

**A FORÇA CENTRÍFUGA DA RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL:
UMA ANÁLISE DA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS
INDIVIDUAIS E COLETIVOS TRABALHISTAS**

***THE CENTRIFUGAL FORCE OF THE PRE-PROCEDURAL COMPLAINT:
AN ANALYSIS OF PRE-PROCEDURAL MEDIATION IN INDIVIDUAL AND
COLLECTIVE LABOR CONFLICTS***

Roberta de Melo Carvalho*

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discorrer sobre a mediação pré-processual em conflitos individuais e coletivos trabalhistas, demonstrar a força centrífuga da Reclamação Pré-Processual, como instrumento democrático capaz de contribuir para o desenvolvimento da cultura do diálogo e para a efetiva desjudicialização.

Palavras-chave: acesso pleno à justiça; mediação pré-processual; conflitos individuais; conflitos coletivos; transformação; solução dialogada; cultura do litígio e cultura da paz.

* Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Atualmente, exerce a função de Juíza Auxiliar da Vice-Presidência do TST e CSJT. Especialista em Direito Trabalhista e Previdenciário e pós-graduada em Direito Público pela Universidade Católica de Brasília. Mestranda em Sistema de Resolução de Conflitos na Universidade Lomas de Zamora na Argentina. Possui formação nacional e internacional em Comunicação não violenta Foi Secretária-Geral da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação - CONAPROC no biênio 2022-2024. Exerceu a coordenação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC/JT Brasília desde sua implantação em 2017 até março de 2022. Integrou o NUPEMEC/JT do Regional no período de 2017 a 2022. Foi representante da Região Centro-Oeste na Comissão Nacional de Promoção à Conciliação - CONAPROC/CSJT no biênio 2020-2022. Foi Gestora Regional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem no biênio 2020-2022. Possui mais de 100 horas de cursos e formações em comunicação não-violenta, justiça restaurativa e estudos da paz. Foi professora universitária do IESB/Brasília até 2009. É instrutora de ensino da ENAMAT e de diversas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Autora de livros e artigos na área jurídica.

ABSTRACT

This article aims to discuss pre-procedural mediation in individual and collective labor conflicts and demonstrate the centrifugal force of the Pre-Procedural Complaint, as a democratic instrument capable of contributing to the development of the culture of dialogue and effective de-judicialization.

Keywords: *full access to justice; pre-procedural mediation; individual conflicts; collective conflicts; transformation; dialogued solution; culture of litigation and culture of peace.*

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são relações sociais, de trato sucessivo e continuado, sendo natural a ocorrência de conflitos gerados das interações ocorridas no ambiente organizacional, seja de forma interpessoal ou coletiva, ou ainda oriundos das interações sistêmicas institucionais.

Devido à cultura de litígio, arraigada e ainda predominante na sociedade brasileira, significativa parte desses conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, são levados ao Poder Judiciário para solução. E qual a melhor forma de resolvê-los?

Para cada conflito podem ser utilizados um ou mais métodos adequados de solução e, com base nesta premissa, é necessário ampliar o espectro de soluções disponíveis no campo judicial para sociedades que, como a brasileira, não conhecem ou não estão acostumadas com outros métodos adequados para a resolução de conflitos, além da adjudicação.

No Processo do Trabalho, destacam-se como princípios basilares a simplicidade, a oralidade, a informalidade, a concentração de atos processuais e a conciliação.

Apesar de a conciliação ter sido erigida como pilar do Processo do Trabalho, aos poucos e em especial no início do século XXI, houve um distanciamento dessa premissa com o uso supletivo das normas de Processo Civil, autorizado pelo artigo 769 da CLT, tornando-se secundária sua função pacificadora no cotidiano forense.

Com um expressivo aumento da demanda judicial, ocorreu o congestionamento processual nas fases de conhecimento e de execução, e a conciliação passou a ser um breve rito processual que se resumia ao simples questionamento se haveria ou não proposta de acordo nas audiências inaugurais e unas na maioria das Varas do Trabalho.

Assim, o Processo do Trabalho, na prática forense, caminhava na contramão da evolução normativa e social pois, enquanto nos distanciávamos da premissa de que a conciliação era fundamental para a solução das demandas trabalhistas, o Processo Civil foi reformado. Com o Código de Processo Civil de 2015, houve a ressignificação do princípio constitucional do acesso à justiça, que não se limita ao simples acesso aos órgãos judiciais e à estrutura judiciária estatal, e sim ao efetivo acesso à ordem jurídica justa, nos ensinamentos de Kazuo Watanabe¹.

De fato, a razoável duração do processo, por ser princípio de sobredireito, deve iluminar a todos os demais dispositivos em matéria processual, especialmente na área trabalhista, em que se busca a concretização de direitos oriundos das relações de trabalho.

Como nos ensina Cândido Rangel Dinamarco:

[...] só tem acesso à ordem jurídica justa quem recebe justiça. E receber justiça significa ser admitido em juízo, poder participar, contar com a participação adequada do juiz e, ao fim, receber um provimento jurisdicional consentâneo com os valores da sociedade. Tais são os contornos do processo justo, ou processo équo, que é composto pela efetividade de um mínimo de garantias de meios e de resultados².

É inegável que o Código de Processo Civil Brasileiro (Lei 13.105/2015) introduziu uma mudança paradigmática na legislação nacional, conferindo concretude ao princípio constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário, ao estabelecer em seu artigo 3º, §3º, o dever de estímulo aos métodos de solução consensual de conflitos, em especial a mediação e a conciliação, por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público. Assim, a norma forneceu a base legislativa para a adoção do sistema de justiça multiportas³.

¹ WATANABE, Kazuo. Acesso à Justiça e sociedade moderna. In: WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Ed. RT, 1988, p. 128-129.

² DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Vol. I. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 115.

³ Termo criado por Frank Sander - MultiDoors CourtHouse - 1985, para designar a possibilidade de oferta e de escolha de diferentes métodos de resolução de conflitos integrados ao Judiciário.

Na lição do processualista Freddie Didier:

Compreende-se que a solução negociada não é apenas um meio eficaz e econômico de resolução de conflitos: é um importante instrumento para o desenvolvimento da cidadania, em que os interessados se tornam protagonistas na construção da decisão jurídica que regula suas relações. Nesse sentido, o incentivo à autocomposição pode ser entendido como um reforço daquilo que é popular no exercício do poder, neste caso, o poder de resolução de conflitos. Também tem um forte caráter democrático. O objetivo é tentar iniciar uma transformação cultural, da cultura do julgamento para a cultura da paz⁴.

Em âmbito trabalhista, essa mudança cultural teve como força motriz a edição da Resolução CSJT n. 174, de 2016, de 30 de setembro de 2016⁵, que estruturou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, posteriormente aperfeiçoada com as novas diretrizes somadas pela Resolução CSJT n. 288, de 19 de março de 2021⁶.

Porém, ainda há um longo caminho a ser percorrido e a Reclamação Pré-Processual, em âmbito trabalhista, se consagra como um importante instrumento condutor dessa transformação para a disseminação dos métodos autocompositivos de solução, conforme veremos detalhadamente a seguir.

A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS COLETIVOS

A transformação cultural paradigmática na seara trabalhista teve um marco relevante com a possibilidade de utilização da mediação pré-processual em conflitos coletivos, autorizada pela primeira vez por meio do ATO nº. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016, do Tribunal Superior do Trabalho⁷, alguns meses antes da edição da Resolução CSJT 174/2016, a

⁴ DIDIER Jr, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 19. ed. V. 1. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 305.

⁵ Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527>.

⁶ Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270>.

⁷ Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>.

partir de experiências utilizadas no âmbito da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho ao tratar os Dissídios Coletivos de sua competência.

Para melhor compreensão, é preciso detalhar o arcabouço normativo que inspira e autoriza essa inovação.

Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, publicado no Diário Oficial, em 9 de agosto, para entrar em vigor apenas em 10 de novembro do mesmo ano, diante da necessidade de explicações no cenário político quanto às inovações trazidas pela comissão responsável por sua elaboração⁸. A comissão foi composta por juristas e especialistas na área do Direito do Trabalho, dentre os quais Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luiz Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e o saudoso Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Arnaldo Lopes Sússekind. A comissão foi presidida pelo então Ministro do Trabalho Indústria e Comércio Alexandre Marcondes Filho, e, em sua compilação, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho, dos quais se destaca o pilar atribuído à conciliação.

Aliás, na Constituição Imperial de 1824, era mandamento constitucional, previsto em seu artigo 161, que processo algum poderia ser iniciado sem que a conciliação tivesse sido tentada⁹.

E, dentro da concepção de que o diálogo deve nortear a solução dos conflitos, foi criado o artigo 764 da CLT, ainda vigente, que dispõe: *“Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.”*

Dessa forma, a conciliação é a vocação natural da Justiça do Trabalho, devendo os magistrados e magistradas que a integram em todas as instâncias buscar a concretização da solução pacífica das controvérsias como valor fundamental e democrático da República Federativa do Brasil, previsto no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 e sobre o qual se consagram outros princípios fundamentais.

E foi justamente essa diretriz que norteou a edição do ATO TST. GP Nº 168, DE 4 DE ABRIL DE 2016, com foco na prevenção dos conflitos

⁸ CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2012.

⁹ Artigo 161 da Constituição Imperial do Brasil de 1824: Art. 161. Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm.

coletivos de trabalho e na adoção de mecanismo para o tratamento adequado de forma a impulsionar a solução pacífica das controvérsias, por meio da mediação pré-processual ao autorizar em seu artigo 2º:

Art. 2º Podem ser submetidos ao procedimento de mediação e conciliação pré-processual as relações jurídicas passíveis de submissão a dissídio coletivo de natureza econômica, jurídica ou de greve.

Referido normativo em seus demais artigos conceituou os legitimados e definiu o procedimento de tramitação do Pedido de Mediação Pré-Processual (PMPP). Cabe esclarecer que esta foi a nomenclatura utilizada no âmbito da Justiça do Trabalho por algum tempo¹⁰ e a modificação para Reclamação Pré-Processual (RPP) ocorreu por necessidade de adequação à tabela processual unificada do Conselho Nacional de Justiça, em observância à Resolução CNJ nº. 46, de 18 de dezembro de 2007¹¹, e para a correta tramitação no sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Com a crescente busca e utilização da mediação pré-processual em conflitos coletivos, em 2019 foi instituído o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho¹², que regulamenta as etapas do procedimento e abrange tanto questões judicializadas, sob a classe Disputa Coletiva (DC ou DCG) como demandas pré-processuais, estas estão na classe Reclamação Pré-Processual (RPP).

A credibilidade deste serviço ganhou novos contornos nos últimos anos, permitindo-nos constatar um aumento no número de pedidos de mediação e uma diminuição na apresentação de Ações de Dissídios Coletivos, com a consequente redução de paralisações e greves, gerando uma maior segurança social, seja pela não paralisação dos serviços à população, especialmente no domínio dos transportes e dos serviços públicos essenciais, seja na consequente e efetiva promoção da desjudicialização dos conflitos com o fomento da solução dialogada.

¹⁰ A propósito, e em termos comunicativos com a sociedade, a nomenclatura Pedido de Mediação Pré-Processual era mais apropriada em sua gênese, haja vista a etimologia da palavra “Reclamação”. Esta vem do Latim *RECLAMARE*, “gritar, protestar contra”, formado por *RE*, intensificativo, mais *CLAMARE*, “gritar”, o que destoa do que se busca com esse instrumento no Poder Judiciário.

¹¹ Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/3199>.

¹² Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152650>.

Em termos procedimentais, ao receber a Reclamação Pré-Processual, o primeiro passo é a análise preliminar da origem do procedimento, considerando aspectos processuais, a fim de apurar possíveis questões que impeçam o início do procedimento de mediação como, por exemplo, a legitimidade.

Por ser um procedimento facultativo, é expedida uma notificação-convite para que a parte requerida possa se habilitar no sistema PJe e participar do processo de mediação.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, as partes são esclarecidas de como funcionará a agenda da mediação, com a designação de reuniões unilaterais e bilaterais, além das audiências de conciliação, solicitando que tenham boa vontade na disposição efetiva na procura de uma solução autocompositiva. São apresentados os princípios que regerão o procedimento e também há a recomendação de leitura dos termos do Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, implementado por meio da Lei GVP nº. 01, de 26 de março de 2019.

Dessa forma, ao aceitar o convite para participar da mediação processual, instrumentalizada pela Reclamação Pré-Processual (RPP), a parte requerida adere aos princípios da mediação, a saber: informalidade, imparcialidade, autonomia de vontade, confidencialidade, busca de consenso e desburocratização de atos e formas de comunicação.

Realizam-se reuniões de trabalho e negociação unilaterais e bilaterais, momentos em que são realizados os acolhimentos necessários para estabelecer laços de confiança (*rapport*¹³) entre o mediador e os mediandos, de forma a abrir caminho para a construção de uma solução conjunta, criativa, justa e adequada a cada caso.

O mediador deve realizar o mapeamento do conflito. Segundo Raúl Calvo Soler (2014),

¹³ O *rapport* tem origem no termo francês *rapporter*, cujo significado vem da sincronização que permite estabelecer uma relação harmônica. Portanto, o *rapport* é a conexão estabelecida entre o mediador e os mediandos no processo de comunicação e deverá ser mantido ao longo de toda a mediação, desde a recepção das partes até a finalização com despedida. Permite ao mediador o domínio da mesa com postura inclusiva e pacificadora, possibilita a construção de credibilidade pessoal, institucional e processual e propicia espaço aberto para o recuo de posições e enfoque prospetivo na busca da solução.

O mapeamento inclui um conjunto de reflexões, descrições e reconstruções segundo as quais o operador pode desenhar um plano de ação que responda às questões de o que fazer?, porquê?, com que finalidade e quando fazer isso? Desta forma, ao traçar o mapa do conflito, o operador pode começar a criar um itinerário para a sua intervenção¹⁴.

O estudo da situação apresentada deve ser realizado com base na análise da narrativa e dos documentos que acompanham o pedido inicial como primeiro passo para compreender os contornos do conflito, sendo definido como mapeamento estático. Neste é feita a identificação dos atores sociais, terceiros envolvidos e intervenientes, necessidades e interesses e sua ordem de importância, pontos que serão trabalhados ao longo do processo de mediação.

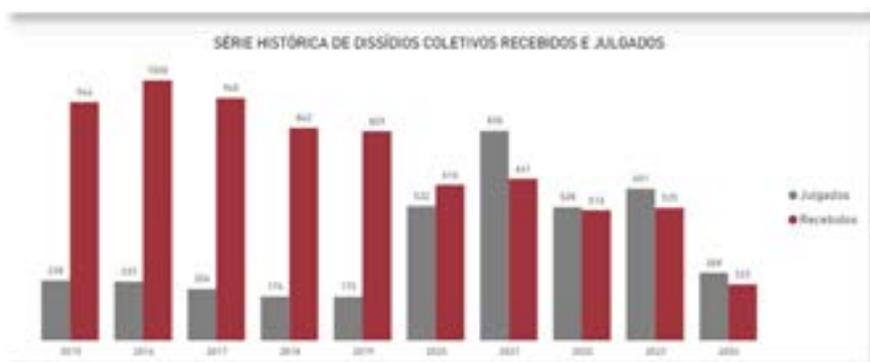
A partir do mapeamento estático do conflito, estabelece-se a estratégia para condução do processo de mediação qualificado e estruturado em todas as etapas, da abertura ao encerramento, com utilização de técnicas e ferramentas selecionadas, a partir da análise dinâmica do cenário do conflito e a definição de cenários construídos ao longo do procedimento.

Dessa forma, o mediador, terceiro imparcial e sem poder de decisão, atua para facilitar a comunicação, para que as partes compreendam as perspectivas de solução que possuem, além de o mediador incentivar a geração de opções, com base nos interesses identificados e na busca de uma solução autocompositiva.

E será que o processo de mediação, em âmbito judicial, funciona?

O resultado pode ser avaliado com base na análise estatística disponibilizada pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho, a qual demonstra a efetividade do fomento à solução consensual mesmo quando judicializado o conflito, especialmente quando se analisa a série histórica de Dissídios Coletivos recebidos e julgados de toda a Justiça do Trabalho:

¹⁴ SOLER, Raúl Calvo. *Mapeo de conflictos: técnica para la exploración de los conflictos*. Barcelona: Gedisa, 2014, p. 19.



Fonte: Estatística TST. Quadro atualizado até junho de 2024¹⁵

Pelo gráfico acima, até 2019, percebe-se que a quantidade de Dissídios Coletivos distribuídos era bem superior à capacidade de julgamento da Justiça do Trabalho, ordem que se inverteu com a expressiva diminuição dos Dissídios Coletivos e o aumento considerável da produtividade dos órgãos julgadores.

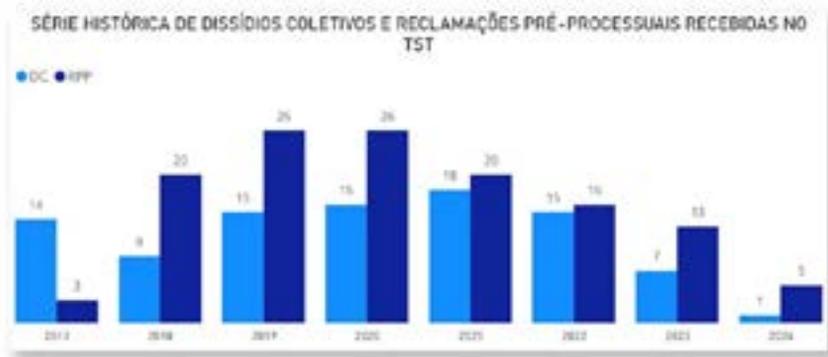
É certo que diversos fatores contribuíram para essa mudança de cenário, tais como a reforma trabalhista e os impactos no sindicalismo brasileiro, a pandemia da COVID-19, dentre outras questões, não sendo todos os créditos conferidos apenas ao uso da mediação. Porém, é indiscutível que o marco de mudança é exatamente o ano de 2019, no qual foi instituído o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, pelo ATO GVP n. 01/2019 e replicado em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, que também instituíram a mediação pré-processual em conflitos coletivos de suas competências.

De certa forma, o processo de mediação e a construção dialogada e coletiva de soluções para os conflitos coletivos auxiliam e promovem o resgate do fundamental papel das entidades sindicais representativas das categorias profissional e econômica no estabelecimento de novas e melhores condições de trabalho, especialmente diante da pulverização do modelo de representação e de novas formas de trabalho.

Sob esse prisma de mudança, verifica-se, também, que, atualmente, nos conflitos coletivos de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho, a distribuição de Reclamações Pré-Processuais é superior à

¹⁵ Figura extraída da página eletrônica: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/dissidios-coletivos>. Acesso em: 19 ago. 2024.

distribuição de Dissídios Coletivos e comprova a mudança paradigmática dos atores sociais envolvidos no conflito e a visão prospectiva na busca de soluções. Vejamos:



Fonte: Estatística do TST. Atualizado até junho de 2024¹⁶

Pelo gráfico acima, percebe-se que o número de Dissídios Coletivos passou a ser inferior aos pedidos de instauração de Mediação Pré-Processual e, em apenas dois anos após a inovação de se permitir a possibilidade de mediação antes da apresentação de uma Ação de Dissídio Coletivo, há uma mudança positiva de cenário e a indicação de efetiva desjudicialização, fenômeno que aumenta o acesso à justiça, apesar de paradoxal.

Antônio do Passo Cabral explica que a desjudicialização “[...] refere-se a processos que buscam soluções não judiciais para conflitos e demandas, de modo que as instituições do sistema judiciário não sejam acionadas¹⁷”. Porém, no caso das Reclamações Pré-Processuais, o sistema judiciário continua a ser acionado, então como podemos afirmar que há contribuição desse instrumento para a desjudicialização?

Embora a Reclamação Pré-Processual ocorra em um contexto judicial, ela não se caracteriza por essa natureza. Ao promover a pacificação das relações sociais, essa abordagem melhora a comunicação entre os atores envolvidos, minimizando ruídos e prevenindo o surgimento de conflitos derivados que possam resultar em novas demandas judiciais.

¹⁶ Quadro extraído do endereço eletrônico: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/dissidioscoletivos>. Acesso em: 19 ago. 2024.

¹⁷ CABRAL, Antônio do Passo. *Desjudicialização: perspectivas históricas e contemporâneas*. Editora Lumen Juris, 2007.

Portanto, para o desenvolvimento e transformação cultural e social na construção da cultura de paz é preciso criar espaços de diálogo dentro dos grupos e organizações para o exercício da escuta ativa dos membros que a integram. É certo que o processo de mediação deve ser extrajudicial. Porém, em sociedades não acostumadas com a autocomposição, como no caso da sociedade brasileira, a inserção do processo de mediação na etapa no âmbito judicial colabora para o movimento da desjudicialização.

A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Com a positiva experiência da mediação pré-processual em conflitos coletivos, a utilização da mediação pré-processual em conflitos individuais foi autorizada em 2020 pela Recomendação CSJT.GVP n.º 01, de 25 de março de 2020¹⁸, durante o período da pandemia da COVID-19, e depois inserida no artigo 7º, §7º, da Resolução CSJT n.º 174/2016, pela alteração promovida pela aprovação da Resolução CSJT n.º 288/2021.

Poucos foram os Tribunais Regionais do Trabalho que regulamentaram o uso do instituto, e havia a necessidade de diretrizes procedimentais para maior segurança e fomento no uso do instituto. Assim, após deliberação na Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), foi instituída uma comissão para estudo e proposição da Regulamentação sobre as Mediações Pré-Processuais na Justiça do Trabalho, pelo Ato n. 9/GVP, de 23 de novembro de 2022¹⁹, com competência ampliada e composição alterada pelo Ato n. 12/GVP, de 20 de abril de 2023²⁰.

Após meses de estudo, proposições e reflexões entre participantes de todas as instâncias do Judiciário Trabalhista integrantes da CONAPROC, em outubro de 2023, por unanimidade, foi aprovada a proposta final apresentada pela Comissão de Regulamentação sobre as Mediações Pré-Processuais na Justiça do Trabalho, a qual foi remetida ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que, em sessão ordinária do órgão, aprovou a Resolução CSJT Nº 377, de 22 de março de 2024.

¹⁸ Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152650>.

¹⁹ Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209011/2022_ato0009_gvp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

²⁰ Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/214456/2023_ato0012.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Referido ato normativo conceitua o instituto em seu artigo 1º, §1º:

§ 1º Entende-se por mediação pré-processual a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista.

Por se tratar de procedimento facultativo e não adversarial, os requisitos previstos no artigo 840 da CLT são dispensados, conforme artigo 3º, §1º, da Resolução CSJT n.º 377/2024, bastando a exposição sucinta dos fatos que ensejaram o pedido de mediação instrumentalizado na Reclamação Pré-Processual.

Em caso de mediação frutífera, devem ser seguidos os passos previstos no artigo 12:

Art. 12. Na hipótese de êxito da mediação, em conflitos individuais, a Reclamação Pré-Processual (RPP) será convertida na classe processual “Homologação de Transação Extrajudicial (HTE)” (código n.º 12374 nas Tabelas Processuais Unificadas do CNJ), sendo preferida a sentença, nos termos do art. 855-D da CLT, pelo(a) magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT.

E nesse ponto gerou-se certa confusão entre os institutos. Para fins estatísticos e para consolidação do título executivo, a norma trouxe a previsão de evolução da classe processual “Homologação de Transação Extrajudicial (HTE)”, apesar de que, para a Justiça do Trabalho, essa evolução é facultativa²¹. No entanto, o resultado da mediação frutífera em sede de Reclamação Pré-Processual não desvirtua a sua natureza com atração do regramento do acordo extrajudicial em sua gênese.

²¹ No glossário da Tabela Processual Unificada do Conselho Nacional de Justiça, a Reclamação Pré-Processual está assim definida: “Classe que deverá ser utilizada para cadastramento de todas as reclamações pré-processuais (pedidos de mediação ou conciliação pré-processuais)”. Não se constitui em processo judicial, e sim em procedimento prévio. Com exceção da Justiça do Trabalho, na hipótese de haver homologação judicial de acordo obtido nesta fase, o respectivo feito deverá ter sua classe evoluída para 12374 - Homologação de Transação Extrajudicial. Para a Justiça do Trabalho, a evolução da classe é facultativa. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta_publica_classes.php.

E quanto à participação do advogado?

Conforme preceito constitucional disposto no artigo 133 da Constituição Federal, a advocacia é função essencial à justiça e o pleno acesso material a esta perpassa pela representação exercida em juízo pelos profissionais devidamente habilitados ou pela assistência jurídica integral gratuita prestada pelo Estado (art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal).

Embora seja recomendável que as partes estejam assistidas por advogados, não seria possível atribuir obrigatoriedade da assistência na mediação pré-processual na Justiça do Trabalho por Resolução. Isso porque o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê o *jus postulandi*. Desta forma, não se pode exigir a assistência de advogado em procedimento facultativo na Justiça do Trabalho, quando é possível o exercício de ação sem assistência nesta Especializada.

Soma-se a isso o fato de que as mediações pré-processuais em conflitos individuais são de competência dos CEJUSCs e no julgamento da ADI 6.234, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese aplicável ao caso:

É constitucional a disposição do Conselho Nacional de Justiça que prevê a facultatividade de representação por advogado ou defensor público nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs)²².

Destaca-se, ainda, que a Lei de Mediação 13.140/2015, em seu artigo 26, prevê a obrigatoriedade da assistência por advogados ou defensores públicos nas mediações judiciais, exceto nas hipóteses previstas nas Leis 9.099, de 26 de setembro de 1995, e 10.259, de 12 de julho de 2001. Portanto, se na mediação judicial da Justiça Comum a exigência da assistência por advogado ou defensor público é excepcionada nas hipóteses legais em que sua presença não é obrigatória, o mesmo raciocínio se aplica à Justiça do Trabalho.

Dessa forma, pelos fundamentos acima expostos, conclui-se que não seria possível, legal ou constitucional atribuir a obrigatoriedade de assistência por advogado nas mediações pré-processuais trabalhistas por Resolução ou qualquer outro ato normativo regulamentar. E isso não significa que a presença do advogado seja dispensável. Pelo contrário, a norma não precisa exigir essa representação para que ela se faça necessária

²² Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur486617/false>.

e, como afirmado anteriormente, o pleno exercício do acesso à justiça em sentido amplo traz consigo a devida representação pela essencialidade principiológica da advocacia e sua base constitucional.

Por outro lado, não será possível a celebração de acordo em mediação pré-processual que envolva a quitação ampla, geral e irrevogável do contrato de trabalho caso as partes não estejam devidamente representadas ou assistidas por advogados, devendo ser observadas as diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 586/2024.

Como visto, a recente regulamentação prevista na Resolução CSJT n.º 377/2024 trará uniformidade e diretrizes para a utilização do instituto, sendo necessários, para a sua evolução e aperfeiçoamento, um contínuo diálogo interinstitucional, uma efetiva participação da advocacia, a constante formação e capacitação de todos os operadores de direito, bem como o exercício da escuta ativa dos usuários do sistema de justiça com a avaliação periódica das diretrizes na execução da Política Pública Judiciária.

CONCLUSÃO

Por meio da mediação pré-processual, as partes solicitam ao Poder Judiciário que atue no diálogo entre elas, promovendo a negociação assistida, com facilitação da comunicação e geração de opções construídas coletivamente, baseadas no exercício da autonomia da vontade e com empoderamento dos atores sociais envolvidos no conflito.

Dessa forma, a mediação, como método consensual de resolução de conflitos utilizado em âmbito judicial, contribui para a redução dos índices de congestionamento nas fases de conhecimento e execução e para o aumento do índice de conciliação nos tribunais trabalhistas brasileiros e, principalmente, na satisfação dos usuários do sistema de justiça pela análise de dados quantitativos e qualitativos.

Pesquisas de opinião indicam que a satisfação dos usuários com o devido processo legal depende, em grande parte, da sua compreensão do procedimento e da sua participação nos critérios utilizados para resolver seus problemas, potencializados com a mediação.

A qualidade do serviço público prestado aumenta a partir da percepção do usuário sobre o exercício do poder de decisão, possível com métodos de autocomposição de resolução de conflitos²³.

²³ RHODE, Deborah L. *In the interests of Justice: reforming the legal profession*. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.

Para o desenvolvimento e transformação cultural e social na construção da cultura de paz, é preciso criar espaços de diálogo dentro dos grupos e organizações para o exercício da escuta ativa dos membros que a integram. É certo que o processo de mediação deve ser extrajudicial. Porém, em sociedades não acostumadas com a autocomposição, como no caso da sociedade brasileira, a inserção do processo de mediação na etapa no âmbito judicial colabora para a desjudicialização, para o seu conhecimento e disseminação.

A Reclamação Pré-Processual possui essa força centrífuga, como um instrumento democrático capaz de contribuir para o desenvolvimento da cultura do diálogo, do centro do Poder Judiciário para o meio social, em sua base metodológica que, se devidamente utilizada, permite a descoberta de novos meios de solução justos e equilibrados.

Por conseguinte, em uma visão mais ampla, conclui-se que a utilização do processo de mediação como etapa da conciliação trabalhista, seja em conflitos não judicializados ou já judicializados, é um fator importante para a promoção de um sistema de justiça multiportas, eficaz e com caráter pedagógico, efeito que se irradia nas relações sociais por seu caráter paradigmático, pragmático e cultural.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). *Lex*: Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei 13.140 de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de

11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 9/GVP, de 23 de novembro de 2022. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3605, p. 6594, 24 nov. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/209011>.

CABRAL, Antônio do Passo. *Desjudicialização*: perspectivas históricas e contemporâneas. Editora Lumen Juris: 2007.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, ano, v. 3, n. 7, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Conselho Nacional de Justiça. *Resolução 125 de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/buscaatos-adm?documento=2579>. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 586 de 30 de setembro de 2024*. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/239454>. Acesso em: 13 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 46, de 18 de dezembro de 2007. Cria as Tabelas Processuais Unificadas do Poder Judiciário. *Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil*: seção 1, Brasília, DF, p. 19, 21 dez. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/3199>. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Ato n. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016*. Dispõe sobre os pedidos de mediação e

conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do trabalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3309, p. 3-12, 15 set. 2021. Republicação 3. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527>.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2942, p. 3-5, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169693>. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 288/CSJT, de 19 de março de 2021. Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) da Justiça do Trabalho; e altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270>. Acesso em: 21 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 377/CSJT, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3943, p. 6-9, 4 abr. 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/231210>.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 1/GVP, de 26 de março de 2019. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2691, p. 1-3, 27 mar. 2019. Institui o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152650>.

DIDIER JR, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 19. ed. V. 1. Salvador: JusPodivm, 2017.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Vol. I. São Paulo: Malheiros, 2001.

RHODE, Deborah L. *In the interests of Justice: reforming the legal profession*. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.

SOLER, Raúl Calvo. *Mapeo de conflictos: técnica para la exploración de los conflictos*. Barcelona: Gedisa, 2014. 264 p.

WATANABE, Kazuo. Acesso à Justiça e sociedade moderna. In: WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Ed. RT, 1988.