

MÉTODOS ALTERNATIVOS DE PACIFICAÇÃO DOS CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Jade Caroline de Assis Braun¹

Súmário: 1 INTRODUÇÃO; 2 ENTENDENDO CADA INSTITUTO DE PACIFICAÇÃO; 3 UTILIZAÇÃO DO COACHING NO DIREITO DO TRABALHO; 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS

RESUMO

Pretende-se neste artigo conhecer a conciliação e a mediação, visando entender como funciona a sua aplicabilidade na justiça do trabalho, pois a cultura da judicialização existente nos tribunais tem causado uma morosidade e uma descrença na obtenção dos objetivos pretendidos nos litígios. Trata-se de um estudo de natureza bibliográfica, com abordagem qualitativa, do tipo exploratório e descritivo. A utilização de métodos consensuais de resolução de conflitos apesar de não ser muito difundido nos tribunais trabalhistas, seria uma ferramenta de grande importância para solucionar as demandas que estão acumuladas a espera de julgamento. Esta pesquisa apresenta o *coaching* como técnica para ser usada dentro das formas autocompositivas de pacificação, pois ele ajudaria a estabelecer uma comunicação entre as partes na busca de obter o motivo intrínseco da existência do conflito, facilitando no atingimento de acordos favoráveis e em um tempo hábil. Com isso, o preceito constitucional de prestação jurisdicional seria aplicado da forma devida sem infringir o Estado Democrático de Direito.

PALAVRAS-CHAVE: Meios autocompositivos. Justiça do Trabalho. Coaching.

ABSTRACT

It is intended in this article, to know the conciliation and the mediation, aiming to understand how its applicability on work's justice, since the culture of judicialization on the courts has caused a slowness and disbelief on getting the pretended objectives on litigation. The use of consensual methods of conflict resolutions, although not widespread on labor courts, it would be a tool of great importance for resolving the accumulated demands in wait for trial. This article presents coaching as a technique to be used in autocompositives forms of pacification, since it would help to establish a communication between the parts on the search for the motif intrinsic for the conflict's existence, easing the establishment of favorable deals in able time. With this, the constitutional precept of jurisdictional provision would be applied in the due form without hurting the Rights of Democratic States.

¹ Jade Caroline de Assis Braun. Advogada OAB/CE nº 30060. Formação em Coaching pelo FEBA/CE. contato@joinbr.com.br

PALAVRAS-CHAVE: Means Self-compound. Work justice. Coaching.

1 INTRODUÇÃO

A tendência na Justiça do Trabalho atualmente é a solução de conflitos por meios diversos da sentença judicial como possibilidade para remediar insatisfação dos litigantes, com maior rapidez e eficiência nas análises e decisões processuais, por isso há necessidade de encontrar alternativas que tornem seus processos mais rápidos e eficientes, visando a satisfação dos trabalhadores.

Estas medidas aparecerem como resposta para o aumento dos processos trabalhistas, uma vez que as moderações extrajudiciais possibilitam a conclusão das demandas sem a necessidade dos tramites legalmente exigidos. Desse modo, a mediação no Brasil vem se tornando um instrumento muito efetivo, pois com o advento do novo Código de Processo Civil - CPC, ampliou os horizontes para que a Justiça do Trabalho também se utilize desse mecanismo em seus tribunais.

Nesse contexto, a resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ discorre que:

“a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças” (CNJ, 2010).

Esta norma, apesar de não ter sido criada com finalidades específicas para a Justiça do Trabalho, vem sendo utilizada por diversos tribunais, para solucionar os conflitos. Dessa maneira, a aplicação dessas ferramentas para melhorar a efetividade da justiça, torna-se fundamental para um sistema judiciário funcionando em suas diversas áreas, cumprindo os princípios basilares que lhes são intrínsecos.

Nesse contexto, justifica-se este estudo pela necessidade de satisfazer as partes envolvidas: advogado, juiz e sociedade, uma vez que trabalhando em parceria poderiam encontrar uma solução, abrindo diálogo com a parte

contrária evitando a “guerra interpessoal”, colocando os interesses e direitos como foco de avaliação em um processo. Por isso, a ferramenta de *coaching*² seria aplicada na Justiça do Trabalho como uma nova abordagem de conciliação e mediação.

Nessa perspectiva, este estudo tem como objetivo aplicar outras formas de pacificação dos conflitos, utilizando os institutos extrajudiciais para compreender os resultados no sistema judiciário, ao adotarem mecanismos de mediação como regra o ordenamento jurídico, analisando os pontos negativos e positivos de sua aplicação.

Além disso, técnicas alternativas de mediação e conciliação, dentre elas o *coaching*, utilizadas na pacificação dos conflitos, tornaria a Justiça do Trabalho mais célere em seus processos, reduzindo os entraves nas sentenças transitadas em julgado com a interposição de recursos unicamente procrastinatórios, sem a pretensão de esgotar a temática, mas sim de apresentar uma ferramenta que possibilite a solução dos conflitos existentes entre o capital e o trabalho.

Portanto, trata-se de um estudo de natureza bibliográfica, com abordagem qualitativa, do tipo exploratório e descritivo, uma vez que de acordo com Bogdan e Biklen (1994), a pesquisa qualitativa é um tipo de investigação que aponta e discute os fundamentos, suas peculiaridades e seus limites. Além disso, de acordo com Chizzotti (2003, p. 221) é um tipo de pesquisa que implica em analisar pessoas, fatos e locais para extrair os significados visíveis e latentes que são perceptíveis somente por meio da atenção mais apurada por parte do investigador.

Nesse contexto, este estudo busca compreender a mediação como alternativa para resolver conflitos trabalhistas, uma vez que este método explora habilidades interiores como: flexibilidade, adaptabilidade, o poder da oratória e persuasão que podem auxiliar no alcance dos resultados esperados por todos os envolvidos no processo. Além disso, é importante destacar a relevância discursiva deste trabalho por apresentar uma reflexão acerca da ferramenta de *coaching* para facilitar a comunicação entre as partes envolvidas.

Assim, a utilização de métodos extrajudiciais abre espaço para que os conflitos sejam analisados por profissionais que busquem maior efetividade e menos burocracia, atuando para alcançar a pacificação dos conflitos sociais.

² Coaching é uma palavra em inglês que indica uma atividade de formação pessoal em que um instrutor (*coach*) ajuda o seu cliente (*coachee*) a evoluir em alguma área da sua vida. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/coaching/>> (83) 3322.3222

Com esse entendimento de buscar a solução dos problemas que envolvem esfera da justiça, trazer novas ferramentas que facilitem os operadores do direito a melhorar sua performance torna-se um instrumento a ser analisado, pois o coaching já é utilizado na mediação de conflito nas relações interpessoais cíveis, obtendo resultados positivos na sua aplicação, podendo ser objetivo de estudo para uma aplicação nas áreas trabalhistas.

2 ENTENDENDO CADA INSTITUTO DE PACIFICAÇÃO

Nos últimos anos, a quantidade de processos tem crescido de forma exponencial, fazendo com que a justiça esteja cada vez mais lenta e morosa, comprometendo o Estado Democrático de Direito e interferindo diretamente na busca pela satisfação das pretensões dos brasileiros que muitas vezes deixam de procurar os seus direitos por não acreditarem na eficiência da justiça.

Várias pesquisas realizadas no curso do tempo apontaram uma insatisfação da população em relação aos serviços judiciais, ao afastamento do cidadão do Estado-juiz e à preocupante situação de anomia existente em algumas comunidades mais carentes no Brasil. A anomia em uma de suas várias concepções pode ser definida como a situação em que, diante da incapacidade do Estado de fazer cumprir suas leis, as pessoas desintegradas do sistema e excluídas não se sentem como pertencentes ao Estado, o que enseja – pelo grupo social a que compõem – a ausência de observância ao sistema legislativo oficial e a observância de regras próprias.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, XXXV, expressa que: “ a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, entendido como o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição, mas a garantia constitucional de acesso a justiça não tem sido suficiente para atender as demandas que em muitos casos demoram mais de uma década para terem seus conflitos sanados desestimulando os cidadãos que precisam dela.

Com esse grande volume de casos que já ingressaram nos órgãos do Poder Judiciário, que compõem um estoque que ainda não encontrou solução adequada, planejar a saída da justiça no Brasil é uma necessidade (BACELLAR, 2003).

Os advogados e os juízes estão tão habituados ao litígio que investem pouco na utilização de medidas extrajudiciais, pois na própria justiça trabalhista com a obrigatoriedade da tentativa de conciliação em suas audiências, poucos são os que se preparam para solucionar o problema em estágio inicial, pelo contrário, por vezes o reclamado sabe de suas obrigações perante o reclamante, mas procrastina até a última instância como uma tentativa de não arcar as suas obrigações com a parte contrária.

A efetividade das leis não está apenas na aplicabilidade objetiva, mas na busca da empatia com o outro que muitas vezes está em uma situação de hipossuficiência e precisa de forma imediata que seus direitos para que nem ele e nem sua família sofram com a inercia das leis.

Com base em uma pluralidade de direitos, convivendo e interagindo de diferentes maneiras, operam-se formas de solução dos litígios caracterizadas pela informalidade, rapidez, participação ativa da comunidade, conciliação ou mediação por meio de um discurso jurídico retórico, persuasivo, assente na linguagem comum (SOUSA SANTOS, 2006).

Assim, apesar da Conciliação e da Mediação serem instrumentos muito importantes para a celeridade, esses institutos têm pouca aplicabilidade nos dias atuais, mesmo sendo capaz de impulsionar todo um sistema jurisdicional, não somente a Justiça do Trabalho.

2.1 CONCILIAÇÃO

A conciliação é conhecida no Brasil desde a Constituição do Império, pois não poderia ser iniciado nenhum processo sem que antes houvesse utilização deste recurso, mas apesar dos efeitos positivos dos seus desdobramentos isso não foi suficiente para sustentar a realização deste instituto naquele momento, pois no período republicano ela foi inutilizada por ser considerada onerosa e inútil aos litígios.

Contudo, a evolução histórica dos direitos mostrou-se favorável a implementação da conciliação nas constituições seguintes, tornando uma realidade nos dias atuais e regulamentada no ordenamento jurídico.

Inicialmente, no surgimento da Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, não houve uma regulamentação específica para a Justiça do Trabalho, mas isso não durou muito tempo, pois a própria natureza trabalhista é de tentar uma conciliação para depois seguir com o julgamento.

Dessa forma, conforme o Barcellar (2012) a conciliação pode ser entendida como:

Definimos a conciliação como um processo técnico (não intuitivo), desenvolvido pelo método consensual, na forma autocompositiva, em que terceiro imparcial, após ouvir as partes, orienta-as, auxilia, com perguntas, propostas e sugestões a encontrar soluções (a partir da lide) que possam atender aos seus interesses e as materializa em um acordo que conduz à extinção do processo judicial. O foco e a finalidade da conciliação é o alcance de um acordo que possa ensejar a extinção do processo, e para isso foca-se no objeto da controvérsia materializado na lide processual.

Assim, a conciliação é um dos métodos de resolução de conflitos que utiliza um terceiro para ajudar na obtenção de um melhor resultado, após ouvir ambos os lados na lide, oferecendo sugestões que possam atender ao interesse de ambas as partes. Essa solução só é possível se houver interesse, pois caso contrário não há regulamentação que torne habitual essa prática, não havendo desafogamento da justiça sem que todo o sistema deixe de aplicar essa ferramenta como um mero ato procedimental e a trate como algo fundamental para a pacificação dos conflitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seus artigos 846 e 850 já expressa os dois momentos no processo trabalhista em que é obrigatória a tentativa de conciliação, gerando no caso do seu descumprimento a nulidade do julgamento, bem como no artigo 764 onde trata da própria conciliação, mas com uma justiça focada em litígios, muitos casos acabam demorando anos para serem solucionados por falta de enfoque na importância desse instrumento.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§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.

§2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Assim, é necessário muito mais do que a normatização dessa forma autocompositiva³ de pacificação, é preciso que o conciliador entenda como funciona o processo e como ele pode contribuir para que o entendimento entre as partes aconteça, envolvendo todos os que estão presentes no processo e explicando seus benefícios, pois com as devidas informações e clareza em como o processo funciona essa prática pode vir a trazer muito benefícios a justiça e aos que se socorrem dela, modificando o quadro atual de descrença no judiciário.

2.2 MEDIAÇÃO

Conforme foi explicitado acima, a mediação tem uma grande semelhança com a conciliação, pois as duas são formas de solução de conflitos consensuais, mas cada uma resguarda as devidas peculiaridades.

Ela surgiu a partir da década de 90 e é feita por um mediador que visa solucionar as divergências buscando a pacificação de uma divergência e a obtenção de um acordo, sem que as partes sejam prejudicadas no processo, com o objetivo de prestar assistência e constituir um modelo de conduta para futuras relações, num ambiente favorável onde as partes possam dialogar positivamente sobre suas necessidades.

Ao falarmos em mediação, podemos entender se tratar de um procedimento voluntário que visa recuperar o diálogo entre as partes litigantes, no intuito de solucionar as controvérsias da maneira mais satisfatória, patrimonial e psicologicamente. É um instituto que possibilita às partes um maior conhecimento e compreensão do conflito, de modo a permitir que elas o administrem e o resolvam pacificamente, evitando, inclusive, desentendimentos futuros.

³ Por autocomposição, entende-se como a solução do litígio por decisão consensual das partes envolvidas no conflito. Distingue-se da solução heterocompositiva, exercida mediante a imposição de um terceiro imparcial. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo.distincoes-entre-os-meios-autocompositivos-mediacao-conciliacao-e-negociacao-conceito-de-arbitragem,48796.html>>²²²

Assim sendo, a mediação é capaz de solucionar um problema de forma ampla e neutra, pois os conflitos visando identificar as reais necessidades das partes, bem como os interesses envolvidos nas relações afetadas. O mediador não exerce o papel de um juiz, mas um terceiro imparcial que ajudará as pessoas a chegarem em um consenso comum, enxergando muito além do que lhe é apresentado e auxiliando as partes para que o litígio seja sanado.

Dessa forma, de acordo com Cerqueira (2013), pode-se entender mediação como:

Um meio alternativo de solução de conflitos que se forma de dentro para fora, isto é, as próprias partes propõem o acordo e encerram o litígio. É um procedimento rápido e eficaz, que ocorre a partir da facilitação do diálogo pelo mediador, de maneira célere, pouco desgastante e preventiva, uma vez que o conflito está realmente solucionado.

Então, essa forma autocompositiva de pacificação dos conflitos destina-se a solucionar conflito entre pessoas que estão interessadas em resolvê-lo de forma célere, restaurando as relações entre elas e buscando por ganhos mútuos. Por isso que em muitos casos, o mediador possui um conhecimento sobre psicologia, sociologia, dentre outras técnicas que o ajudem a entender melhor os conflitos.

A Resolução nº 125/2010 trata juntamente da conciliação e da mediação como podemos verificar abaixo:

CONSIDERANDO que, por isso, cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação;

CONSIDERANDO a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;

CONSIDERANDO que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças;

CONSIDERANDO a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça;

CONSIDERANDO que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria;⁴

Enfim, pode ser observado que a norma citada acima expressa a necessidade de maiores investimentos em políticas públicas para a pacificação de conflitos na sociedade, pois por mais que os desembargadores e juízes tentem amenizar a quantidade de processos acumulados a espera de julgamento, eles não conseguem realiza-los em um tempo esperado. É verificado também que a utilização desses recursos de forma mais efetiva poderia causar uma redução no número de processos parados e uma melhoria na prestação jurisdicional, mas tudo isso só seria possível com a efetivação dessas formas consensuais de pacificação.

2.3 A CONCILIAÇÃO E A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

As formas autocompositivas de pacificação são instrumentos que são aplicáveis em quase todas as áreas do direito. É bem verdade que a Resolução nº 125 do CNJ tratou de abarcar de forma ampla muitas esferas de conhecimento, mas quando trata-se da aplicabilidade é verificado que ainda é necessário muito investimento para que essas medidas tenha um resultado efetivo.

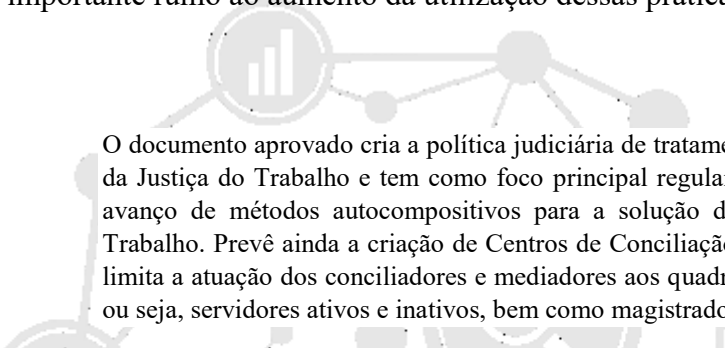
O objetivo da resolução não é o de resolver a crise de desempenho da Justiça, de reduzir o monumental acervo de processos do Judiciário pátrio, de mais de 92 milhões, e sim dar tratamento adequado aos conflitos de interesses. [...] Um outro importante objetivo da resolução 125 é a transformação da sociedade brasileira com o prevalecimento da cultura a pacificação, em vez da hoje dominante da sentença. Essa transformação somente se obterá com a mudança de mentalidade dos profissionais do Direito e também dos próprios jurisdicionados, que veem na solução adjudicada pela autoridade estatal a forma mais nobre e adequada de solução de controvérsias, quando a solução amigável pode propiciar aos conflitantes uma solução mais célere, barata, exequível e acima de tudo, mais democrática, porque nascida do diálogo e do entendimento entre as próprias partes." (Kazuo Watanabe in Mediação como política pública social e judiciário).

Entretanto, foi verificado nos capítulos anteriores que a justiça não estaria sofrendo tanta morosidade se a cultura da judicialização não fosse tão engessada no ordenamento jurídico, pois a implementação desse sistema sofre uma resistência até por parte

⁴ Resolução nº 125/2010. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=25392>>

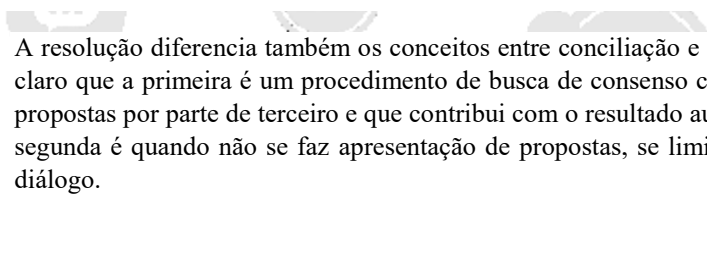
de quem lida diretamente os problemas ocasionados pelo acúmulo de processos sem julgamento.

Recentemente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, apresentou uma proposta que visa melhorar os métodos de conciliação de conflitos onde cria políticas focadas em melhorar os métodos autocompositivos na Justiça do Trabalho, sendo verificado como um passo importante rumo ao aumento da utilização dessas práticas consensuais.

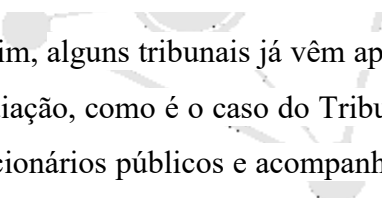


O documento aprovado cria a política judiciária de tratamento adequado de conflitos da Justiça do Trabalho e tem como foco principal regulamentar e contribuir com o avanço de métodos autocompositivos para a solução de conflitos na Justiça do Trabalho. Prevê ainda a criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho e limita a atuação dos conciliadores e mediadores aos quadros da Justiça do Trabalho, ou seja, servidores ativos e inativos, bem como magistrados aposentados.

Além disso, a proposta também diferencia os dois procedimentos, visando esclarecer a diferença de ambos, para que possam ser aplicadas de forma correta e tenha a efetividade que se espera em sua criação.



A resolução diferencia também os conceitos entre conciliação e mediação, deixando claro que a primeira é um procedimento de busca de consenso com apresentação de propostas por parte de terceiro e que contribui com o resultado autocompositivo. Já a segunda é quando não se faz apresentação de propostas, se limitando a estimular o diálogo.



Sendo assim, alguns tribunais já vêm aplicando a conciliação com utilização de algumas técnicas de mediação, como é o caso do Tribunal Regional do Trabalho nº 15. Sendo realizada por alguns funcionários públicos e acompanhada pelos magistrados, pois no tribunal em questão, caso a solução do conflito entre as partes não seja alcançada por meios diversos o juiz ingressa fazendo o seu papel no processo.

O TRT da 15ª Região, com suporte na Resolução Administrativa 12-2014, além da sede, mantém em funcionamento oito Centros Integrados de Conciliação nas regionais, com resultados estatísticos impressionantes, comprovando que a prática pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável,

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

sendo assim importante ferramenta para a gestão.

Como podemos observar, a exemplo da aplicabilidade desses recursos é que os seus resultados são visíveis. O tribunal em questão, continua investindo na criação de Centros Integrados de Conciliação – CIC, que através da colaboração de juízes, advogados e até funcionários aposentados têm conseguido acelerar as demandas que estavam estagnadas, abrindo caminho para que essa prática possa ser copiada por outros tribunais.

Assim, a criação desses centros especializados têm dado um novo sentido a pacificação dos conflitos, pois visa tornar mais humano, célere e adequado o trato com os problemas, não deixando de prestar assistência judiciária a quem dela precise, pois caso a divergência não seja solucionada inicialmente, poderá ser encaminhada para que um juiz solucione o caso da maneira mais adequada.

Dessa forma, os motivos que norteiam os CIC presentes na Resolução Administrativa nº12/2014 do TRT15, visam criar um ambiente adequado para que os litigantes através de um diálogo obtenham a melhor resultado nos seus conflitos, buscando entender a realidade dos dois polos envolvidos na ação, coisa que em uma audiência comum e sem um preparo e o tempo adequado não poderia ser facilmente realizado por um magistrado.

[...]CONSIDERANDO a Resolução 125 de 29/11/10 do CNJ, que instituiu a Política Nacional de Tratamento dos Conflitos de Interesses, visando a democratizar o direito à solução dos conflitos por meios adequados a sua natureza e peculiaridade;

CONSIDERANDO a possibilidade de transformação da convicção social, passando da judicialização do conflito - a substituição da vontade das partes pela vontade do magistrado - a uma solução adequada e ajustada, observada tecnicamente, levando em conta peculiaridades e especificidades dos envolvidos nos conflitos e com sua atuação direta na solução da questão;

CONSIDERANDO que a conciliação é princípio e característica do sistema de leis trabalhistas, sendo um dos meios mais rápidos e eficazes na solução das demandas judicializadas;

CONSIDERANDO o objetivo essencial da construção de um acordo, qual seja, por fim não apenas à lide, mas por fim ao conflito, respeitando-se os direitos fundamentais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal de 1988), com significativa utilidade social, de forma que a solução deva primar pela satisfação máxima o quanto possível de todos os participantes, para se verem com a sensação de problema resolvido, com mínima ou sem nenhuma perda.

CONSIDERANDO os princípios protetores do trabalhador iminentes do conjunto de leis, de forma ampla, assegurados pelo artigo 7º, caput, da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO os princípios e valores éticos, morais, profissionais, amparados na boa gestão, transparência, solidariedade, responsabilidade e liberdade social, segurança operacional e democracia participativa, assegurando a todos o direito à solução dos conflitos, com acesso qualificado à justiça - acesso à ordem jurídica justa -, e a disseminação da cultura da pacificação social por meio da descentralização das estruturas judiciárias, da adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores, bem como da estruturação e acompanhamento estatístico específico;

CONSIDERANDO a intenção de regular uniformemente os setores de conciliação, respeitando-se a flexibilidade para ajustar-se a situações peculiares, observando-se as diversas realidades dentro da área de jurisdição deste Tribunal;

Essas normas têm contribuído para que a aplicação da conciliação e da mediação obtenha resultados favoráveis em todos os aspectos na esfera trabalhista neste tribunal, bem como, para os trabalhadores, para os empregados, para os advogados, para os juízes que torna-se parte de um processo mais humanizado de conciliação.

Contudo, é bem verdade que toda evolução sofre crítica por parte de pessoas que acreditam que a judicialização do sistema é o melhor caminho, apesar das anomalias que possui, mas se o método consensual não tivesse os seus benefícios não teríamos os resultados alcançados por esse tribunal.

Enfim, todas as formas de melhoria que beneficie ambos os lados em uma relação processual devem ter vantagens maiores do que a estagnação sofrida por muitos tribunais que estão com demandas acumuladas de anos e não buscam soluções para que a prestação jurisdicional volte a ser aplicada da forma adequada.

3 UTILIZAÇÃO DO COACHING NO DIREITO DO TRABALHO

Nos capítulos anteriores, foi apresentado alguns aspectos das formas autocompositivas de pacificação, pois elas poderiam contribuir para que houvesse uma melhoria no sistema jurisdicional. Foi verificado que as barreiras que impedem sua aplicabilidade são mais criadas pela cultura da judicialização e na falta de políticas públicas de investimento, do que por falta de funcionalidade.

Conforme foi observado no TRT15, as normas aplicadas no sentido de aumentar a utilização da mediação e da conciliação tem surtido efeito positivo para todas as partes do processo, resultando em uma maior celeridade e na devida aplicação dos direitos resguardados pelas leis.

Assim sendo, o terceiro imparcial (conciliador ou mediador) poderia tornar o processo mais humanizado, fazendo com que as pessoas fossem ouvidas e conseguissem chegar a um consenso, mas para que isso seja possível é necessário que ele possua algum conhecimento sobre algumas técnicas aplicadas a esse processo, bem como, entendimento sobre psicologia, sociologia, dentre outras maneiras que pudessem contribuir para o processo de conciliação.

A possibilidade de perceber o conflito como algo positivo é uma das principais alterações da chamada moderna teoria do conflito. Isso porque, a partir do momento em 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).

Dessa forma, o *coaching* poderia ser um importante instrumento aplicado no processo de condução a pacificação dos conflitos, pois ele poderia ajudar a estabelecer uma relação de confiança entre as pessoas envolvidas na demanda obtendo resultados positivos e um interesse das partes com solucionar seus conflitos fora da esfera judicial, pois teriam seus problemas tratados de forma individualizada e diferenciada.

Enfim, os conflitos muitas vezes surgem de algo que vai além do descumprimento na aplicação das leis, mas de algo que aconteceu na relação entre aquelas pessoas que impossibilitou uma comunicação mais clara e objetiva acerca do real problema.

Na 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.

Dessa forma, o *coaching* pode proporcionar muitos benefícios para a área trabalhista, pois antes de surgir o conflito, existiu uma

relação de confiança que foi quebrada em algum momento, gerando todos os demais problemas. Então, reestabelecendo essa comunicação entre as pessoas, através de uma abordagem adequada é possível obter acordos favoráveis para ambos os lados.

3.1 ENTENDENDO O SIGNIFICADO DO COACHING

O termo *coach* antigamente estava ligado ao conceito de transição, referindo-se a algo que promovia mudança e a transformação, pois essa palavra é proveniente de um termo húngaro “kocsi”, que denominava as carruagens que surgiram por volta do século XV na vila de Kocs, guiadas por um condutor e levadas por cavalos que transportavam coisas e pessoas de um lugar para o outro.

Logo depois, o conceito de *coaching* em meados de 1830, em Oxford, passou a ser usada para definir alguém que ajudava os alunos na preparação de algum exame, ou seja, auxiliava na formação dos estudantes. Com o passar do tempo foi empregado para se referir a um instrutor ou treinador.

Nesse sentido, o treinador tem o objetivo de encorajar e motivar seus clientes a alcançarem seus objetivos, ensinando técnicas que facilitem na condução dos resultados.

Assim, no trabalho de *coaching* são estabelecidas metas desejadas, podendo abranger as mais diversas áreas e normalmente não existe um tempo definido para que esses objetivos sejam atingidos. Essa ferramenta tem o objetivo de ajudar profissionais de qualquer área a melhorar seu potencial e trazer os melhores resultados para o seu lado pessoal e profissional.

Atualmente, existem diversos estudos acerca do *coaching*, mas os mais conhecidos e de abrangência genérica são o pessoal e o profissional. O primeiro, como o próprio nome já diz voltado para a vida do indivíduo em todos os seus pilares, e o segundo para o desenvolvimento profissional.

3.2 UMA NOVA ABORDAGEM DA APLICAÇÃO DO COACHING NO DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico como um todo está sempre em constante evolução para acompanhar o crescimento da sociedade. Por isso que as leis estão sofrendo alterações para melhor se adequar aquele momento específico vivido por todos.

Contudo, a modificação das leis não é suficiente para que a máquina pública funcione de maneira eficiente, pois elas estão inseridas em um ambiente dinâmico onde tudo pode mudar a todo momento. Então, a análise das circunstâncias em que essas normas serão inseridas fará diferença na eficácia delas ou não.

As leis do trabalho já sofrem essas constantes mudanças, pois é um direito que sempre busca alcançar benefícios para os trabalhadores em diversos ramos sem feri, contudo, o direito dos empregadores, fazendo com que as normas se adaptem ao estilo de laboro de cada um.

É bem verdade que as normas trabalhistas são bem definidas em seus aspectos legais, pois determina quais os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores em suas relações, sendo deixado bem claro no contrato de trabalho as diretrizes que devem ser seguidas pelas partes, sem muita margem para entendimentos diversos quando feita corretamente de acordo com as leis vigentes.

Então, não basta apenas entender da aplicação das leis, pois quando um processo jurídico é instaurado, o juiz consegue através das provas identificar qual dos litigantes agiu em desacordo com a legislação, mas de buscar onde surgiu o problema e em que momento essa relação de confiança foi quebrada gerando os demais problemas.

Em outras palavras, o conflito muitas vezes surge durante a vigência do contrato de trabalho, por exemplo, quando os empregadores deixam de cumprir com suas obrigações gerando prejuízo ao empregado ou quando o trabalhador não age com responsabilidade nas suas obrigações podendo causar problemas na empresa, ou seja, nessa relação se ambos não cumprirem as suas responsabilidades o conflito começa a ser instaurado.

Dessa forma, a animosidade entre as partes acarreta na criação de um processo, onde quem teve seus direitos violados busca a reparação não apenas legal, mas moral, porém essa última está diretamente ligada ao emocional, ou seja, aos sentimentos que foram produzidos em decorrência dos problemas gerados anteriormente.

A conversa desenvolvida no processo consensual da mediação servirá para esclarecer situações, recuperar a comunicação direta, eliminar ruídos e falhas verificadas na comunicação anterior e pode até melhorar o relacionamento entre os interessados nas suas relações posteriores. A mediação é única. Além de outras qualificações, ela representa um método adequado para tratar de situações complexas (emocionais, relação de

(83) 3322.3222

contato@joinbr.com.br

www.joinbr.com.br

vários vínculos) e consiste em processo, que como tal tem de ser desenvolvido, passo a passo, com planejamento, com técnica e visão interdisciplinar. Em face da complexidade dos conflitos e da concepção das pessoas sobre sua ocorrência, a mediação buscará na **psicologia**, na sociologia, na antropologia, na filosofia, na matemática e na física quântica os conhecimentos que possam fortalecer sua aplicação. **[grifo nosso]**

Assim sendo, quando foi citado acima sobre mediação e conciliação o que prevalece é o estabelecimento de um diálogo entre as partes, para que com isso o conflito possa ser solucionado, buscando apaziguar os problemas internos no sentido buscar o melhor acordo.

Nesse sentido, o coaching poderá ser usado para ajudar a estabelecer essa relação de confiança visando a pacificação dos conflitos, pois nos meios consensuais, os intermediadores têm tempo de reestabelecer uma comunicação com o objetivo de entender o conflito interpessoal que está impedindo que o acordo seja feito extrajudicialmente.



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. [...] Mais do que conduzir à extinção de processos judiciais, é significativo que se tenha a percepção de que certos casos recomendam aprofundar o conhecimento da causa além daquilo que é apresentado.

Enfim, a busca pelo conflito real é de essencial importância para solucionar o problema de forma consensual, mas isso leva tempo e é preciso preparo na utilização de técnicas que possam aprofundar os reais motivos que levam as pessoas a optarem por não realizar a conciliação previa, gerando assim a procrastinação da lide durante anos por falta de uma comunicação resolutiva.

Nesse sentido, o *coaching* possui ferramentas que empregadas nos meios autocompositivos de pacificação podem ajudar na transformação do diálogo entre pessoas na esfera jurídica.

Atualmente, o *coaching* jurídico é uma ferramenta utilizada para o desenvolvimento profissional, que se baseia no aumento da autoconsciência, por meio de um processo contínuo no sentido de alcançar objetivos desejados. Muitas empresas contratam *coaches* para melhorar o seu desempenho e de seus empregados, mas essa melhoria pode ser usada também na dissolução das relações de trabalho, pois com o conhecimento aprofundado do conflito e traçando objetivos definidos para resolvê-lo, o resultado pretendido pode ser alcançado.

Pode-se concluir, portanto, que a utilização do coaching como uma ferramenta que facilite o sistema jurídico, pode contribuir para a disseminação das formas autocompositivas de pacificação, pois ajuda a estabelecer a comunicação entre as partes que buscam ao final um resultado favorável a todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito é uma matéria que está em constante transformação, onde as leis são modificadas para que evoluam junto com a sociedade, sendo que apesar desse progresso, ainda permanece muitos pensamentos retrógrados, principalmente quando trata-se das normas. Os operadores do direito ainda insistem que a instauração do processo é a forma mais eficiente de solucionar um problema de forma justa.

Contudo, os tribunais estão saturados de processos à espera de julgamento e não estão dando conta da demanda, que é bem maior do que a capacidade de julgamento. Assim, não há prestação jurisdicional adequada quando um processo leva mais de anos para obter resultado.

Recentemente, o Processo Civil alterou sua legislação no sentido de estimular a utilização das formas consensuais de pacificação dos conflitos, visando na melhoria do sistema judicial, mas poucas mudanças foram feitas até então na prática, pois os juízes ainda tratam a conciliação como um mero ato procedimental, sem tentar de forma adequada finalizar o processo de forma prévia.

Assim sendo, se o objetivo da lei, do direito e da justiça é promover a pacificação, alcançar a paz entre as pessoas, então todos os caminhos que conduzam à paz devem ser incentivados.

No que diz respeito a conciliação e a mediação utilização no TRT15 com a criação dos Centros Integrados de Conciliação, os resultados têm sido positivos, então os demais tribunais já poderiam instaurar medidas de mudança no sentido de alterar a atual cenário no judiciário.

Geralmente, no direito do trabalho a relação é rompida acarretando prejuízo ao trabalhador que é o que mais sofre com a demora da justiça, ou seja, não adianta a lei acompanhar o desenvolvimento das normas, se na

hora da aplicabilidade ela simplesmente falha com o cidadão. O modelo burocrático utilizado pelo estado termina acarretando no desequilíbrio de todo um sistema jurisdicional.

Ocorre que, além da falta de investimentos nas políticas públicas de pacificação consensual, o pensamento dos empregadores, em muitos casos, é o de deixar chegar em última instância para efetuar a quitação de um débito, pelo simples fato de que o trabalhador ingressou com uma ação contra ele, ou seja, caso fosse estabelecido uma comunicação, isso não seria necessário, pois as partes poderiam chegar a um entendimento sem ter que passar por toda essa divergência.

É evidente que os casos acima é um exemplo dos problemas vividos pelos trabalhadores brasileiros que por não acreditarem no sistema jurídico entram com uma ação, mas ficam com medo de sofrer represaria dos empregadores, mas com uma justiça trabalhista voltada para buscar a solução dos conflitos extrajudicialmente, as animosidades poderiam ser tratadas de forma mais específica pelos profissionais preparados para essas questões.

Dessa maneira, o coaching poderá ser inserido nas formas consensuais de resolução de conflitos, contribuindo para estabelecer o entendimento entre as partes, pois ele busca conhecer os problemas que acarretaram naquele conflito, objetivando metas para que o problema seja sanado reestabelecendo a relação de confiança que foi perdida no decorrer do processo.

Como foi dito acima, qualquer medida que possa contribuir para melhoria do sistema jurisdicional deve ser estudada, pois isso pode vir a ser uma forma de ajudar os métodos autocompositivos a ganharem a confiança dos que insistem em aplicar os métodos tradicionais de litígio.

Enfim, os métodos consensuais de conciliação e mediação já possuem sua utilização bem definida, bem como, teve sua aplicação avaliada e comprovada pelo TRT15, bastando apenas que haja investimento em políticas públicas e estímulo a sua aplicabilidade, inserindo as ferramentas do *coaching* para enriquecer os resultados positivos que podem decorrem dessa união.

REFERENCIAL TEÓRICO

ALVES, Emily da Silva. Os meios autocompositivos de solução de conflitos e o novo Código de Processo Civil: A obrigatoriedade da audiência. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-out-02/conciliacao-justica-trabalho-regulamentada-resolucao>>. Acesso em: 22 de Janeiro de 2017

BACELLAR, ROBERTO PORTUGAL. Mediação e Arbitragem. São Paulo. Saraiva, 2012. Coleção Saberes do Direito, 53.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Aprovada a resolução que regulamenta a conciliação na justiça do trabalho. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/noticias-lancamento1/-/asset_publisher/ECs3/content/aprovada-resolucao-que-regulamenta-a-conciliacao-na-justica-do-trabalho?redirect=%2F>. Acesso em: 22 de Janeiro de 2017

BRASIL, Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Código de Processo Civil. 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 30 de Janeiro de 2017

BRASIL. Lei de Mediação. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 30 de Janeiro de 2017

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. Resolução Nº 125. 2010. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em: 30 de Janeiro de 2017

BURTON, KATE. Coaching com PNL para leigos. Rio de Janeiro, 2012.

MARZIONNA, PAULO. Conciliação e Mediação além da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://jota.info/consenso/conciliacao-e-mediacao-alem-da-justica-trabalho-10112016>>.

Acesso em: 10 de Janeiro de 2017

CERQUEIRA, Dheborá Mendonça de. Aspectos teóricos da mediação no processo trabalhista. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 110, mar 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13016&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 de Janeiro de 2017.

CHIZZOTTI, Antônio. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. In: Revista Portuguesa de Educação, Braga; v. 16, n. 2, p. 221-236, 1979. Disponível em < <https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/147965253/os-tipos-de-pesquisa-no-direito-a-pesquisa-quanto-a-forma-de-abordagem>>.

Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

COSTA, Helena Dias Leão. Distinção entre os meios autocompositivos: mediação, conciliação e negociação. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo/distincoes-entre-os-meios-autocompositivos-mediacao-conciliacao-e-negociacao-conceito-de-arbitragem,48796.html>>. Acesso em: 16 de Janeiro de 2017.

GIESEL, TACIANA. Resolução do CSJT regulamenta políticas de conciliação na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/resolucao-do-csjt-regulamenta-politicas-de-conciliacao-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2017

MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. Meios Alternativos de Solução de Conflitos: o cidadão na administração da justiça. Porto Alegre, 2004.

PEREIRA, CLOVIS BRASIL. Conciliação e Mediação no novo CPC. Disponível em: <<http://www.conima.org.br/arquivos/4682>>. Acesso em: 16 de Janeiro de 2017.

SOUZA, Luciane Moessa de. Meios Consensuais de Solução de conflitos envolvendo entes públicos: negociação, mediação e conciliação na esfera administrativa e judicial. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

VEZZULLA, JUAN CARLOS. Teoria e Prática da Mediação. Paraná. Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil, 1998.

VIANA, ANA CLAÚDIA TORRES. Mediação na Justiça do Trabalho: Buscando identidade Experiências dos Centros Integrados de Conciliação da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI240024,61044-Mediacao+na+Justica+do+Trabalho+Buscando+identidade+Experiencias+dos>> Acesso em: 22 de Janeiro de 2017

TORRES, Ana Flávia Melo. Acesso à Justiça. 2015. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n link=revista artigos leitura&artigo id=4592>.

Acesso em: 30 de Janeiro de 2017

