Não obstante, o artigo 9º da CLT prescreve expressamente que “Serão nulos de pleno direito os atos praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, trata-se de um proteção para evitar que diante da relação de empregatícia o empregador não pressione o empregado a abdicar dos seus direitos em consequência da sua vulnerabilidade.

A par disso, Maurício Godinho Delgado articulou a seguinte distinção entre a disponibilidade absoluta e relativa:

A indisponibilidade de direitos trabalhista pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelos menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444, 468 CLT.

Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa, indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.

A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem juslaboralista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre os direitos imantados por

⁷ OIT Organização Internacional do Trabalho

indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. (DELGADO, 2007, p.216).

Nesse rumo de ideias, a aplicação da mediação na esfera das relações trabalhistas estará restrita quando se tratar de indisponibilidade absoluta, de modo adverso diante da indisponibilidade relativa abre-se a oportunidade para as práticas autocompositivas e instrumentalização da mediação para a gestão de conflitos laborais.

Além disso, a CLT contém alguns dispositivos tais como Art. 764 e 855-b que estimulam autocomposição e a homologação de acordo extrajudicial, e pela mesma razão considere-se vários dispositivos da Lei de mediação 13.140/2015 os dispositivos da mediação introduzidos no novo CPC⁸ Lei 13.105/2015, ressaltando que referida lei pode ser usada subsidiariamente na Justiça do Trabalho.

Pela mesma razão, o art. 165, caput do CPC “Os tribunais criarão centro de judiciários de solução consensual de conflitos responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição”. Complementa-se a Resolução nº 174/2016 do CSJT⁹, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá providências para a criação de NUPEMEC¹⁰ e de CEJUSC-JT¹¹ entre outras no que objetiva a autocomposição de litígios e a pacificação social.

É de se perceber que, a instrumentalização da gestão do conflito deverá ocorrer preferencialmente no modelo preventivo, ou seja, durante as relações de emprego e antes da sua judicialização, evitando na medida do possível uma avalanche de reclamações trabalhistas.

Em arremate, os processos trabalhistas quase sempre envolvem sentimentos e aspectos que extrapolam a relação de entre empregado e empregador e os direitos previstos na CLT, é exatamente nesse sentido que a mediação deve ser instrumentalizada como gestão preventiva frente a reclamações trabalhistas.

A convivência diária no ambiente de trabalho impacta nas relações interpessoais da organização, discussões e controvérsias entre empregado e empregador, empregado e empregado, cliente e empregado, fornecedor e empregado, conflitos esses que se não forem

⁸ CPC Código de Processo Civil Lei 13.105/2015

⁹ CSJT Conselho Superior da Justiça do Trabalho

¹⁰ NUPEMEC Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas

¹¹ CEJUSC-JT Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas

observados previamente, terão grande probabilidade de conversão em litígio frente a uma futura demanda judicial.

Em regra, são conflitos que tem como componentes ponto de vistas diferentes, ausência de diálogo entre empregado e empregador, ruído de comunicação, falta de escuta dos líderes, aumento de pressão laboral, falta de ética, má gestão de recursos e desconhecimento da política laboral.

É nesse contexto que a mediação preventiva deve ser instrumentalizada para auxiliar gestão do conflito laboral, entretanto, desdobrando o raciocínio, nada obsta que a mediação também tenha sua aplicabilidade em qualquer momento do processo trabalhista nos moldes do Art. 855-b da CLT com a posterior homologação do acordo extrajudicial.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho¹², a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que aponta o maior índice de conciliação, atingindo 24% do casos solucionados por meio de acordo, o percentual é obtido mediante a razão entre o número de sentenças e decisões solucionadas por homologação de acordo e o total de sentenças e decisões terminativas, observando-se que nos demais quatro ramos do Judiciário, o índice médio foi 11,5%.

O índice de acordos na Justiça do Trabalho na fase de conhecimento no primeiro grau é de 39%, o TRT da 2ª Região de São Paulo apresentou o percentual de 31% se acordos nas sentenças homologatórias, outro destaque, resulta do índice de 48% com resolução consensual nos processos em fase de conhecimento no primeiro grau do TRT da 9ª Região do Paraná.

Ainda segundo o Relatório Justiça em Números de 2019¹³, a Justiça do Trabalho apresentou uma diferença de 31% entre a conciliação nas fases de conhecimento (39%) e de execução (8%).

Números expressivos também de acordos trabalhistas, foram apresentados com o resultado da 5ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista,¹⁴ realizada entre 27 a 31 de maio de 2019, que movimentou quase R\$ 1,2 bilhão de valores homologados.

Em relação a esses efeitos, o ministro Brito Pereira, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) declarou:

¹² ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO É O MAIOR DE TODO O JUDICIÁRIO. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj. Acesso em 18.09.2020

¹³BRASIL, CNJ. Justiça em números. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisa-judiciarias/cnj-em-numeros/>. Acesso em 10 ago. 2020.

¹⁴ 5ª SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA. Disponível em http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/5-semana-nacional-de-conciliacao-trabalhista-bate-recorde-e-movimentou-quase-r-1-2-bilhao. Acesso em 10. Set..2020.

Em um mundo tão conturbado e com tantos conflitos, a Semana da Conciliação Trabalhista aparece como um instrumento que produz resultado célere e eficaz para a solução de conflitos trabalhistas.

Nessa linha de análise desses resultados obtidos, cumpre ressaltar que o acordo trabalhista deve objetivar não onerar desproporcionalmente o empregador e tampouco retirar os direitos do empregado, esse é o grande desafio onde o mecanismo da consensualidade almeja se adequar para atingi-lo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em todo o exposto, consideremos que na sociedade contemporânea a maior parte do dia as pessoas permanecem em constantes relações de trabalho em organizações, de forma autônoma ou terceirizada, relações interpessoais ou interempresariais das quais emanam discussões, falta de comunicação, ambiente hostil, competição, disputa de poder, expectativas divergentes, em suma interesses diversos e conflitantes.

Deve-se ter em mente que os conflitos podem ter consequências extremamente negativas para a organização se não forem detectados à tempo e geridos com eficácia. Entretanto, uma gestão adequada e objetiva de conflitos favorece o desenvolvimento da empresa e do seus trabalhadores. Por isso, da gestão e administração das empresas, não se deve desviar o olhar quando se geram esses tipos de problemas, mas é fundamental buscar soluções preventivas rápidas e eficazes.

Por outra via, o Direito surgiu para regular direitos e obrigações nas relações e ter a representação operacional para gerar paz e harmonia, enquanto que o Judiciário efetivamente acolhe essa sociedade conflituosa, pontualmente para sentenciar após o julgamento no caso concreto, fazer coisa julgada e não efetivamente colocar fim ao conflito.

Verifica-se pois, que na esfera trabalhista, ainda que sejam operados os novos dispositivos da Reforma Trabalhista que flexibilizou a CLT e o uso dos métodos adequados de solução de conflitos, deve-se considerar antes de qualquer autocomposição os direitos indisponíveis absolutos do empregado para que sejam resguardados em especial os direitos constitucionais nos termos do Art. 7^a da Constituição Federal.

Nessa trilha, porém, há de se permear principalmente o caminho do modelo preventivo à gestão dos conflitos. A instrumentalização da mediação durante a relação laboral, com escuta

ativa e comunicação assertiva, constitui um mecanismo moderno e eficaz para atender as expectativas em observação à Pirâmide de Maslow, para atender as necessidades do homem moderno de maneira a lhe proporcionar segurança, amor, reconhecimento, autoestima e desenvolvimento pessoal e capacitá-lo a ter protagonismo e responsabilidade perante os seus conflitos, seja na vida pessoal ou profissional.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOBBIO, Norberto. O problema da guerra e as vias da paz. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 2003.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452 de mai.1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em 03 ago.2020.

BRASIL, CNJ. Justiça em números. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/pesquisa-judiciarias/cnj-em-numeros/>. Acesso em 10 ago. 2020.

CALDAS, Camilo Onoda et alii. Manual de metodologia do direito: estudo e pesquisa – São Paulo: Quartier Latin, 2010.

LAPORTA, Celeida M. Celentano; SALES, Sabrina Nagib e Col. Mediação de Conflitos na Prática: Estudos de Casos Concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LAPORTA, Celeida M. Celentano. ODR Resolução de Conflitos Online. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Editoria LTr,2007.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Manual dos MESCS: meios extrajudiciais de solução de conflitos. Barueri: Manole, 2016.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Arbitragem na Bolsa de Valores de São e Madrid. São Paulo. Casa do Direito, 2019.

ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO É O MAIOR DE TODO O JUDICIÁRIO. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj. Acesso em 18 set. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MASLOW, A. H. A Theory of Human Motivation. 1943. Disponível em <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em 10 mai. 2020.

MASLOW, A. Introdução à psicologia do ser. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

PRIMEIRO ANO DA REFORMA TRABALHISTA: EFEITOS. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445. Acesso em 10 ago. 2020.

ROBBINS, S. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SAMPAIO, J. R. A gestão das pessoas e a motivação: O Maslow desconhecido. HSM Management, São Paulo, n. 25. out. 2005.

TARTUCE, Fernanda. Mediação nos Conflitos Cíveis, São Paulo: Editora Forense Ltda, 2016.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro, Conflitologia Social: As crises e conflitos sociais decorrentes de violações de direitos sociais e a teoria de Maslow. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/71858/conflitologia-social-as-criises-e-conflitos-sociais-decorrentes-de-violacoes-de-direitos-sociais-e-a-teoria-de-maslow/>. Acesso em 02 set. 2020.

WARAT, Luis Aberto. O ofício do mediador. Vol. 1, Florianópolis, Habitus, 2001.

5ª SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA. Disponível em http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/5-semana-nacional-de-conciliacao-trabalhista-bate-recorde-e-movimenta-quase-r-1-2-bilhao. Acesso em 10. set. 2020.