A MEDIAÇÃO E A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Fernando Castro[1]

Verediane de Jesus Monteiro[2]

Prof.ª Ma. Samantha Lau (Orientadora)

RESUMO

O presente trabalho visa demonstrar a mediação e a conciliação como instrumento autocompositivo de resolução de conflitos aliados a via tecnológica em tempos de pandemia de Covid19 dentro da sistemática processual trabalhista. O objetivo é demonstrar a celeridade e o acesso que estão presentes nos tratamentos adequados de conflitos de maneira geral e de forma especifica na área trabalhista. Inicialmente, objetiva investigar a origem histórica dos conflitos, as políticas públicas inerentes a pacificação social, o acesso à justiça através da análise dos métodos alternativos de conflitos na seara trabalhista. Ademais, indaga-se os benefícios da conciliação e da mediação de uma forma geral, das vantagens em celebrar o acordo trabalhista tanto em prol dos empregados quanto aos empregadores. Para o presente estudo, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, com fichamentos e leitura de fontes bibliográficas. Referente a pesquisa foi utilizada a bibliográfica. O tema em si é de fundamental importância, visto que a mediação e a conciliação podem ser utilizadas como meios alternativos de tratamento dos conflitos trabalhistas conforme se verifica no estudo.

Palavras-chave: Mediação; Conciliação; Meios de Solução de Conflitos.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate mediation and conciliation as a self-compositional instrument of conflict resolution allied to the technological way in times of the Covid19 pandemic within the labor procedural systematic. The objective is to demonstrate the speed and access that are present in the adequate treatment of conflicts in general and specifically in the labor area. Initially, it aims to investigate the historical origin of conflicts, public policies inherent to social pacification, access to justice through the analysis of alternative methods of conflicts in the labor field. In addition, the benefits of conciliation and mediation in general are investigated, as well as the advantages of entering into the labor agreement for both employees and employers. For the present study, the deductive method of approach was used,

[1] Discente do Curso de Graduação em Direito UNA Uberlândia/MG. Contato: nandim.dudu@gmail.com.

[2] Discente do Curso de Graduação em Direito UNA Uberlândia/MG. Contato: verediane22@yahoo.com.br.

with annotations and reading of bibliographic sources. Regarding the research, the literature was used. The topic itself is of fundamental importance, since mediation and conciliation can be used as alternative means of dealing with labor conflicts, as verified in the study.

Keywords: Mediation; Conciliation; Means of Conflict Resolution.

INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a evolução histórica da mediação e conciliação de conflitos nas ações litigiosas na atual Justiça do Trabalho e como vem sendo a melhor alternativa como ponto de equilíbrio nas resoluções de conflitos para empregados e empregadores. Já para o Estado, como as atuais mudanças no processo do trabalho tem sido vantajosa na celeridade de resposta aos envolvidos com as soluções pacíficas, menos onerosas e mais simplificadas.

A presente pesquisa é baseada em bibliográficas de autores especializados no tema, artigos científicos, legislação vigente e sites jurídicos relacionados a Mediação e Conciliação no Direito do Trabalho.

Trataremos especialmente sobre a mediação e conciliação no âmbito do direito do trabalho e como tem proporcionado grandes quedas do vultuoso número de litígios trabalhistas, demostrando ainda as vantagens nas mudanças no Direito do Trabalho com a Mediação e Conciliação.

Abordaremos as mudanças históricas nas relações de trabalho e a confirmação de dados gerais através dos órgãos jurídicos, os reflexos causados pelas repercussões da evolução da classe industrial trabalhadora e suas formas de resolução de conflitos mediante as alterações trabalhistas ao longo dos anos, com os dados que revelados por órgãos como o Tribunal de Justiça do Trabalho (TRT-2) e o do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Por fim, esclarecemos os pontos fundamentais para o trabalho, com base nas pesquisas, apresentando ao leitor as atualizações das mudanças histórica da legislação, dos litígios e a mediação e a conciliação como a melhor alternativa para resolver os conflitos.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PRINCÍPIOS ALTERNATIVOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sabemos que o Direito do trabalho é uma ciência jurídica que visa estudar as relações entre empregado e seu empregador. Essa ciência aborda diversos aspectos e seu principal objetivo visa melhorar as condições de trabalho desses empregados a que são submetidos e por assim garantir seus direitos.

Quando observamos a história dessa ciência jurídica é necessário lembrar que sua origem foi surgindo entre o passar dos anos. No que tange a essa Justiça, origina-se de um movimento de aglutinação em diversas leis trabalhistas que se encontram separadas no ordenamento jurídico, culminando na formação de um órgão vinculado ao Poder Executivo para a tratativa das demandas que se submetem os empregados e os empregadores.

Sua passagem histórica no Brasil se da de forma recente, pois até as primeiras décadas do último século o que se era aplicado as relações que hoje conhecemos como relações empregatícias era o direito Civil.

Uma das primeiras maneiras de observar o trabalho na história se deu com a escravidão que foi marcada pelo trabalho não remunerado, essa submetia o trabalhador (escravo) a fortes jornadas de trabalho tão quanto a condições precárias por assim dizer.

Retratando a evolução histórica do direito processual, esse acompanha a própria evolução do direito material. No passar do tempo, mediante as guerras e da expansão das cruzadas, o sistema feudal acabou se instituindo sendo substituído por cidades onde assim surgiram uma nova modalidade de trabalho que eram designadas por artesãos dando assim origem a pequenas corporações de oficio. Pode se fazer uma breve comparação a essas corporações com escritório de advocacia.

Por volta do ano de 1800 na Alemanha surge um tribunal industrial que foi implementado vindo a ter competência em diversos seguimentos inclusive no comércio. Em 1934 surge a Carta do Trabalho do III Reich que trouxe uma arbitragem feita pelo Estado, surgindo um Tribunal do Trabalho dividido em 1º instância de Apelação e do Reich.

Em um primeiro plano, a primeira fase ficou conhecida como institucionalização. Foi nessa época que teve início com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem no Brasil. Porém em 1922 surgiu Tribunais Rurais do estado de São Paulo para apaziguar os conflitos no meio Rural.

Somente em 1932 que se deu início as chamadas Juntas de Conciliação e Julgamento que foram constituídas por órgãos colegiados e que em seu escopo tinha um juiz togado e outros dois juízes representantes de classe, sendo um representando o empregado e o outro o empregador.

Um outro segmento surge em 1934 denominado de constitucionalização. Nele as juntas de Conciliação e Julgamento são levadas até o texto constitucional. Getúlio Vargas em 1940 foi responsável pela reunião da legislação trabalhista nascendo assim a Consolidação das Leis do trabalho que conhecemos bem como a CLT. Por meio da Constituição de 1946 surge uma outra fase denominada de consolidação e que se dá com a integração da justiça do trabalhista ao Poder Judiciário e que foi mantida pela constituição em vigor.

O fortalecimento para a resolução de disputas foi fortalecido e aprimorado para a teoria de "problem solving" (resolução de problemas) como principal tendencia a resolver o problema para as partes, tal teoria foi iniciada nos Estados Unidos e em 1970 aconteceu o primeiro evento de Conferência Pround, que foi o grande divisor sobre o início das vias alternativas para os conflitos promulgado pelo Frank Sander.

Já no Brasil em 1999, as juntas deixaram de existir em virtude da Emenda Constitucional número 24 que em suma trouxe uma transformação de tais juntas em Varas do Trabalho. Feito essa pequena análise na abordagem histórica do direito do trabalho tão quanto o processo trabalhista, cumpre frisar que o direito é conduzido por princípios e normas. Há outras normas tão quanto princípios que disciplinam o processo trabalhista e dentre eles destaca-se o principio da celeridade. Tal princípio deve ser observado com primazia tendo em vista que o trabalhador é a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente).

A morosidade da justiça do trabalho sempre foi e será intolerável, uma vez que dificulta que as partes tenham acesso a solução de problemas. É importante que a busca do direito material seja obtida em tempo breve. Nesse contexto diversos tribunais internacionais tão quanto o Brasil produziu diversos processos judiciais individuais no âmbito trabalhista. Conforme dados do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), em 2016 tiveram mais de 3 milhões de novas demandas trabalhistas e, mesmo com tal reforma trabalhista, a diminuição de 30% no montante de processos judiciais não alterou seu caráter essencialmente judicial. Nesse contexto, ir em busca de meios chamados "não judiciais" para garantir um sistema mais rápido e também justo torna-se indispensável no processo trabalhista.

Hoje no Brasil, há formas eficazes e ágeis e menos dispendiosas de apaziguar conflitos com o objetivo de garantir um sistema que assegure e resguarda os direitos dos empregados. Formas estas que são solucionadas através dos meios de mediação, conciliação e arbitragem na resolução de conflitos trabalhistas.

E falando em meios alternativos (adequados) de composição de conflitos, é importante explicitar sobre o conceito e extensão do termo de "resolução" que abrange um rol de

significados, mas de forma geral o mais abrangente é o ato de “resolver” com sinônimo de resolução.

Costuma-se descrever como meios de resolução de conflitos, as formas de mediação, conciliação e arbitragem, “a expressão Alternative Dispute Resolution (ADR)” atribui uma acepção técnica, sobre situações não judiciais ou extrajudiciais com o intuito de meramente resolutivo, ou seja, adequado a situação.

Culturalmente é notório e preferido a lide via jurisdicional estatal como alternativa prioritária e mecanismo padrão para resolução de conflitos. Ademais as políticas e legislação atuais reforçam essa preferência, no entanto, na pratica, o que temos é o descompasso entre a função jurisdicional do Estado e a complexidade conflituosa atual.

O momento inadequado ao qual vive a jurisdição Brasileira surge não tão somente entre os problemas existentes no que tange aos indivíduos e seus conflitos, mas também pela proteção/tutela jurisdicional sobre esses litígios uma vez que o acesso á justiça é inerente a todo cidadão e que faz parte de sua personalidade jurídica. A justiça de forma alguma pode deixar de recusar a tutela pelos conflitos existentes, seja pelo principio basilar da igualdade em que os cidadãos tem o direito ao acesso á justiça perante a lei, garantido a essas pessoas o devido processo legal ou seja pelo compromisso elementar pelo judiciário com a sociedade.

Um dos mecanismos utilizado pelo poder judiciário é o da solução adjudicada que se completa por meio de sentença do juiz. No entanto, a predominância desses mecanismos vem gerando a chamada “cultura da sentença” que aumenta cada vez mais a quantidade de recursos e que explica o congestionamento não tão somente das instancias ordinárias, mas também dos Tribunais Superiores e Supremo Tribunal Federal. A atuação judiciaria deve buscar a pacificidade nas relações entre os indivíduos. Ademais perpassando pela jurisdicional grande quantidade de conflitos, este de forma alguma consegue atenção a todos os litígios demandados de maneira eficaz, o que deriva a resultante na morosidade da prestação jurisdicional tão quanto o aumento e acumulo de ações.

Em relação a crise no judiciário no atual cenário Brasileiro, nota-se a imperiosidade de criar politicas publicas que verbalizam tratamento adequado de conflitos que se estabelecem na sociedade.

Conseguimos conceituar politica publica como sendo a soma de conjuntos de ações e medidas do governo instituído pelo interesse da sociedade, de maneira a gerar a pacificação de um determinado problema que chama a atenção do Estado. A politica publica na maioria

das vezes é instituída tendo como esbouço os problemas da esfera pública. O Brasil resguarda um viés autoritário bastante contundente nas políticas públicas do país.

Para Elenaldo Celso Teixeira:

> As politicas publicas traduzem, no seu processo de elaboração e implantação e, sobretudo, em seus resultados, formas de exercício do poder político, envolvendo a distribuição e redistribuição do poder, o papel do conflito social nos processos de decisão, a repartição de custos e benefícios sociais. Como o poder é uma relação social que envolve vários atores com projetos e interesses diferenciados e até contraditórios, há necessidade de mediações sociais e institucionais, para que se possa obter um mínimo de consenso e, assim, as politicas publicas possar ser legitimadas e obter eficácia. (TEIXEIRA, 2002).

Com isso as políticas públicas em seu contexto genérico refletem os interesses inerentes da sociedade sendo estabelecidas nesse sentido. São autorizadas e legitimadas pelo Estado em decorrência do cumprimento do seu dever Estatal de atender a sociedade no geral. Torna-se então necessária que haja ações estratégicas que se concretizem de forma objetiva a atender as reivindicações do povo.

Sendo as políticas e legislações os grandes incentivadores no sentido de resolução de conflitos por métodos de mediação e conciliação, por serem mais vantajosos menos onerosa financeiramente, por vezes gratuita e mais rápida.

De acordo com estudos há três pilares para resolução de conflitos, sendo: a Dominação; o Compromisso e a Integração. Vejamos um pouco mais sobre:

- Dominação: difundida pela imposição das partes a resolução da lide.
- Compromisso: propõe que umas das partes abra mão do pleito para chegar ao consenso.
- Integração: a criação de ideias, valores e sugestões para resolução do problema.

Formando em Direito e Economia pela faculdade Stanford Law School, Lon Fuller tinha grandes preocupações filosóficas e acadêmicas, sendo um leitor e escritor ativo publicando alguns artigos sobre ficções e éticas jurídicas.

Atuando como professor de Teoria de Direito, Fuller passou pelas Faculdades de Direito de Oregon, Illinois e Duke até ingressar na Harvard Law School, onde lecionou Contratos e Jurisprudência. No ano de 1950 elaborou diretrizes tratando sobre os princípios e usos para tratativas diferentes dos temas de mediação, arbitragem e outros meios de resolução de conflitos.

Lon Fuller (1950) vê o elemento humano como moral e de atuação livre, o Direito destinado a agentes inteligentes, atendendo especialmente ao elemento da vontade, como um sistema jurídico de vários ângulos e formatos, exemplo a mediação. A submissão às regras do Direito, dentro das expectativas humanas, poderia ser livremente aceita, ou seja, no que compete submeter a conduta humana ao governo de regras.

Então surge uma composição natural, dentro das expectativas humanas, serem livremente aceitas, e não o sistema jurídico decidir de forma igual ou parecida os casos semelhantes, no caso do Direito codificado ou de common law.

Por todo exposto para abordar os meios de solução de conflitos, assim abordar tais soluções, se faz necessário contextualizá-los enquanto espécies de dois gêneros diferentes que são: heterocomposição e autocomposição.

Na heterocomposição quando, não sendo resolvidos pelas partes, os conflitos são solucionados por um órgão ou uma pessoa suprapartes para assim decidir a lide. Na autocomposição as próprias as partes envolvidas se ajustam de forma a solucionar o conflito.

A partir desse cenário a utilização de outras modalidades de resolução de conflitos, visando desafogar o Judiciário e dar solução adequada a cada caso concreto. E mediante o olhar do novo Código de Processo Civil unido a Resolução de nº 125 do Conselho Nacional de Justiça, a mediação adentra o sistema de resolução de conflitos na esfera trabalhista reduzindo as deficiências do sistema processual, trazendo as partes para resolução do conflito e aliviando as carências e humanizando o sistema do Direito do Trabalho.

2 PREVISÕES LEGAIS DA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Inicialmente vamos tratar sobre o artigo 5º inc. XXXV da Constituição Federal de 1988 que estabelece os direitos e garantias fundamentais do cidadão contemplando o princípio do acesso à justiça, “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

Através do judiciário é possível constatar quem nem todos tem o acesso à justiça, incluindo principalmente a classe hipossuficiente que em detrimento da desigualdade econômica, fatores sociais, coletivo e cultural sequer sabem como requerer seus direitos forma justa e igualitária.

O acesso à justiça vai além do simples processo de protocolar uma petição inicial no Fórum, mas garantir constitucionalmente o direito de resposta e resolução do problema apresentado pelo cidadão.

Diante das dificuldades da acessibilidade de justiça e das crises do Poder Judiciário com a superlotação de processos, a legislação e os profissionais operadores do direito buscam soluções para melhorar os tramites processuais.

O próprio Poder Judiciário ao longo do tempo editou leis que incentivam a busca por meios consensuais de conflitos trabalhistas. Com a promulgação da Lei de mediação e a vigência do Novo CPC, que positivaram estes meios alternativos de solução de conflito, trouxeram maior conforto e credibilidade para que efetivamente possa escolher estas ferramentas. E, na esfera do Poder Público, existe a atuação do CNJ buscando proferir resoluções e implementação de programas com o objetivo de evitar, através do uso de métodos consensuais, a inacessibilidade da justiça.

Com isso o objetivo não é apartar o Estado-Juiz da prestação jurisdicional, mas mostrar que o ingresso à justiça pode ser feito através de outros mecanismos legítimos, práticos e alternativos, de natureza reparatória, repressiva e preventiva que não seja o Poder Judiciário.

Referente aos meios de utilização, qualquer parte do processo pode solicitar a conciliação ou a mediação. Para que isso aconteça, basta que haja a comunicação dessa intenção ao Tribunal Regional do Trabalho, ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputa (CEJUSC) ou então a Vara do Trabalho em que o processo tramita. Logo após isso será marcada uma audiência e, no dia agendado, as partes na frente do juiz do trabalho tentarão fechar um acordo que seja bom para ambos. Vale lembrar que a conciliação pode ser realizada com o processo ainda em andamento ou até mesmo antes de ser ajuizado.

É notório que a intenção do legislador em promover a cultura da busca pela arbitragem, dentre alguns exemplos podemos observar que na própria reforma trabalhista previram que o trabalhador que ganhe acima do dobro do teto máximo do maior benefício previdenciário pelo Regime Geral de Previdência Social, pode optar por meio do contrato de trabalho, pela arbitragem como forma de meio de solução de conflitos, em vez de se entregar a causa direta para a Justiça do Trabalho. É o que nos mostra o art. 507-A na Lei nº 13.467/2017:

> Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem,

> desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

A conciliação trabalhista é uma das melhores alternativas para resolução de problemas. Na abertura da audiência (previsão legal Art. 846 da CLT) e logo após o encerramento de instrução e apresentação nas razões finais (Art. 850 da CLT), sendo cabível de nulidade o processo que desobedecer e propiciar aos litigantes tais momentos de conciliação.

Nesse sentido a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu texto original em 1943 já dizia:

> Art. 746 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos á apreciação da Justiça do trabalho serão sempre sujeitos á conciliação.
> Parágrafo 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.
> Parágrafo 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.
> Parágrafo 3º - É licito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

A conciliação é uma técnica autocompositiva, que deve ser voluntária entre as partes e com interesse comum. Aplicada por um profissional neutro e individual com uma função ativa, caberá a ele propor ideias e apreciações, trabalhando como auxiliar do Poder Judiciário tratando o conflito de forma a demostrar as vantagens e as desvantagens de conciliar propondo soluções alternativas para as partes.

Ainda na conciliação em alguns casos se faz a necessidade de um terceiro de acordo comum as partes, a fim de auxiliar em uma tomada de decisão. Neste método, não há que se falar na necessidade de preservação do relacionamento, pois pouco importa a relação e o convívio entre os litigantes.

Podemos considerar também que “a conciliação judicial trabalhista, é a forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões reciprocas” (Schiavi, 2016, p. 40). Nesse contexto, nota-se que o conciliador intervém ativamente em meio a negociação entre as partes, na medida em que pode mostrar entre elas, eventuais formas de solução para o conflito.

A conciliação pode ter espaço uma vez que o processo já teve seu início e, portanto, será destrinchado em um possível ambiente judicial, mas poderá ainda começar antes do início do procedimento jurídico e, assim, seu objetivo será a tentativa de remediar e evitar que ocorra a busca pela justiça estatal.

Para os autores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

> A conciliação é o ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada. (DELGADO, 2017).

A mediação consolida como uma das formas alternativas à jurisdição, propiciando soluções controvérsias que emergem a sociedade. Surge então a presença de um terceiro neutro, imparcial e devidamente treinando que será denominado como mediador. Sua função é auxiliar as partes no tratamento do conflito que foi instaurado.

Conforme versa Vezzulla:

> A mediação é uma técnica de resolução de conflitos não adversária, 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 em que as duas partes ganhem. (Vezzulla, 1998, p. 16)

Nesse sentido temos que a mediação ocorre em ambiente secreto, mas somente será divulgado quando houver expressa autorização dos litigantes, com exceção nos casos em que o interesse público sobreponha ao particular.

Dentre tantos litígios levados a mediação, os principais geralmente estão relacionados ao cotidiano como por exemplo os ligados a controvérsias familiares. No entanto, pode se conduzir qualquer tipo de conflito para essa forma alternativa de resolução de problema, tendo acordo entre as partes e com o intuito de buscar maior rapidez, privacidade e custo reduzido.

Sendo institutos totalmente distintos a conciliação e a mediação, na realidade se passam por distintos. No caso da Conciliação (método mais utilizado no decorrer do processo) o terceiro facilitador (conciliador ou juiz) tem posição mais ativa e sendo valido formular propostas, discutir mediante as partes as vantagens que ali se tem com a conciliação em oposição ao prosseguimento do feito, mostrar estatísticas de processos iguais ou parecidos dentre outras formas.

Já na mediação, a figura do terceiro facilitador, que também não pode deixar de ser neutro e imparcial como na conciliação, esse necessariamente deve atuar de forma predominante na facilitação do diálogo, mostrando para as partes para que estas construam de forma autônoma e solidaria a melhor solução.

Para SCAVONE (2020, p.285) ao abordar a mediação afirma que "[...] Evidentemente há confusão de conceitos na exata medida em que a lei que trata da mediação menciona proposta de acordo "apresentada pelo mediador" quando essa atividade não se adequa á atividade de mediação".

Nesse sentido o mesmo professor diz que:

> O conciliador tenta demover as partes a solucionar o conflito atacando suas ponderações e alternativas para a resolução do conflito que, entretanto, depende da anuência das partes. A mediação sempre voluntaria é definida nos termos da justificativa do projeto que resultou na Lei 13.140/2015, como "o processo por meio do qual os litigantes buscam o auxilio de terceiro imparcial que irá contribuir na busca pela solução do conflito". Esse terceiro não tem a missão de decidir, mas apenas auxiliar as partes na obtenção da solução consensual.
> É preciso observar que a mediação é sempre voluntaria, a teor do Parágrafo 2º do art. 2º da Lei 13.140/2015, segundo o qual "Ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação". A participação na conciliação contudo, pode ser compulsória, notadamente na modalidade judicial, nos termos do Art. 334 do CPC, que impõe ao juiz a determinação na audiência. SCAVONE (2020, p.285)

Com o que foi destacado, vale observar que o mediador tem importante função no combate do conflito externo ao processo que vinculam as partes, por algumas vezes são conflito de fundo emocional e que se encontram sem predisposição para o acordo. Tanto se observa sobre essa ótica que o Código de Processo Civil, ao tratar dos Cejusc's, mostra no Art. 165 que no caso da utilização da mediação, essa será "preferencialmente quando houver vinculo social anterior prolongado entre as partes".

Por outro lado, é de se ponderar que o sistema jurídico brasileiro, não muito distante não havia como característica o incentivo à conciliação temática que ficava quase que restrita à Justiça do trabalho, pois os preceitos criados pelo CPC/73 para o procedimento conciliatório, e quase inexistente para a mediação, mostravam insuficientes e seus resultados se mostravam muito irrelevantes não servindo para diminuir os entraves entre as partes, juízes, promotores e advogados no país.

Contudo além de garantir as soluções equilibradas quanto a segurança jurídica os meios alternativos, contam com uma equipe especializada nas melhores formas para conduzir as tratativas e os instrumentos usados conferem maior celeridade a Justiça. Através de meios de programas implementados no Brasil, juntamente com disciplina apropriada tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses e a quantidade de recursos e facilitado a execução de sentenças.

3 OS BENEFÍCIOS DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Já se sabe que os processos trabalhistas tendem a morosidade em relação ao tempo para serem apreciados e resolvidos, com isso se arrastam por anos no Judiciário. Segundo dados da Justiça do Trabalho, de janeiro até maio de 2020 eram gastos em média 247 dias, em torno de oito meses para que uma ação fosse concluída até a sentença.

Com as vantagens em relação as mudanças legais previstas nos procedimentos de mediação e de conciliação conforme o Novo CPC. Incluindo inclusive as recomendações para o uso dos procedimentos como a mediação e conciliação aos profissionais operadores do Direitos, advogados, magistrados, defensores públicos e o rol atuante no seguimento. Utilizando as novas modalidades como em um acordo extrajudicial trabalhista, o tempo estimado para o resultado passa a ser reduzido em poucos dias.

Ao celebrar acordo extrajudicial trabalhista, as empresas deixam de ter gastos com tramites decorrentes de uma ação no Judiciário e podem negociar valores uma vez que estejam dentro das condições observadas pela lei que instrumentaliza a reforma e que, de certa forma, sendo as próprias partes as responsáveis por encontrar a solução para a controvérsia, o nível de satisfação e sentimento de Justiça é consideravelmente maior daquele advindo de uma decisão que foi imposta pelo Juiz, pois não tem ganhadores ou perdedores ao final do conflito. Aliás a satisfação com o resultado final possibilita que as partes tenham a chance de reconstruir os laços e continuar o relacionamento anteriormente mantido entre elas.

Ao usar a conciliação ou mediação para solucionar uma controvérsia, a conversa entre as partes se dá em um ambiente pacifico e humanizado, onde os envolvidos são ouvidos e com seriedade e empatia faz com que a solução tende a ser mais rápida.

Uma das mudanças que veio avassaladora e atingiu vários meios, foi o tecnológico no sentindo de resolução de conflitos. Desencadeado pela emergência sanitária da pandemia devido ao vírus do Covid19, surge então a Recomendação CSJT.GVP 1/2020 que ganhou força total tendo como motivador o incentivo os canais de plataformas digitais como a videoconferência e a atuação do CEJUSCS nos casos de primeiro e segundo graus.

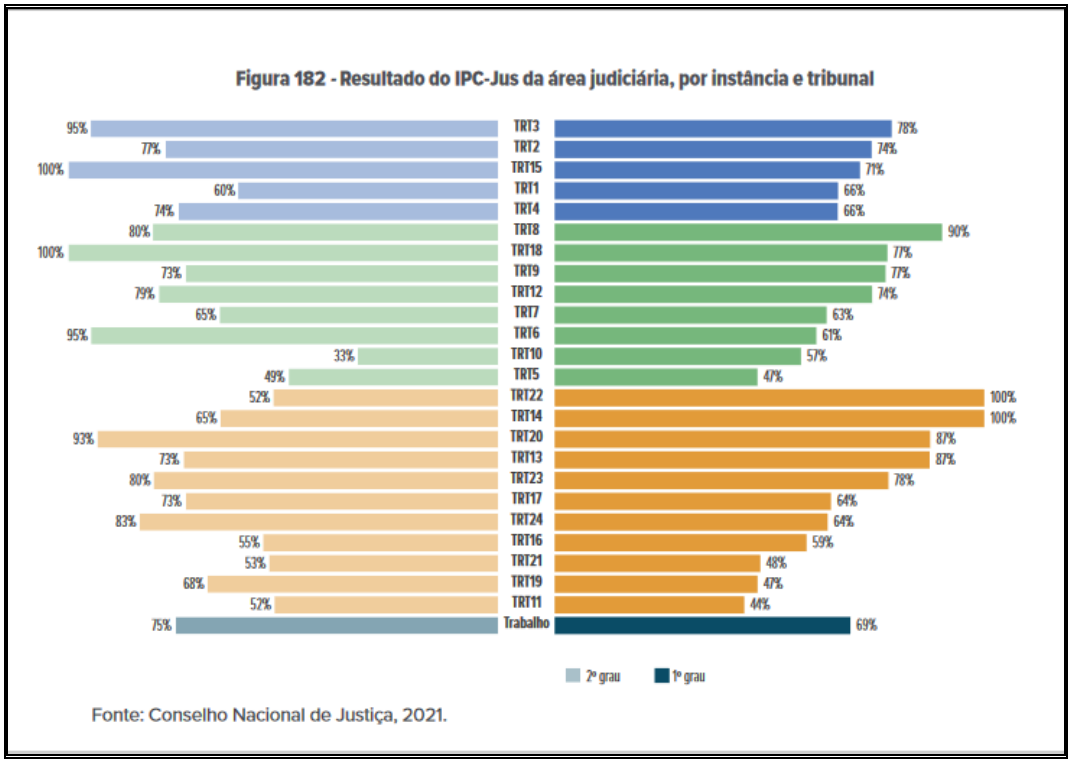
Com a crise da pandemia segundo informações do TST estima-se que os canais alternativos para as soluções de conflitos trabalhistas foram ainda mais intensificados, com maior celeridade, clareza, pacificação social, além de efetivamente garantir uma solução equilibrada e segura juridicamente, inibindo que as partes questionem situações futuras.

Exemplos simples de maior celeridade são as soluções de conflitos à distância estando o empregado e o empregador em estados e até países distintos, podendo resolver seus

impasses pelos canais de digitais de conciliação através de videoconferência como a MOL – Mediação Online. Com ela não é necessário que os envolvidos estejam no mesmo local, acordos que antes demandavam anos hoje são solucionados com pedidos de uma única vez e bem mais rápidas, como situações de ações coletivas demandadas por empregados por determinada situação não resolvidas com empregador.

É também um fator facilitador até mesmo para as empresas que operam em mais de uma cidade com suas filiais, por exemplo, uma vez que garante rapidez, segurança e praticidade entre os envolvidos.

Frente as inúmeras vantagens em relação a resolução pacificadora de conflitos trabalhistas não se pode negar que não seja a melhor alternativa em tempos atuais. O gráfico ilustrado abaixo deixa claro como é efetivo esses mecanismos de solução de conflitos.



Sendo considerado a taxa de congestionamento de processos, produtividade de magistrados, produtividade de servidores e despesa total de cada regional o TRT18 foi o considerado a melhor entre o desempenho de todo Brasil, entre as regionais com maior produtividade e menor despesa. Com isso é notório e plausível que a Justiça do Trabalho seja destaque conforme o relatório de 2020, que indica que é a Justiça menos onerosa em tempo de tramitação durante a fase de conhecimento do processo e a campeã em relação a conciliação

no país. Em números percentuais foram 44,8% de casos solucionados em fase de conhecimento de primeiro grau.

Contudo é real que o mundo já não é o mesmo frente as incertezas, antes e pós pandemia em potencial da mediação e da conciliação, é garantido que o Poder Judiciário e a Justiça do Trabalho vão continuar se saindo melhor do quando iniciou a crise mundial.

A nova era empondera a cultura pela paz, e desenvolve uma sociedade com pensamento aberto e uma Justiça do Trabalho pronta a sanar os casos que antes resolvidos através de litígios sentenciados pelo Judiciário.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a conciliação e a mediação de conflitos constituam um tema antigo, ambos os institutos vem sendo objeto de resgate intenso nos últimos tempos e tem merecido atenção considerável nos sistemas de distribuição de justiça de diversos países. No Brasil o tema tem sido desenvolvido consideravelmente e passou oficialmente a constituir uma pauta pública de grande relevância a partir da Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça, em 2010, apresentando um passo importante com o novo CPC que trouxe a regulamentação que antes não havia.

Dessa forma, no Brasil, a mediação e a conciliação trazem um novo modelo de gestão de conflitos. Um modelo que trabalha e incentiva o conflito como sendo algo natural e próprio para o aprimoramento das relações existentes, a construção de consenso, o estimulo e a percepção de pontos convergentes nas diversas soluções de controvérsias, dos benefícios a favor das pessoas e também das empresas, que ao celebrar um acordo extrajudicial tem se o problema resolvido de forma amigável, mais rápida e menos onerosa financeiramente.

No entanto os instrumentos de conciliação e mediação estão sendo cada vez mais adeptos pelos litigantes, sendo assim é considerável a necessidade de capacitação dos mediadores e conciliadores como ponte essencial entre os conflitantes para a devida solução do problema.

A pandemia alertou para a necessidade de que o Judiciário deva continuar entregando a prestação jurisdicional da melhor maneira possível a todos os cidadãos adequando-se aos novos tempos, em especial, no que se refere ao ambiente digital em parceria as novas tecnologias de informação e também comunicação, ou seja, não sendo uma barreira a materialização para resolver os litígios.

Ao longo do estudo, verificou-se o uso do MOL que possibilita a conciliação através de videoconferência oferecendo aos envolvidos mais celeridade na solução de conflitos. O uso dessa ferramenta vem aumentando consideravelmente por se mostrar eficiente e ter custo baixo se comparado aos das soluções de conflitos presencial.

Desse modo, o que se buscou com o presente artigo, foi visualizar uma saída viável e certa alinhada aos preceitos do Código de Processo Civil e demais Leis Trabalhistas tão quanto às novas tecnologias, sem prejuízo aos direitos das partes. No que se refere a Lei de Mediação, em seu artigo 46 inovou trazendo a possibilidade de se fazer a audiência de forma virtual, pela internet ou meio de comunicação que possibilite a transação á distancia, ocorrendo a concordância mutua das partes.

Contudo conclui-se frente a tantas mudanças, antes e pós pandemia em potencial da mediação e da conciliação, é garantido que o Poder Judiciário e a Justiça do Trabalho vão continuar tendo avanços e que os ganhos no sentindo estrito será para ambas as partes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALCINI, R; ARAÚJO, F.C. **Meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-10/pratica-trabalhista-meios-alternativos-solucao-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 24 mar. 2022.

DELGADO, M.G; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTR, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf> Acesso em: 19 abr. 2022.

HOFFMANN, Fernando. **Mediação e conciliação na Justiça do Trabalho durante a pandemia**. Disponível em: < https://www.conjur.com.br/2020-abr-21/hoffmann-mediacao-conciliacao-justica-trabalho>. Acesso em 19 mai. 2022.

LEI 13.140, de 26 de junho de 2015. **Lei Geral de Mediação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 23 mai. 2022.

SALLES, C. A; LORENCINI, M. A. G. L; SILVA, P. E. A. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem:** curso de métodos adequados de solução de controvérsias. 3. ed. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2019. Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/43882/3743-Negociao-Mediao-Conciliao-e-Arbitragem-Carlos-Alberto-de-Salles-2020.pdf>. Acesso em 23 mai. 2022.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Arbitragem**: mediação, conciliação e negociação. 9. ed. Rio de Janeiro Editora Forense, 2019. 285 p.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora LTR, 2016. Disponível em: <https: // forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/4032/195-Manual-de-Direito-Processual-do-Trabalho-2016-Mauro-Schiavi.pdf> Acesso em: 19 abr. 2022.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação e Conciliação nos Conflitos**. 5. ed. Rio de Janeiro. Editora Forense. São Paulo. Editora Método, 2019.

TEIXEIRA, Leonardo Celso. **O Papel das Políticas Públicas no Desenvolvimento Local e na Transformação da Realidade**. Salvador: AATR, 2022. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf>. Acesso em 05 abr. 2022.

TRT-18 – Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. 2º grau do TRT-18 atinge 100% de eficiência no IPC-Jus 2021. Brasil: TRT, outubro 2021. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/eficiencia-ipc-jus/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Especial:** acordos trabalhistas durante a pandemia. Brasil: TST, fevereiro 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-acordos-trabalhistas-durante-a-pandemia>. Acesso em: 20 mai. 2022.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Teoria e prática da mediação.** Curitiba. Editora: Instituto de mediação e arbitragem no Brasil, 1998.