



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS

**“Quer conciliar? Uma análise da política pública de tratamento adequado de conflitos
na Justiça do Trabalho”**

RECIFE - PE

2024

EDUARDO HENRIQUE BRENNAND DORNELAS CÂMARA

**“Quer conciliar? Uma análise da política pública de tratamento adequado de conflitos
na Justiça do Trabalho”**

Dissertação para obtenção do grau de
mestre apresentada à Universidade
Federal de Pernambuco. CFCH.
Políticas Públicas

Orientador: Arthur Leandro Alves da Silva

RECIFE - PE

2024

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Câmara, Eduardo Henrique Brennand Dornelas.

Quer conciliar? Uma análise da Política Pública de tratamento adequado de conflitos na Justiça do Trabalho / Eduardo Henrique Brennand Dornelas Camara. - Recife, 2024.

83f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação profissional em Políticas Públicas, 2024.

Orientação: Arthur Leandro Alves da Silva.

Inclui referências e anexos.

1. Política Pública; 2. Conciliação; 3. CEJUSC; 4. Justiça do Trabalho. I. Silva, Arthur Leandro Alves da. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

DEDICATÓRIA

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas uma outra alma humana” (Jung. Carl). Sem a fé em Deus, o incentivo da família, a direção dos Mestres e o apoio dos amigos, nenhum projeto é possível.

Esta pesquisa não seria executada sem a permanência da minha esposa, Adriana, e a compreensão dos meus filhos, Sofia e Arthur, diante do apoio nesta jornada, entendendo as ausências, incentivando os estudos e acolhendo nos momentos de dúvidas e dificuldades.

Dedico também aos meus pais, Renato e Ana, pelo modelo de conduta e por ensinarem que apenas a educação permanece e engrandece.

AGRADECIMENTOS.

Agradeço aos mestres que nos guiaram neste caminho, dando a orientação necessária.

Agradeço a alta Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região pela ação inovadora e pelo apoio no desenvolvimento dos trabalhos.

Agradeço aos Mestres que nos guiaram neste caminho, em especial ao Professor Arthur Leandro Alves da Silva pela paciência em nos orientar, corrigir e incentivar, ao Professor Ernani Rodrigues de Carvalho Neto por toda a orientação e gestão dada durante a formação

Agradeço aos amigos Professor Sérgio Torres Teixeira e Prof. Leandro Fernandez, pelas ideias, orientações e apoio acadêmico.

Agradeço às companheiras e companheiros do Mestrado Profissional em Políticas Públicas pela amizade sincera e pelo vínculo de união e solidariedade formado.

RESUMO

A utilização de métodos adequados para tratamento de disputas e resolução de conflitos, a exemplo do modelo da Justiça Multiportas, é uma tendência global alinhada à Agenda 2030 da ONU. No Brasil, a Resolução CNJ 125/2010 instituiu a política pública de tratamento adequado de conflitos para o Poder Judiciário, sendo a Resolução 174/2016 específica para a Justiça do Trabalho. Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs) são os principais instrumentos para a implementação dessa política pública. Este estudo, empregando uma abordagem multimeios, avaliou o impacto dessa Política no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) no período de 2016 a 2023, analisando dados estatísticos, realizando entrevistas e avaliando os ciclos de criação e funcionamento dos CEJUSCs. Os resultados da pesquisa indicam uma aparente estagnação do índice geral de conciliação, levantando questionamentos sobre a adequação da métrica utilizada para avaliar os resultados. Além disso, os achados sugerem que o foco em critérios quantitativos, como a criação de mais CEJUSCs e a realização de um grande volume de audiências, pode ser inadequado para incrementar o índice de conciliação. A pesquisa ainda destaca a importância da formação especializada dos magistrados para garantir a efetividade do uso dos métodos autocompositivos para o tratamento e resolução de conflitos. Com base nos achados da pesquisa, como forma de aprimorar a adoção e implementação desta Política Pública, propõe-se a revisão da métrica de cálculo do índice de conciliação, a realização de análises qualitativas de processos com maior potencial de conciliação e o estímulo à adesão dos magistrados nos programas de formação continuada na área de métodos consensuais.

PALAVRAS CHAVE

POLÍTICA PÚBLICA - CONCILIAÇÃO - CEJUSC - JUSTIÇA DO TRABALHO

LISTA DE ABREVIATURAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
CEJUSC	Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania
CEJUSC JT	Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
CJ	Cargo de Comissão
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONAMAT	Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
EJUD 6	Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6a Região
ENAMAT	Escola Nacional da Magistratura do Trabalho
FC	Função de confiança
IES	Instituição de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
NUPEMEC	Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
Res	Resolução
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – quadro de cursos realizados pela EJUD 6

Figura 2 – mapa do Brasil com os Tribunais divididos por porte

Figura 3 – métrica de cálculo do índice de conciliação do CNJ

Figura 4 - sumário do índice de conciliação

Figura 5 – comparativo do índice geral de conciliação dos TRTs de médio porte.

Figura 6 - Quadro comparativo dos índices geral, conciliação em 1 grau, dos Tribunais de médio porte

Figura 7 - Quadro dos índices de conciliação geral, 2º grau e 1º grau do TRT6.

Figura 8 - quadro do ciclo histórico do índice de conciliação do TRT6.

Figura 9 - dados extraídos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023.

Figura 10 - Percentual de audiências de conciliação por casos novos, por tribunal.

Figura 11 - Quadro com as respostas dos questionários aos responsáveis pelos CEJUSCs.

Figura 12 - quadro comparativo de audiências realizadas.

Figura 13 - quadro comparativo entre os Tribunais de médio porte.

Figura 14 - quadro comparativo entre os Tribunais de médio porte.

Figura 15 - Prazo médio dos acordos homologados na fase de conhecimento.

Figura 16 - Prazo médio de homologação de acordos contados da distribuição.

Figura 17 - Gráfico com o total de CEJUSCs

Figura 18- relação de FC e CJ dos CEJUSCs e NUPEMEC.

Figura 19 - CEJUSC JT 2o Grau.

Figura 20 - CEJUSC JT 1º Grau do Recife.

Figura 21 - CEJUSC JT 1º Grau Olinda

Figura 22 - CEJUSC JT 1º Jaboatão dos Guararapes

Figura 23 - CEJUSC JT 1º Grau Caruaru.

Figura 24 - CEJUSC JT 1º Grau Goiana.

Figura 25 - CEJUSC JT 1º Grau Petrolina.

Figura 26 - Fluxograma do ciclo da Política Pública.

Sumário

Capítulo 1. Panorama histórico sobre o tratamento adequado de conflitos.....	9
Capítulo 2. Uma breve história do tratamento adequado dos conflitos no Brasil e o monopólio da decisão pelo Poder Judiciário.....	13
Um programa constitucional voltado ao tratamento pacífico de conflitos.....	15
Inclusão na agenda do Poder Judiciário como matéria relevante.....	16
A formulação da Política Pública Judiciária de tratamento adequado de conflitos.....	18
O efeito expansivo da Política Pública de Tratamento adequado de conflitos.....	20
Capítulo 3. Implementando uma Política Pública sobre tratamento adequado de conflitos para o Poder Judiciário.....	22
Desafios institucionais. Uma guinada ideológica sobre o tratamento adequado de conflitos na Justiça do Trabalho.....	23
Capítulo 4. Formação adequada, educação continuada e o fomento da Política Pública de tratamento de conflitos.....	28
Diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em Direito.....	29
Formação adequada no âmbito interno do Poder Judiciário.....	33
Capítulo 5. Avaliação da Política Pública de tratamento adequado de conflitos na Justiça do Trabalho.....	36
Avaliação comparativa do índice geral de conciliação dos Tribunais de médio porte.....	37
Avaliação dos dados extraídos do relatório Justiça em Números.....	39
Avaliação dos dados extraídos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho.....	47
Prazo médio de acordos.....	51
A necessidade de fornecer uma estrutura adequada para o funcionamento dos CEJUSCs.....	52
Capítulo 6. Conclusões.....	63
Trocando as lentes sobre o paradigma do tratamento e solução de conflitos.....	64
Atores externos.....	66
Atores internos.....	67
Referências bibliográficas.....	70
Anexo(s).....	77
A Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário.....	77
Sumário Executivo: Análise do Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho.....	82

Capítulo 1. Panorama histórico sobre o tratamento adequado de conflitos.

Porque eu lhes digo se a justiça de vocês não superar a justiça dos doutores da Lei e fariseus vocês não entrarão no Reino dos Céus (Mateus 1:20).

Traçar uma linha histórica dos sistemas de solução de disputas, nos faz retornar a gênese da sociedade. Os conflitos são tão antigos quanto o convívio humano em todos os seus aspectos, familiar, comunitário, religioso, comercial, político, e entre Estados. Podemos afirmar que os conflitos permeiam diversas esferas da vida humana, desde as mais simples, como a escolha de um produto na gôndola do supermercado, passando pela análise das responsabilidades de cada parte do casal em uma separação e chegando às decisões de Estado envolvendo outros Estados, que podem importar em guerra ou paz.

Conflitos são considerados como problemas jurídicos que recebem uma solução com base no Direito.

Os conflitos eram percebidos como a ruptura de um sistema, a quebra de sua normalidade, sempre sob o aspecto negativo. Todo conflito leva potencialmente a um sistema destrutivo da relação em que foi instaurado, sendo esta a percepção majoritária. Perceber o conflito de modo negativo, por si, atrai o sentimento ancestral de fuga ou luta, é uma reação inata e natural.

De modo empírico a solução inicial para um conflito residia na autotutela, com base na força e dominação. A batalha pela sobrevivência impunha o sistema mais rudimentar de solução de conflitos, evidenciando a submissão pelo mais forte sobre o mais fraco.

Mas a vida em comunidade leva os seus integrantes a evitarem o flagelo da autotutela como modo de proteção e preservação, optando por outorgar a um grupo escolhido dentre eles, o poder de organizar a vida em comum e controlar como seriam resolvidas as disputas, tanto internas quanto externas.

Surgem os Estados centralizadores marcados pelo Direito em seu momento positivista e racional com um Poder Judiciário monopolizador do sistema para solução de disputas, pois, exclusivamente a ele caberia dizer o Direito – exercer a jurisdição. Neste momento a lei reservava a um representante desta comunidade e indicado pelo gestor do Estado, o papel de ditador da solução, concretizando a intervenção estatal nas esferas pública e privada.

Este modelo de adjudicação compulsória da solução pelo Estado representou o ápice do avanço civilizatório, cabendo ao Estado manter o controle sobre a sociedade e conferir um tratamento homogêneo a seus integrantes, dando com prevalência ao Poder Judiciário a função de julgar e decidir como maneira de afirmação da potestade estatal.

A solução para os litígios seria afeta ao Poder Judiciário, mediante aplicação de regras em etapas (processo), prevendo fases como o contraditório, a defesa, e meios de recorrer a instâncias revisoras, e após esgotadas todas as medidas cabíveis, a síntese das decisões pretéritas representa o restabelecimento da ordem anterior a lesão (*status quo ante*), criando uma nova realidade, imutável sob o manto da coisa julgada.

Nos estados liberais ‘burgueses’ dos séculos dezoito e dezenove, os procedimentos adotados para a solução dos litígios civis refletia a filosofia essencialmente individualista dos direitos então vigente. Direito ao acesso à proteção judicial significava essencialmente o direito formal do indivíduo agravado de propor ou contestar uma ação (Cappelletti, 1988, p.4).

A imposição de uma solução judicial rígida e formalizada inibe a autonomia das partes, restringindo as possibilidades de resolução de conflitos a um modelo único e centralizado no Judiciário.

Se é certo que, durante um longo período, a heterocomposição e a autocomposição foram considerados instrumentos próprios das sociedades primitivas e tribais, enquanto o ‘processo’ jurisdicional representava insuperável conquista da civilização, ressurgiu hoje o interesse pelas vias alternativas ao processo, capazes de evitá-lo ou encurtá-lo, conquanto não o excluam necessariamente. (Grinover, 2008, p.22)

A evolução das formas dos Estados e dos meios de governo, aliadas às emancipações e independências políticas de territórios colonizados, as revoluções sociais, as teorias sobre Estados liberais e os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, chamaram a atenção para a possibilidade de antes de enveredar em uma solução contenciosa e sob controle estatal, os envolvidos no conflito poderiam exercer a autonomia de suas vontades buscando um tratamento diferente para suas questões, permitindo o esclarecimento dos fatos envolvidos e a construção de uma solução ao invés de imposição. Não alcançado o ajuste autônomo, seria exercida a função do Estado com a imposição de sua decisão, imutável e cogente.

A partir da década de 1920, a americana Mary Parker Follet, ao investigar crises de gerenciamento empresarial passa a analisar uma nova visão para o conceito de conflito afirmando que este é ‘um momento na interação dos desejos’¹.

E afirma que neste aspecto a tese de que os conflitos são necessariamente destrutivos, que deveriam ser tutelados pelo Estado e que a solução deverá ser a supressão do desejo de um pelo desejo do outro, estava superado.

Na década de 1950, o também americano, Morton Deutsch, um psicólogo social estudioso do tema de resolução de conflitos, analisou as disputas sob duas premissas: a análise dos objetivos em comum e a ação que pode ser adotada pelos envolvidos. Com isto

¹Mary Parker Follet apud Crenilde Rodrigues Campelli.

estruturou seus estudos em dois métodos, o cooperativos (positivo) e o competitivo (destrutivo), que podem ser resumidos no exemplo:

To put it colloquially, if you're positively linked with another, then you sink or swim together; with negative linkage, if the other sinks, you swim, and if the other swims, you sink (Deutsch, 2006, p.24)².

Estes estudiosos trouxeram as bases para o estudo da Teoria do Conflito, tratando de suas características, sugerindo alternativas à concepção negativa de seus resultados para incentivar o exercício da autonomia das partes.

Baruch e Folger, em '*La promesa de la mediación*' falam sobre a visão transformadora do conflito, movendo o eixo da concepção do conflito como um problema, para uma oportunidade de crescimento e transformação moral, onde o enfoque não deve ser na estrita satisfação de um ou dos envolvidos mas na transformação das relações, e arrematam:

En resumen, el conflicto contiene valiosas oportunidades en ambas dimensiones del crecimiento moral, quizás en grado más alto que en la mayoría de las restantes experiencias humanas. Esta puede ser la razón por la cual es tradicional que los chinos utilicen caracteres idénticos para expresar los conceptos de crisis y oportunidad (Baruch, 2010, p.131)³.

Apesar dos estudos sobre o conflito e as discussões sobre os métodos aplicáveis ao seu tratamento, e mesmo com o desenvolvimento das ferramentas autocompositivas (negociação, mediação e conciliação) e heterocompositivas (arbitragem e a judicialização), a década de 1970 é marcada pelo aumento da litigiosidade judicial, tornando a busca pela solução do conflito uma medida de custo econômico e temporal elevados.

Em 1976 ocorre nos Estados Unidos a Pound Conference, onde o Professor de Harvard, Frank Ernest Arnold Sander, apresentou uma palestra com o título '*Varieties of Dispute Processing*', sugeriu a criação de um '*comprehensive justice center*' que posteriormente foi nominado como '*Multidoor Courthouse*' ('Fórum Multi Portas') onde o Poder Judiciário seria na verdade não apenas a única porta de entrada para o tratamento do conflito, mas um eixo de distribuição para um sistema que apresentaria diversas outras 'portas' em busca de um solução mais adequada para aquele caso, onde as partes seriam teriam a opção e de escolha sobre qual porta ou via poderiam acessar.

Now, I should explain a little bit about the idea, whatever you want to call it. The idea is to look at different forms of dispute resolution—mediation, arbitration, negotiation, and med-arb (a blend of mediation and arbitration). I tried to look at each of the different processes and see whether we could work out some kind of taxonomy of which disputes ought to go where, and which doors are appropriate for which disputes. That is something I have

² Em tradução livre: 'Coloquialmente, se vocês estão positivamente ligados a outra pessoa, então vocês afundam ou nadam juntos; com ligação negativa, se o outro afundar, você nada, e se o outro nadar, você afunda.'

³ Em tradução livre: 'Em suma, o conflito contém oportunidades valiosas em ambas as dimensões do crescimento moral, talvez num grau maior do que na maioria das outras experiências humanas. Talvez seja por isso que é tradicional que os chineses usem caracteres idénticos para expressar os conceitos de crise e oportunidade.'

been working on since 1976 because the thing about the multi door courthouse is that it is a simple idea, but not simple to execute because to decide which cases ought to go to what door is not a simple task. That is something we have been working on. (Sander,2008, p.670)⁴.

O impulso dado por esta idéia incentivou os estudos e a sistematização de métodos, a formação de doutrina e análises científicas de técnicas de negociação, o estudo das teorias sobre os conflitos e seus efeitos, os aspectos destrutivos e construtivos, negativos e positivos, escaladas e desescaladas, diferenças semânticas e ontológicas, tudo em busca da afirmação do campo de estudo dos conflitos como área reconhecida pela ciência.

Cappelletti e Garth, na década de 70 vaticinaram:

Os juristas precisam, agora, reconhecer que as técnicas processuais servem a funções sociais (9); que as cortes não são a única forma de solução de conflitos a ser considerada (10) e que qualquer regulamentação processual, inclusive a criação ou o encorajamento de alternativas ao sistema judiciário formal tem um efeito importante sobre com opera a lei substantiva- com que frequência ela é executada, em benefício de quem e com que impacto social. Uma tarefa básica dos processualistas modernos é expor o impacto substantivo dos vários mecanismos de processamento de litígios. Eles precisam, conseqüentemente, ampliar sua pesquisa para mais além dos tribunais e utilizar os métodos de análise da sociologia, política, da psicologia, e da economia e ademais aprender através de outras culturas. (Cappelletti,1988,p.5).

Surge a escola de Harvard (1983) com seu Program on negotiation (PON) e o modelo tradicional-linear (mediação satisfativa), desenvolve-se a mediação Transformativa de Busch e Folger (restabelecer as relações, protagonismo das partes na vida e no conflito, disputas não são problemas), a Circular-Narrativa de Sara Cobb (desconstrução das narrativas), foram desenvolvidas e aperfeiçoadas técnicas nominadas como a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem, além de outros meios inominados como práticas de oficinas de parentalidade, de comunicação, de abordagem as dependências e conflitos familiares, prevenção de violência familiar, círculos de pacificação e restaurativos entre outras práticas que contribuem tanto na prevenção quanto para a pacificação de conflitos.

A adoção de métodos autocompositivos deixa de lado o seu aspecto meramente negocial para adquirir o status de instrumento de efetividade da política judiciária ao lado dos métodos heterocompositivos.

Assim como a jurisdição não tem apenas escopo jurídico (o de atuação do direito objetivo), mas também escopos sociais (como a pacificação) e políticos (como a participação), assim também outros fundamentos podem ser vistos na adoção das vias conciliativas, alternativas ao processo: até

⁴ Em tradução livre: 'Agora, devo explicar um pouco sobre a ideia, como você quiser chamá-la. A ideia é examinar diferentes formas de resolução de disputas – mediação, arbitragem, negociação e med-arb (uma mistura de mediação e arbitragem). Tentei analisar cada um dos diferentes processos e ver se poderíamos elaborar algum tipo de taxonomia sobre quais disputas deveriam ir para onde e quais portas são apropriadas para quais disputas. Isso é algo em que venho trabalhando desde 1976, porque o que acontece com o tribunal de múltiplas portas é que é uma ideia simples, mas não simples de executar, porque decidir quais casos devem ir para qual porta não é uma tarefa simples. Isso é algo em que temos trabalhado.'

porque a mediação e a conciliação, como visto, se inserem no plano da política judiciária e podem ser enquadradas numa acepção mais ampla de jurisdição, vista numa perspectiva funcional e teleológica. (Grinover, 2008, p.25).

Capítulo 2. Uma breve história do tratamento adequado dos conflitos no Brasil e o monopólio da decisão pelo Poder Judiciário.

Do descobrimento ao império, passando pela república e retomada da democracia, vimos a oscilação no desenvolvimento e uso dos métodos para tratamento de conflitos, tendo na adjudicação estatal o método esperado para solução de disputas.

Os Portugueses trouxeram um arcabouço legislativo que privilegiava os meios autocompositivos, remontando ao Século XV durante o reinado de Dom João II (1481 – 1495) onde eram eleitos homens de bem, medianeiros para pacificar e meter a concórdia e paz entre os desacordados.

No reinado de Dom Manoel I, em 25 de janeiro de 1519, foi editado o Regimento dos Concertadores, que, reconhecendo os inconvenientes, gastos e demora das demandas Judiciais, nomeava entre os cidadãos locais, pessoas boas e virtuosas, de bem e entendidas, preferencialmente entre Juízes ordinários que não mais exerciam suas funções, para atuarem como Concertadores entre as partes litigantes, preservando a confidencialidade das conversas e segredos das demandas, admoestando as partes e arrefecendo o ódio, como meio de pôr fim ao litígio, sendo remunerado pelas atividades praticadas.

Cada vez mais demonstra-se que a história é cíclica e que ‘novos métodos’ pode ser apenas reverberação de experiências ancestrais, adequadas a cada tempo.

De um modo geral as primeiras notícias do uso da conciliação em nosso ordenamento datam das Ordenações Filipinas. Nesse diploma havia a menção à tentativa conciliatória prévia à propositura da demanda.

Essa idéia acabou por inspirar a Constituição do Império de 1824, que estabelecia uma etapa de conciliação preliminar, de competência dos juizes de paz, e o Decreto n.737 de 1850 (Dalla, 2019, p.35)

A Constituição do Império de 1824 previa nos artigos 160 e 161 a modalidade da arbitragem e a submissão necessária dos processos aos meios de reconciliação.

Pois bem. Inobstante, e a par de toda esta sorte de represálias ao Poder Judiciário, não se pode negar a contribuição desta Carta para o surgimento de novos rumos do direito brasileiro, visando à celeridade e efetividade processual. Foi ela a grande responsável por inserir formas alternativas na resolução de conflitos, retirando das mãos do Estado o poder de aplicar o direito, quando as partes assim decidissem. Permitia-se, portanto, a eleição de árbitros para causas cíveis e penais, nomeados pelas partes, modelo adotado até os dias atuais – embora, ainda com certa resistência. (Mergulhão, 2011, p.112).

Após a proclamação da república em 1889 acentuou-se a intervenção estatal nas relações privadas, revogando os dispositivos da Constituição do Império que tratavam da possibilidade de arbitragem e conciliação prévia.

O Código Civil de 1916 busca a introdução da perspectiva de que a solução para os conflitos de interesse não deveria ser necessariamente adjudicada pelo Estado e monopolizada pelo Judiciário:

No Brasil, a arbitragem possui expressa previsão legal (arts.1.037 a 1.048 do CC). Mesmo assim, é muito pouco utilizada, até porque esse instituto não se coaduna com a tradição brasileira, que valoriza muito mais a sentença judicial do que o laudo arbitral. Por isso, a arbitragem como forma alternativa de solução de conflitos não tem merecido muita aceitação pelos jurisdicionados, devido a nossa formação romanista, que impede, com seriedade, que alguém, não investido nas funções jurisdicionais, possa solucionar problemas jurídicos (Fregapani, 1997, p.101).

O acesso a uma ordem justa para solução de conflitos não se confunde com o acesso ao Judiciário. Vemos um avanço lento e gradual iniciado na década de 80 com Lei dos Juizados Especiais de Pequenas Causas (Lei 7.244/84, revogada pela lei 9.099/94) prevendo a figura dos Conciliadores e Mediadores (arts.6 e 7), a Lei da Ação Civil Pública (7.347/85) dando preferência a composição (art.13 parágrafo 2o), a Lei de Greve (7.783/1989) prevendo a solução por negociação coletiva, arbitragem ou decisão da Justiça do Trabalho, o Código de Ética e Disciplina da OAB, entre outros diplomas esparsos.

Na esfera judiciária, a atualização do conceito de acesso à justiça vem provocando repercussões na amplitude e qualidade dos serviços judiciários e bem assim no elenco de técnicas e estratégias utilizadas pela Justiça na solução dos conflitos de interesses. Vem se entendendo que o papel do Judiciário não se deve limitar à solução dos conflitos de interesses, em atitude passiva e pelo clássico método da adjudicação por meio da sentença, cabendo utilizar todos os métodos adequados de solução das controvérsias, em especial os métodos de solução consensual, e de forma ativa, com organização e oferta de serviços de qualidade para esse fim. A mediação e a conciliação passaram, assim, a integrar o instrumental do Judiciário para o exercício de suas atribuições, não mais se constituindo em meros instrumentos de utilização eventual à disposição de alguns juizes mais vocacionados às soluções amigáveis, e sim instrumentos de utilização imperiosa para o correto exercício da judicatura. (...). Isso não somente na solução dos conflitos judicializados, como também na solução das controvérsias na fase pré-processual, evitando-se por essa forma, a judicialização excessiva e, muitas vezes, desnecessária dos conflitos de interesses. (Watanabe, 2014, p.37).

Diante desta profusão de normas não é possível reconhecer um sistema organizado de métodos e meios para tratamento de conflitos, mas apenas o gérmen de um modelo de justiça multiportas.

Um programa constitucional voltado ao tratamento pacífico de conflitos.

A Constituição de 1988 tem em seu preâmbulo a orientação para uma sociedade pacifista⁵ e mesmo não possuindo força normativa, constitui declaração que representa a manifestação expressa dos fatores reais de poder⁶ e reflete por exemplo no artigo 4º, VII e no 98, I, II que prevê a implementação dos Juizados Especiais ‘competentes para conciliação’ e os Juízes de Paz, com ‘atribuições conciliatórias, sem caráter jurisdicional’

Na década de 90 destacam-se o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90), a Lei 9.307/1996 (Lei Marco Maciel) que trata especificamente da arbitragem e a Lei 9.496/1997 referente a autocomposição e a redução da litigiosidade pela Fazenda Pública Federal.

Na década de 2000 são criadas as Comissões de Conciliação Prévia para a Justiça do Trabalho (Lei 9.958/2000) com atribuição para tratar previamente das lides trabalhistas, a instituição dos Juizados Especiais Federais (Lei 10.259/2000), o Código Civil de 2002 e a Emenda Constitucional 45 que dentre outros temas, cria o Conselho Nacional de Justiça.

Seguem a Lei 13.140/2015 (Lei de Mediação) e o Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) integrando um extenso rol de normas que incentivam a autocomposição sem no entanto exaurir uma listagem específica, pois a criação do sistema brasileiro de justiça multiportas não foi planejado, decorrendo de decisões legislativas isoladas e sem avaliação de integração, criando um profuso repertório de normas auto-organizado.

O Código de Processo Civil é um marco na mudança da ótica sobre o tratamento adequado de conflitos pois abandona o sistema adversarial e competitivo do Código de 1973, e traz como um dos seus pilares a cooperação e coordenação entre as partes no processo, estabelecendo em seu artigo 3º, §2º que “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.” e no §3º “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”.

O dispositivo simboliza, então, uma mudança substancial de paradigma no sistema brasileiro de justiça e, ao fazê-lo, incentiva uma transformação cultural, da cultura da sentença para a cultura da paz (Watanabe citado por Didier Jr, 2024).

⁵ Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

⁶ Na concepção de Ferdinand Lassalle, os fatores reais de poder são a força ativa e eficaz que informa todas as leis e instituições jurídicas vigentes, determinando que não possam ser, em substância, a não ser tal como elas são.

Ao contrário da premissa do Código de Processo Civil de 1973, quando o foco era a formalidade, a adversariedade, a litigiosidade e a solução adjudicada pelo Estado, o Código de Processo Civil de 2015 tem o foco a instrumentalidade, na solução construída com base no consenso, na boa fé processual (art. 5º) e cooperação (art. 6º), pois uma decisão de mérito justa e efetiva não é necessariamente aquela ditada pelo Estado, mas também aquela obtida com a ampla participação das partes na sua construção, reforçando a autonomia e legitimando as condições estabelecidas para o cumprimento das obrigações.

Inclusão na agenda do Poder Judiciário como matéria relevante.

Todo o histórico relatado sobre a negação na adoção de métodos para tratamento adequado dos conflitos conduziu a um elevado grau de judicialização, obstruindo o acesso a uma ordem jurídica justa e causando um afastamento natural entre o Poder Judiciário e o jurisdicionado.

Como consequência, vem a burocratização elevada, o formalismo excessivo, a morosidade e o custo elevado para acesso ao Judiciário.

Reflexamente seguem o descrédito no sistema e a perpetuação dos conflitos sociais, gerando uma retroalimentação da litigiosidade, muitas vezes com o retorno à autotutela.

A solução para este espiral conflitivo não está no aparelhamento estatal, aumentando o número de Tribunais, juízes, servidores e demais operadores do Direito como os integrantes do Ministério Público, Defensoria Pública e Advocacia. Na verdade, esta estratégia apenas eleva ainda mais a litigiosidade, pois não ataca os fundamentos da litigiosidade, reforçando a ideia de um sistema em ‘funil’ onde todos os conflitos/problemas jurídicos devem ser resolvidos por apenas um caminho - o Poder Judiciário.

Esta crise traz consigo a inacessibilidade material à Justiça ou a uma ordem jurídica justa.

Este amálgama de fatores, que conduziram para a chamada crise do Poder Judiciário tornou premente a adoção de outras vias ou mecanismos para garantir o acesso a uma ordem jurídica justa que não fosse exclusivamente pelo Poder Judiciário.

Adotar um sistema multiportas racionaliza o processo de tomada de decisões, tratamento de conflitos e solução de problemas jurídicos, tornando o acesso ao Poder Judiciário mais eficientes pois reserva à decisão adjudicada (judicial) para aqueles casos em que não houve êxito nas negociações ou naqueles em que a matéria em si impede a autocomposição.

A utilização de mecanismos autocompositivos extrajudiciais ou judiciais tem como escopo garantir um tratamento adequado para aqueles conflitos, sem a necessidade da intervenção e solução pelo Estado Juiz. É a preferência pela eficiência e racionalização.

Esta medida garante a auto afirmação social, o resgate da autonomia individual, a pacificação social e eleva o sentimento da participação política no processo de tomada de decisão e construção da solução, pois as partes envolvidas debatem e escolhem o modo de solução do problema, o que não é alcançado em uma decisão judicial.

Esta, via de regra, não é alcançada pela sentença que se limita a ditar autoritariamente a regra para o caso concreto, e que, na grande maioria dos casos, não é aceita de bom grado pelo vencido - o qual contra ela costuma insurgir-se com todos os meios na execução - e, que, de qualquer modo, se limita a solucionar a parcela de lide levada a juiz, sem possibilidade de pacificar a lide sociológica, em geral mais ampla, da qual aquela emergiu, como simples ponta do iceberg (Grinover, 2008, p.25).

A pacificação vem em conjunto com a efetiva participação dos envolvidos no processo de tomada de decisões e solução, o que é o viés político da jurisdição e o incentivo para a adoção de métodos autocompositivos e que integra o tema da democracia participativa.

Mediação e política pública social. Um outro importante objetivo da Resolução nº 125 é a transformação da sociedade brasileira, com o prevalecimento da cultura da pacificação, em vez da hoje dominante cultura 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 negociada e 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.(Watanabe, 2014.p.37)

Não se está a afirmar que o método adversarial e adjudicado deve ser afastado ou colocado em segundo plano, mas há conflitos que merecem um tratamento pela via autocompositiva e outros necessitam de uma decisão estatal.

A partir de 2006 a temática do tratamento adequado de conflitos entra na agenda do Conselho Nacional de Justiça e do Supremo Tribunal Federal, com a promoção das semanas de conciliação, o que era insuficiente para incentivar uma mudança de comportamento no Poder Judiciário e em seus integrantes, mas, a atenção dada ao tema avança para discussões doutrinárias e debates políticos sobre a necessidade de adoção de um programa estruturado e, pois uma política permanente há de ser ‘politicamente aceitável, administrativamente viável e tecnicamente sólidas.’ (Ramesh et al, 2014).

As políticas públicas ‘teriam o condão de fomentar a concretização de direitos fundamentais prestacionais, que, por sua vez, são instrumentos que possibilitarão a inclusão social de grupos excluídos, tendo em vista que aquelas políticas, ao serem instituídas, tem o

intuito de igualizar situações de desigualdades proporcionando as mesmas oportunidades' (Lima, 2022), e no ciclo das políticas públicas este momento de ampla discussão acadêmica e política representaria a primeira fase da montagem da agenda onde:

Uma agenda é uma lista de questões ou problemas aos quais agentes governamentais e outros membros na comunidade de política pública estão atentando em certo momento. A definição de agenda implica determinado governo reconhecer que um problema é uma questão “pública” digna de sua atenção (e não simplesmente uma questão que afeta apenas algumas pessoas, ou uma “condição” de segundo plano sobre a qual ele não pode fazer muita coisa e que, por isso, pode ser deixada de lado) (Ramesh et al, 2014,p.30)

A formulação da Política Pública Judiciária de tratamento adequado de conflitos.

Neste momento as atenções do Conselho Nacional de Justiça e do Supremo Tribunal Federal, voltam-se à Administração Judiciária (court management) referindo-se a organização e exercício das funções do Poder Judiciário diante de um panorama de crescente litigiosidade e passam a avaliar quais medidas podem ser adotadas para racionalizar a prestação dos serviços judiciários, reduzir o acervo processual, frear o avanço da litigiosidade e buscar meios de pacificação social.

O princípio de acesso à justiça, inscrito no n. XXXV do art. 5, da Constituição Federal, não assegura apenas acesso formal aos órgãos judiciários, e sim um acesso qualificado que propicie aos indivíduos o acesso à ordem jurídica justa, no sentido de que cabe a todos que tenham qualquer problema jurídico, não necessariamente um conflito de interesses, uma atenção por parte do Poder Público, em especial do Poder Judiciário. **Assim, cabe ao Judiciário não somente organizar os serviços que são prestados por meio de processos judiciais como também aqueles que socorram os cidadãos de modo mais abrangente, de solução por vezes de simples problemas jurídicos, como a obtenção de documentos essenciais para o exercício da cidadania e até mesmo de simples palavras de orientação jurídica.** Mas é, certamente, na solução dos conflitos de interesses que reside a sua função primordial, e para desempenhá-la cabe-lhe organizar não apenas os serviços processuais como também, e com grande ênfase, os serviços de solução dos conflitos pelos mecanismos alternativos à solução adjudicada por meio de sentença, em especial dos meios consensuais, isto é, da mediação e da conciliação. O objetivo primordial que se busca com a instituição de semelhante política pública, é a solução mais adequada dos conflitos de interesses, pela participação decisiva de ambas as partes na busca do resultado que satisfaça seus interesses, o que preservará o relacionamento delas, propiciando a justiça coexistencial. A redução do volume de serviços do Judiciário é uma consequência importante desse resultado social, mas não seu escopo fundamental. **Por meio dessa política pública judiciária, que proporciona aos jurisdicionados uma solução mais adequada dos conflitos, o Judiciário Nacional estará adotando um importante filtro da litigiosidade, que ao contrário de barrar o acesso à justiça, assegurará aos jurisdicionados o acesso à ordem jurídica justa, e além disso atuará de modo importante na redução da quantidade de conflitos a serem ajuizados e também, em relação aos conflitos judicializados ou que venham a ser judicializados, a sua solução pelos mecanismos de solução consensual dos conflitos, o que certamente determinará a redução substancial da quantidade de sentenças, de recursos e de execuções judiciais.**

Conclui-se, do quanto ficou exposto, que é imperioso o estabelecimento pelo próprio Poder Judiciário de uma política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses, estimulando e mesmo induzindo uma ampla utilização, em nível nacional, dos meios consensuais de solução dos conflitos. Estabelecer essa política pública é, certamente, atribuição do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O art. 103-B da Constituição Federal cria o CNJ e define suas atribuições, sendo uma delas zelar pela observância do art. 37. Este, por sua vez, enuncia os princípios a que estão sujeitos todos os órgãos da administração pública, inclusive os judiciários, dentre os quais está o da eficiência. (Watanabe, 2011, não paginado).

Formular uma política pública significa ‘gerar um conjunto de escolhas de políticas plausíveis para resolver problemas’ (Ramesh et al, 2014) com a escolha dentre várias opções, aquelas com maior viabilidade para execução.

Em 2010 surge a janela de oportunidade, sendo tomada a decisão⁷ para a edição do normativo específico, institucionalizando e regulamentando uma Política Pública Judiciária específica para o tratamento adequado de conflitos.

O incentivo ao uso de modos variados de solução dos litígios é o eixo central da política nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses, institucionalizada pelo Conselho Nacional de Justiça a partir de 2010, com a Resolução n.º 125.

Ela consagra a justiça multiportas como política pública no Brasil e determina que o próprio Poder Judiciário ofereça, de acordo com as características do conflito, diferentes portas para sua resolução e oriente os cidadãos a respeito da possibilidade de utilização de outros mecanismos para a solução de problemas jurídicos (“portas” externas, pois, ao tribunal). (Didier Jr, 2024, p.63).

A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça foi editada a partir do encaminhamento do projeto de Ato Normativo 0006059-82.2010.2.00.0000, tendo sido aprovado em 24 de novembro de 2010 e publicado no Diário da Justiça Eletrônico de 01/12/2010 (edição 2019/2010), para tratar desta Política Pública de resolução adequada de disputas:

A criação de uma resolução do Conselho Nacional de Justiça que dispõe sobre a conciliação e a mediação partiu de uma premissa de que cabe ao Judiciário estabelecer a política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses resolvidos no seu âmbito – seja por meios heterocompositivos, seja por meios autocompositivos. Esta orientação foi adotada, de forma a organizar, em todo território nacional, não somente os serviços prestados no curso da relação processual (atividades processuais), como também os que possam incentivar a atividade do Poder Judiciário de prevenção de demandas com as chamadas atividades pré-processuais de conciliação e mediação. A criação da Resolução 125 do CNJ foi decorrente da necessidade de se estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento de práticas já adotadas pelos tribunais. (Gomma, 2016, p.37)

⁷ Nos estudos dos ciclos das políticas públicas o processo de tomada de decisão precede a implementação da política e ‘abarca o processo de escolha pelo governo de uma solução específica ou uma combinação de soluções, em um dado curso de ação ou não ação. Assim, na fase e tomada de decisão, desenham-se as metas a serem atingidas, os recursos a serem utilizados e o horizonte temporal da intervenção’. (Baptista, T.W.F)

O STF ao eleger o tratamento adequado dos conflitos como uma Política Pública do Poder Judiciário estabeleceu um novo princípio a ser seguido, pois a primazia pela cooperação e o incentivo às soluções de consenso, passaram a nortear a conduta da administração do Poder Judiciário e também da Administração Pública geral, incentivando a mudança no paradigma de atuação de seus integrantes.

Naturalmente, se mostra possível realizar efetivamente esse novo acesso à justiça se os tribunais conseguirem redefinir o papel do poder judiciário na sociedade como menos judicatório e mais harmonizador. Busca-se assim estabelecer uma nova face ao judiciário: um local onde pessoas buscam e encontram suas soluções – um centro de harmonização social. (Gomma, 2016, p.41)

Os principais pilares dessa Política são: a criação da estrutura dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania e o investimento da capacitação e formação de magistrados e servidores, conciliadores e mediadores incorporando na sua estrutura de funcionamento os métodos de solução consensual dos conflitos de interesses.

A Política Pública de tratamento adequado de conflitos traz em si um conceito expansionista, circular e integrativo, sem contenção (ever-expanding system), permitindo uma concorrência saudável de modos para a solução das disputas, ampliando as vias de acesso à Justiça.

O efeito expansivo da Política Pública de Tratamento adequado de conflitos.

A busca por soluções diversificadas para os conflitos preconizada pela Política Pública Judiciária, estabelece uma conexão entre o Judiciário e a Administração Pública, influenciando especialmente os processos administrativos de natureza correicional, disciplinar e sancionatória.

Por exemplo a Lei 8.112/90, prevê no artigo 143 a necessidade de instauração de procedimento administrativo disciplinar para apuração de faltas funcionais, mas abre a possibilidade do procedimento prévio de investigação - Sindicância, onde poderá ser construída a solução por consenso, mediante adoção de Termo de Ajustamento de Conduta, naquelas faltas que não impliquem em tipificação penal nem sujeitam o infrator à pena de demissão.

A Portaria 839 de 12/09/2016 do Ministério da Justiça e Cidadania prevê a possibilidade de celebrar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o servidor que, reconhecendo a falta funcional de menor potencial ofensivo e sem prejuízo ao erário, compromete-se a ajustar a sua conduta e observar seus deveres funcionais.

A Instrução Normativa da Controladoria Geral da União n.º 4 de 21/02/2020, prevê a possibilidade do servidor firmar TAC nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, cuja pena seja advertência ou suspensão de até 30 dias.

Por meio do TAC, as autoridades competentes encarregadas da instauração de processos disciplinares nos órgãos e entidades tomarão dos responsáveis por infrações disciplinares de menor potencial ofensivo o compromisso de que adequarão sua conduta aos deveres e proibições previstos na legislação, reparando o eventual dano causado e, por conseguinte, restabelecendo-se a normalidade da atividade administrativa, necessária ao aperfeiçoamento progressivo do serviço público sob pena de instauração ou continuidade do respectivo procedimento disciplinar, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no Termo de Ajustamento de Conduta celebrado (art. 6º, § 4º). (Manual do Processo Administrativo Disciplinar da CGU)

E a Recomendação 21, de 2 de dezembro de 2015, do Conselho Nacional de Justiça:

Art. 1º. Recomendar a adoção de mecanismos de conciliação e mediação nos procedimentos preliminares e processos administrativos disciplinares em trâmite no âmbito do Poder Judiciário cuja apuração se limite à prática de infrações, por servidores ou magistrados, caracterizadas por seu reduzido potencial de lesividade a deveres funcionais e que se relacionem preponderantemente à esfera privada dos envolvidos.

Art. 2º. A utilização desses mecanismos deverá observar, no que couber, os princípios e garantias da conciliação e mediação judiciais e as regras que regem seu procedimento, estabelecidos no Anexo III da Res. CNJ 125/2010.

O Ato Conjunto TST.CSJT.GP 8, de 24 de março de 2021 dispõe:

Institui, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Termo de Ajustamento de Conduta – TAC como meio alternativo à instauração de procedimentos administrativos disciplinares para apuração de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

Estes atos normativos tornam evidente que até no âmbito administrativo-disciplinar-sancionador as soluções de consenso têm papel relevante, de modo que a adoção de uma Política Pública dirigida ao tratamento adequado de conflitos revela-se como um primado de atuação da Administração Pública em geral e não apenas para o Poder Judiciário, como um mecanismo para escapar da crise de litigiosidade.

Capítulo 3. Implementando uma Política Pública sobre tratamento adequado de conflitos para o Poder Judiciário.

Entre logo em acordo com o seu adversário, enquanto você está a caminho com ele. Senão, ele entregará você ao juiz, o juiz o entregará ao guarda, e você será jogado na cadeia. Eu lhe garanto? Daí você não sairá enquanto não pagar o último centavo (Mateus 5:25).

A implementação da Política Pública Judiciária de tratamento adequado de conflitos converge para a adoção de uma estratégia de atuação destinada a todo o Poder Judiciário em quaisquer de suas esferas, organizando o serviço judiciário, formando e qualificando seus integrantes e incentivando a prática de métodos compositivos consensuais.

Uma das vias para a disseminação desta Política reside no oferecimento pelo Poder Judiciário de diversos caminhos para acesso a uma solução justa e adequada, seja pela heterocomposição (decisão judicial e arbitragem) ou pela autocomposição (mediação, conciliação, facilitação, entre outras), sufragando assim o conceito de justiça multidimensional.

A implementação ‘ocorre na fase do processo de políticas públicas em que as decisões de políticas públicas se traduzem em ações’ (Ramesh et al, 2014). É considerada uma das etapas mais difíceis e críticas no ciclo das políticas públicas por envolver a maestria dos atores políticos em fazer as coisas acontecerem.

Ao Conselho Nacional de Justiça, cabe ‘organizar programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e a pacificação social por meio da conciliação e mediação’ estabelecendo diretrizes para aplicação desta Política Pública pelos Tribunais nacionais, além de implementar protocolos de cooperação judiciária e institucional e realizar a gestão externa no incentivo a adoção de práticas autocompositivas no âmbito da relações privadas e na Administração Pública.

Para executar este programa foram criados no âmbito dos Tribunais estaduais e regionais, os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos - NUPEMEC, órgão responsável pela desenvolvimento da Política judiciária de tratamento de conflitos no seu âmbito de jurisdição, planejando, implementando e desenvolvendo as ações destinadas a esta meta.

Também foram criados e instalados os Centros Judiciários de Solução e Conflitos e Cidadania - CEJUSC, destinados à execução das ações desenvolvidas pelo NUPEMEC e realização das sessões de mediação e conciliação.

Na continuidade da criação de um sistema organizacional estruturado e voltado a desafiar barreiras institucionais para a implementação da Política Judiciária Nacional de

tratamento adequado dos conflitos de interesses, com vista à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social será observada a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados (Res.125/2010, art.2º).

Para tanto foi desenvolvida uma matriz curricular para formação, capacitação e reciclagem em métodos adequados de tratamento de conflitos, com regras deontológicas regulamentadas, prevendo ainda que a adoção de práticas consensuais pelos magistrados e magistradas seja um fator relevante nos processos de promoção e remoção.

Todavia, na fase da tomada de decisão, apesar da norma ser dirigida a todo o Poder Judiciário, seus termos iniciais limitaram sua aplicação para a Justiça Estadual (representada pelos Tribunais de Justiça) e a Justiça Federal (representada pelos Tribunais Regionais Federais) reservando à regulamentação posterior, sua aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho.

Este vácuo normativo tornou-se o centro de intensos debates sobre a interpretação da norma, passando desde a exclusão objetiva da Justiça do Trabalho até o silêncio eloquente, o que possibilitaria o desenvolvimento de uma política normativa complementar e específica para um ramo que desde sua gênese tem em si o dever de conciliar e julgar.

Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946.

Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial.

Desafios institucionais. Uma guinada ideológica sobre o tratamento adequado de conflitos na Justiça do Trabalho.

No final do ano de 2015 e no início do ano de 2016, ingressando na fase da avaliação da Política Pública de tratamento adequado de conflitos, renovou-se a discussão sobre a inclusão deste tema na agenda para a Justiça do Trabalho, com a proposta de alteração da Resolução 125/2010. Esperava-se uma mudança propositiva e inclusiva, com a expressa menção à Justiça do Trabalho, validando os esforços de diversos Tribunais Regionais do Trabalho na criação de Núcleos de Conciliação.

Esta preocupação ficou estampada em diversos artigos publicados, por exemplo:

Os membros da Justiça Trabalhista envolvidos com conciliação viram o momento como oportuno para pedir que a Resolução 125 fosse mais abrangente em relação às cortes do Trabalho. Porém, nas discussões sobre o tema, o CNJ resolveu excluir no novo texto qualquer menção à Justiça do Trabalho. Foi aí que o conselheiro do CNJ Emmanoel Campelo, propôs que a própria Justiça do Trabalho criasse, em 90 dias, sua própria regra quanto à conciliação. Após debate no Conselho, uma proposta da ministra Nancy Andrighi, corregedora nacional de Justiça, tirou o prazo para que a regra seja

criada. O tema ainda voltará a ser debatido e tem mobilizado juizes trabalhistas. (Martines, 2016, não paginado)

O temor presente durante as tratativas da reforma da Resolução 125/2010 foi evidenciado com a edição da Emenda 02 à Resolução, de 8 de março de 2016, especificando apenas os Tribunais de Justiça e os Tribunais Regionais Federais como destinatários da norma.

A exclusão da Justiça do Trabalho do feixe da Resolução 125/2010 do CNJ, reverberou com a resistência dos integrantes da Magistratura laboral na admissão de terceiros como responsáveis pela aplicação de métodos autocompositivos no âmbito dos conflitos decorrentes das relações de trabalho - mediadores e conciliadores.

Durante a realização do Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho (CONAMAT), na edição de 2012, ficou patente a rejeição da intromissão de terceiros na condução das sessões de conciliação, reservando apenas ao Magistrado esta possibilidade:

COMISSÃO 2 – MÉTODOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Tese 1) AGLUTINADAS CONCILIAÇÃO. JUIZ DO TRABALHO. CONCILIADORES. ATUAÇÃO O juiz do Trabalho é quem detém a prerrogativa exclusiva para atuar na conciliação dos processos trabalhistas que lhe são submetidos. Em sua atuação conciliatória, o magistrado velará para solucionar integralmente a lide, em todos os seus aspectos, inclusive o litígio psicológico e sociológico. Não é aplicável o art. 277, § 1º, do CPC, ao Processo do Trabalho.

Tese 2) CONCILIAÇÃO HUMANISTA: A TENTATIVA CONCILIATÓRIA MEDIANTE A FACILITAÇÃO DO DIÁLOGO A conciliação, como ato judicial privilegiado na Justiça do Trabalho e previsto nos arts. 764, 831, 850 e 852-e da CLT, exige a capacitação do magistrado. A conciliação humanista habilita o magistrado como conciliador, orientando para a adoção de atitudes facilitadoras de empatia, respeito incondicional e genuinidade. Essas atitudes implantam um clima psicológico favorável ao diálogo, com liberação da fala autêntica e com a disponibilização da escuta ativa. A proposta qualifica a prática da tentativa conciliatória mediante a facilitação da comunicação e possibilita que a decisão pela aceitação ou rejeição do acordo seja resultado da autonomia da vontade das próprias partes e fonte de escolhas conscientes e responsáveis

Tese 4) JUÍZOS DO TRABALHO E SOLUÇÃO CONCILIATÓRIA DOS CONFLITOS A solução conciliatória dos conflitos com o uso de bons ofícios e persuasão pelos juizes trabalhistas (CLT, art. 764, § 1º) não deve servir como instrumento para a desoneração de encargos relativos às parcelas incontroversas. Deve o juiz do Trabalho determinar o pagamento imediato do montante incontroverso, com a adoção das medidas coercitivas pertinentes.

Tese 5) NÚCLEOS PERMANENTES DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS. FUNCIONAMENTO Os núcleos permanentes de solução de conflitos, previstos pela Resolução 125/2010 do CNJ, e eventualmente criados no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão ser dirigidos por magistrados do Trabalho.⁸

Ao final do Congresso foi editada a ‘Carta de João Pessoa’, que contém em seu item 11:

⁸ Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/conamat/Cadernos_Anamatra_Conamats_site.pdf

CARTA DE JOÃO PESSOA Os juízes do Trabalho, reunidos em Assembleia Geral, por ocasião do XVI Conamat – Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, na cidade de João Pessoa, Paraíba:

(...)

11. Rejeitam a ideia de participação de pessoas estranhas à Magistratura na condução de audiências de conciliação, bem como da solução de conflitos individuais pela via da mediação ou da arbitragem.⁹

O CONAMAT realizado em 2014 também reforçou a atuação exclusiva dos Magistrados na condução de sessões de mediação e conciliação como se observa nas seguintes teses:

Tese 15 B) CAPACITAÇÃO DO JUIZ PARA ATUAR NAS AÇÕES TRABALHISTAS DE MASSA O juiz do Trabalho deve ser capacitado pelas escolas judiciais para atuar nas ações coletivas que envolvem os conflitos trabalhistas de massa. Aperfeiçoamento multidisciplinar igualmente necessário, abrangendo técnicas de mediação dos conflitos e solução que seja capaz de alcançar a pacificação social.

COMISSÃO 3 – NÓS, OS JUÍZES, VISTOS POR ELA, A SOCIEDADE

Tese 1) GESTÃO DE CONFLITOS E AUDIÊNCIA PÚBLICA Instituição de uma política judiciária para o tratamento e gestão das ações dos grandes litigantes, com realização de audiências públicas, visando a racionalização da distribuição da carga de trabalho, uniformização das decisões e redução de demandas futuras.¹⁰

O CONAMAT realizado entre 27 e 30 de abril de 2016 também teve tese aprovada no mesmo sentido:

COMISSÃO 4: INDEPENDÊNCIA DA MAGISTRATURA E ATIVISMO JUDICIAL À LUZ DO NOVO CPC.

ORDEM 4

TÍTULO MEDIAÇÃO

EMENTA

A CONCILIAÇÃO É UM PRINCÍPIO ESTRUTURAL DO PROCESSO DO TRABALHO, MAS, PELA NATUREZA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, OS MEIOS AUTOCOMPOSITIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS DEVEM SEGUIR RÍGIDOS PADRÕES DE ADMISSIBILIDADE. POR ABSOLUTA INCOMPATIBILIDADE PRINCIPOLÓGICA, NÃO SE ADMITE A MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO, MAS SOMENTE COMO FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS. NO PROCESSO DO TRABALHO, A CONCILIAÇÃO É SEMPRE DIRIGIDA PELO JUIZ, NOS TERMOS DO § 2º DO ARTIGO 764, DA CLT, NÃO SE ADMITINDO QUE SEJA REALIZADA, EM NENHUMA HIPÓTESE, POR PESSOAS EXTERNAS AO PODER JUDICIÁRIO E NEM SEM O ACOMPANHAMENTO DIRETO E PESSOAL DO JUIZ.¹¹

Inobstante a resistência institucional quanto implementação da Política Pública de tratamento adequado de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, com a criação dos CEJUSCs, a aplicação de métodos autocompositivos no tratamento dos conflitos trabalhistas e a condução de sessões de mediação e conciliação por terceiros (não magistrados), foi

⁹ Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/conamat/Cadernos_Anamatra_Conamats_site.pdf

¹⁰ Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/conamat/Cadernos_Anamatra_Conamats_site.pdf

¹¹ Disponível em <https://www.anamatra.org.br/conamat/18-edicao-aprovada-assembleia>

publicada em 05 de outubro de 2016 a Resolução 174 do CSJT regulamentando a política de tratamento adequado de conflitos para a Justiça do Trabalho, criando os NUPEMECs e CEJUSCs próprios para este ramo do Judiciário.

Rogério Neiva Pinheiro, em artigo com o título ‘Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário’, traz um resumo importante sobre a formulação da política pública de tratamento adequados de conflitos na Justiça do Trabalho e a tomada de decisão para a sua implementação destacando o processo cooperativo de produção da norma, o momento político vivenciado, os ajustes necessários entre os atores envolvidos, a resistência interna da Magistratura trabalhista, concluindo que:

Não há dúvida de que este deve ser tido como um primeiro passo e que há muito o que avançar. Por outro lado, também a prática e a realidade da aplicação ditará os ajustes necessários, sendo que a Resolução contempla mecanismos que inclusive facilitam tais adaptações.

Mas também não se pode ignorar que a presente Resolução consiste em passo importante, ao abrir caminho para que os Tribunais Regionais do Trabalho promovam avanços no tratamento adequado de conflitos. E que assim, contribuam com a satisfação do jurisdicionado e com a pacificação social, o que consiste no fim maior do Poder Judiciário (Pinheiro, 2016).

Mesmo com a Política Pública formulada, os desafios institucionais seguem, tendo o CONAMAT realizado em 2018, seguido a linha de teses restritivas sobre a implementação das atividades dos CEJUSCs:

COMISSÃO 1: Perspectivas para a Justiça do Trabalho: autonomia efetividade, justiça social.

3. CEJUSC. LIMITES DE APROVAÇÃO

CEJUSCS. AVOCÇÃO DE PROCESSOS. OFENSA AO PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL. SÃO INVÁLIDAS NORMAS REGULAMENTARES QUE TRAZEM A POSSIBILIDADE DE DETERMINAÇÃO DE REMESSA DE PROCESSOS AOS CEJUSCS, SEM ANUÊNCIA DO MAGISTRADO RESPONSÁVEL PELA CONDUÇÃO DOS PROCESSOS NAS UNIDADES JUDICIÁRIAS, POR OFENSA AO PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL. CEJUSCS. REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIAS INICIAIS. IMPOSSIBILIDADE. AS AUDIÊNCIAS INICIAIS NOS PROCESSOS TRABALHISTAS DEVEM SER REALIZADAS NAS UNIDADES JUDICIÁRIAS ÀS QUAIS DISTRIBUÍDOS OS FEITOS, NÃO PODENDO SER REALIZADAS PELOS CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS – CEJUSCS.¹²

Na análise dos ciclos da Política Pública para a Justiça do Trabalho, ultrapassadas as fases da montagem da agenda, formulação da política e tomada de decisão foi notória a resistência da magistratura trabalhista na sua implementação, pois a criação do NUPEMEC e

¹² Disponível em <https://www.anamatra.org.br/conamat/19-edicao>;

a instalação dos CEJUSCs são insuficientes, se não for investido na formação do capital humano.

Tanto a Resolução 125/2010 do CNJ quanto a 174/2016 do CSJT adotaram pilares idênticos para a estruturação desta Política Pública: a criação dos instrumentos de execução: os NUPEMECs e os CEJUSCs; a formação qualificada de servidores e magistrados para atuar nestes órgãos e fomentar uma mudança gnosiológica dos partícipes internos (por exemplo, juízes, servidores e auxiliares da justiça) e externos (advogados, partes).

Este ponto nevrálgico envolve uma guinada comportamental, abandonando o conceito da solução exclusivamente adjudicada do conflito para a percepção da necessidade de tratamento dos conflitos com as técnicas e métodos mais adequados, envolvendo as partes no processo de tomada de decisões e fomentando a participação política dos indivíduos.

As Ementas aprovadas durante os CONAMATs refletem o resultado da consciência coletiva daquele momento, mostrando uma grande resistência da magistratura em admitir o uso de métodos adequados para o tratamento de conflitos trabalhistas, como uma via de racionalização do acesso ao Judiciário, efetivação de justiça, garantia de acesso a uma ordem jurídica justa, incremento da participação dos envolvidos no processo de tomada de decisões e construção de soluções e principalmente o reconhecimento da autonomia pessoal e a participação política na administração da justiça.

Capítulo 4. Formação adequada, educação continuada e o fomento da Política Pública de tratamento de conflitos.

A experiência é o início do conhecimento (provérbio grego)

Quando Frank Sander idealizou o conceito de Justiça Multiportas formulou um de seus pilares na educação e formação dos operadores de Direito. Educar significa aprender a ouvir e a falar, que também são pilares dos métodos autocompositivos.

Kazuo Watanabe na mesma linha trata desta necessidade de mudança tanto do paradigma de pensamento (adversarial X colaborativo) quanto da formação profissional dos operadores do Direito:

(...) constato que o grande desafio nosso está em vencer a “cultura da sentença”, ou a “cultura do litígio”, e a mentalidade hoje predominante entre os profissionais do direito e também entre os próprios destinatários dos serviços de solução consensual de litígios, que é a da submissão ao paternalismo estatal. Há ainda, a preferência pela solução adjudicada por terceiros, em especial pela autoridade estatal, e grande parte da população não conhece os benefícios da solução consensual dos conflitos de interesses. (...). Assim, para que esses mecanismos ganhem plena aceitação da sociedade brasileira, está na hora de grandes estrategistas da divulgação conceberem e colocarem em execução um grande projeto de formação de nova mentalidade e de incentivo à utilização dos mecanismos de solução consensual dos conflitos, tanto no plano judicial como na esfera extrajudicial, divulgando as grandes e inegáveis vantagens das soluções amigáveis (Watanabe,2011, não paginado)

Torna-se necessário investir na formação educacional do cidadão para que se apropriem de conceitos básicos da moderna teoria do conflito (transformação), de uma cultura de pacificação, não beligerante, mas cooperativa, reconhecendo que o processo judicial é um dos meios para se chegar à solução dos conflitos e não o único caminho a percorrer.

Above all, however, we need to accumulate and disseminate the presently available learning concerning promising alternative resolution mechanisms, and encourage continued experimentation and research. In this connection we must continue to forge links with those from other disciplines who share our concerns. Their differing orientation and background often give them a novel perspective on the legal system (Sander, 1976, p.206)¹³.

É necessário afastar-se do paradigma da decisão adjudicada como a melhor escolha, pois essa tende a afastar os interessados (envolvidos no problema jurídico) do processo de tomada de decisão, frustrando o viés político de participação na construção da solução e ratificando um papel controlador do Estado:

Enquanto se pensa no poder institucionalizado em algum pólo de poder (especificamente no Estado), é inadequada a tentativa de conceitá-lo em torno da ideia de “participação no processo decisório”. O Estado comanda o processo decisório e decide ele próprio, impondo depois sua decisão. Não é

¹³ Em tradução livre: Acima de tudo, porém, precisamos de acumular e disseminar a aprendizagem atualmente disponível sobre mecanismos promissores de resolução alternativa e encorajar a experimentação e investigação contínuas. Neste contexto, devemos continuar a estabelecer ligações com pessoas de outras disciplinas que partilham as nossas preocupações. A sua orientação e formação diferentes dão-lhes muitas vezes uma nova perspectiva sobre o sistema jurídico

correto, sob esse prisma falar em participação. (Dinamarco, 2005, p.135-136)

A Resolução 125/2010 do CNJ estabelece no artigo 2º, que para a implementação da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, com vista à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, será observada a adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores.

A Resolução 174/2016 do CSJT também estabelece a necessidade de formação adequada e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, além de organizar um programa de incentivo à autocomposição, com a participação em rede de Órgãos do Judiciário Trabalhista, entidades públicas e privadas, universidades e instituições de ensino (artigos 3º e 4º).

Como as Políticas Públicas têm um efeito expansivo, não limitante, seus reflexos sobre a formação apropriada em métodos adequados de tratamento de conflitos superam os limites internos do Poder Judiciário e influenciam a educação superior, como sugerido por Watanabe e Sander.

Diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em Direito.

A Resolução do Ministério da Educação n.º 5 de 18 de dezembro de 2018 alterou a matriz curricular do curso de Bacharelado em Direito promovendo um avanço para a mudança da estrutura do ensino e do pensamento jurídico.

Art. 3º O curso de graduação em Direito deverá assegurar, no perfil do graduando, sólida formação geral, humanística, capacidade de análise, domínio de conceitos e da terminologia jurídica, capacidade de argumentação, interpretação e valorização dos fenômenos jurídicos e sociais, **além do domínio das formas consensuais de composição de conflitos**, aliado a uma postura reflexiva e de visão crítica que fomente a capacidade e a aptidão para a aprendizagem, autônoma e dinâmica, indispensável ao exercício do Direito, à prestação da justiça e **ao desenvolvimento da cidadania.**

Para além da formação jurídica tradicional, a graduação em Direito deve fomentar uma abordagem interdisciplinar, englobando conhecimentos de ciência política, ética, filosofia, história, psicologia e sociologia. Essa perspectiva permite desenvolver habilidades para a resolução consensual de conflitos, fomentar uma cultura do diálogo e preparar profissionais capazes de atuar em um mundo cada vez mais complexo e interconectado.

Durante muito tempo, o estudo do direito processual civil se limitou aos aspectos adversariais do conflito. A preocupação sempre foi mais com a vitória do que com a efetiva pacificação social.

Ensinava-se por exemplo, a contraditar testemunhas, mas pouco se falava sobre técnicas de negociação. O processo era tratado como uma batalha, em que há vencidos e vencedores. Não se cogitava de eventual solução “ganha-ganha”.

Paulatinamente e sobretudo após a Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, muitas faculdades começaram a inserir disciplinas sobre conciliação, mediação e arbitragem em suas grades curriculares. (Dalla, 2019, p. 219)

Em conjunto com uma sólida formação dogmática é necessário oferecer atividades de prática jurídica por meio de núcleos universitários próprios ou em convênio com departamentos jurídicos de empresas públicas e privadas, órgãos do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública e Procuradorias, tendo entre as atividades práticas o uso de técnicas de resolução consensual de conflitos, estimulando a vivência relativa a este campo de formação.

As instituições de ensino superior com o curso de Direito deveriam ter adequado a sua matriz acadêmica com a inclusão do ensino de métodos consensuais de solução de conflitos no prazo de dois (02) anos contados da publicação da Resolução 05/2018 do MEC e Por ser a mediação interdisciplinar, pode ser inserida em vários cursos superiores, e não só no curso de Direito (Luchiari, Valéria)’.

Conforme dados do Censo da Educação Superior elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP¹⁴ para o ano de 2023, em Pernambuco existem 118 Instituições de Ensino Superior (IES) oferecendo 73 cursos de graduação em Direito.

Dentre estes cursos, a Ordem dos Advogados do Brasil¹⁵ realiza uma avaliação de gestão outorgando o selo ‘OAB RECOMENDA’ para as Instituições de Ensino Superior que se destacam pela ‘excelência educacional, reconhecida por meio dos resultados do Exame de Ordem e do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE)’ e tem como fundamento fortalecer a advocacia brasileira a partir do ensino jurídico de excelência.

Em Pernambuco o selo foi outorgado para 6 cursos de graduação em Direito: Centro Universitário Frassinetti do Recife - Recife, Faculdade Damas da Instrução Cristã - Recife, Faculdade Nova Roma - Recife, Universidade Católica de Pernambuco - Recife, Universidade de Pernambuco - Campus Arcoverde, Universidade Federal de Pernambuco - Recife.

¹⁴ Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-da-educacao-superior>

¹⁵ <https://www.oab.org.br/servicos/oabrecomenda>;

A Universidade de Pernambuco - Campus Recife não recebeu o selo OAB Recomenda mas foi incluída na presente avaliação por integrar ao sistema educacional da Universidade de Pernambuco.

A partir da avaliação das matrizes curriculares de cada curso (quanto a Universidade de Pernambuco foram avaliadas as grades dos campus de Arcoverde e Recife), uma não disponibiliza sua matriz curricular para consulta pública, prejudicando a pesquisa sobre o oferecimento de matérias referentes às formas consensuais de resolução de disputas.

Dos demais, 3 não possuem matérias específicas sobre o tema do tratamento adequado de conflitos na grade curricular, 2 oferecem como matérias eletivas e 3 possuem na grade curricular obrigatória.

- **Centro Universitário Frassinetti do Recife - Recife:** não disponibiliza a matriz curricular para consulta pública;
- **Faculdade Damas da Instrução Cristã - Recife:** não possui a matéria na matriz curricular obrigatória nem como matéria eletiva;
- **Faculdade Nova Roma - Recife:** possui na matriz curricular obrigatória, com o título ‘Soluções adequadas de conflitos em foco’ com 72 horas aula;
- **Universidade Católica de Pernambuco - Recife:** não possui na matriz curricular obrigatória, mas indica como eletiva no tema ‘mediação, conciliação e arbitragem’ com 60 horas aula;
- **Universidade de Pernambuco - Arcoverde:** possui na matriz curricular obrigatória com 60 horas aula;
- **Universidade de Pernambuco - Recife:** possui na matriz curricular obrigatória com 60 horas aula e estágio supervisionado na área com 60 horas aula;
- **Universidade Federal de Pernambuco - Recife:** não possui na Matriz curricular obrigatória mas possui como eletiva nos títulos ‘Processual Arbitral’ com 30h aula, ‘Justiça Restaurativa’ com 30h aula, ‘Mediação e Conciliação’ com 30h aula, ‘Prática de Solução de Conflitos I, II, III’ com 30h aula cada’.

Apesar da Resolução 05/2018 do MEC estar vigente, verifica-se o desprestígio de tema tão relevante na formação dos operadores do Direito.

Didier (2024) ao tratar sobre o ensino (graduação e pós-graduação) reconhece que na matriz curricular de instituições com cursos de graduação em Direito foram encontradas disciplinas semelhantes ao tema, mas cujo enfoque é sobre um dos sujeitos envolvidos e ‘não

sobre uma análise profunda da estrutura e repertório desse sistema’. Reconheceu um esforço na criação de disciplinas mas critica o foco no paradigma do conflito (micro) e não do problema jurídico¹⁶ (macro) e reforça que ‘o estudo do sistema de justiça multiportas deve compor o conteúdo programático dos cursos de graduação em Direito, preferencialmente em uma disciplina específica.’

Defende que nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em que haja linha de pesquisa em Direito Processual ‘a disciplina Sistema Brasileiro de Justiça, para o curso de mestrado, é muito importante e, para o doutorado, imprescindível.’

Um dos caminhos para a superação de um cultura jurídica de excessiva valorização do processo judicial como modo preferencial para a resolução de problemas jurídicos é o estímulo à adoção, desde o início do curso, de um modo de pensar que adote como premissa a existência de um sistema sistema de justiça multiportas.” (Fredie Jr, 2024, p.804)

A baixa adesão das Instituições de Ensino Superior a Política Pública de tratamento adequado de conflitos no seu viés educacional e de formação, confirma o resultado da ‘Justiça Pesquisa - Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente - jurimetria para proposição de ações eficientes’ realizada pelo CNJ em 2019 em que, por meio de entrevistas com Advogados, apenas 4,76% responderam sim à pergunta ‘Durante a faculdade de direito teve, alguma aula ou disciplina específica sobre conciliação e/ou mediação?’.

No tema da educação e formação, o estudo citado sugere (p.183):

Como estratégia de longo prazo, emerge da percepção dos participantes desse estudo a sugestão da inclusão de disciplinas obrigatórias sobre mediação e conciliação nos cursos universitários de direito. Nessa perspectiva, com base em sua experiência consolidada, assim como em uma análise comparada de disciplinas oferecidas sobre o tema na formação de advogados em outros países, o CNJ poderia sugerir um conteúdo mínimo sobre mediação e conciliação a ser introduzido em disciplina (s) de cursos de Direito. Esse conteúdo poderia abarcar, além de outros temas: relacionamento interpessoal, comunicação, mediação e conciliação, negociação. É importante frisar a questão da comunicação e do relacionamento pessoal nos cursos.

(...)

Visando formar agentes multiplicadores da cultura da pacificação na comunidade em geral, sugere-se o desenvolvimento de programas de extensão com foco na mediação e conciliação em escolas de ensino fundamental e ensino médio sobre o tema. A organização desses programas poderia ocorrer em conjunto com os Cejuscs (como há iniciativas mencionadas durante as entrevistas - por exemplo, o Cejusc da cidade de Santa Bárbara D’Oeste) e universidades locais.

¹⁶ Para Didier, o ‘problema jurídico’ é um tipo de problema que pode ser resolvido com base no Direito.

Formação adequada no âmbito interno do Poder Judiciário.

*Quid addit scientiam addit et laborem*¹⁷

Dentre os pilares do sistema multiportas destacam-se a formação dos profissionais que irão manejar o conflito e a existência de uma política pública de conscientização sobre os benefícios em adotar os meios alternativos, dirigida a uma diminuição da litigiosidade judicial, gerando economia no Poder Judiciário e retroalimentando a utilização dos meios alternativos de solução de conflitos.

Susskind citado por Trícia Navarro afirma que a para a promoção do acesso à Justiça é necessário tratar da resolução de disputas com enfoque na capacidade de conter sua escalada (dispute containment), prevenir conflitos (dispute avoidance) e promover uma ampla educação social sobre o tema (legal health promotion).

Deste modo a trilha de aprendizagem desenvolve-se por toda formação do cidadão, partindo da educação básica, ensino superior, seleção e acesso aos cargos públicos.

A Resolução n.º 423/2021 do CNJ inclui no programa básico do concurso para ingresso na Magistratura, as matérias de formação humanística (sociologia do direito, psicologia judiciária, ética e estatuto jurídico da magistratura nacional, filosofia do direito, teoria geral do direito e da política), direito digital, Agenda 2030 e os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, pragmatismo, análise econômica do direito e economia comportamental, incluindo o processo cognitivo de tomada de decisão e o estudo de métodos adequados de resolução de conflitos e acesso à Justiça.

Esta medida coaduna-se com o efeito expansivo da Política Pública de tratamento de conflitos no seu viés educacional, firmado tanto na Resolução 125/2010 do CNJ, quanto na Resolução 174/2016 do CSJT e após o ingresso no Poder Judiciário, a educação passa a ser tratada como formação continuada, a cargo das Escolas Judiciais.

Para atuação nos Centros de Conciliação (CEJUSCs) de 1º e 2º graus é obrigatória a formação específica em métodos consensuais de solução de conflitos cujo treinamento é de no mínimo 100 horas e submete-se a reciclagem contínua.

Esta formação é oferecida por meio das escolas oficiais do Poder Judiciário a exemplo da Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (ENAMAT) vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (conforme Resolução Administrativa 1140/2006) e pelas Escolas Judiciais.

No caso do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região a Escola Judicial foi criada pela Resolução Administrativa 013/2007 e tem como finalidades direcionar o ensino, formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores.

¹⁷ Em tradução livre: O que ele agrega é conhecimento e trabalho.

De acordo com as informações obtidas por consulta à Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (EJUD 6), entre 2017 e 2024 foram oferecidos 6 cursos de formação técnica e teórica sobre tratamento adequado de conflitos, capacitando os participantes - servidores e magistrados, para atuarem nos CEJUSCs.

Para a Coordenação e Supervisão dos CEJUSCs no 1º e 2º graus é obrigatória a formação específica. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região possui em seu quadro ativo 133 magistrados e magistradas no 1º grau e 19 Desembargadores e Desembargadoras, somando 152 integrantes, porém, apenas 24 magistrados e magistradas de 1º grau participaram dos cursos oferecidos pela EJUD 6 e não há registro de participação de Desembargador ou Desembargadora.

Em síntese, apenas 15,3% dos magistrados de 1º grau realizaram o curso de formação específica para habilitação de Coordenação e Supervisão nos CEJUSCs ou mesmo para familiarização em métodos adequados de tratamento de conflitos por meio da Escola Judicial do TRT6.

Figura 1 - quadro de cursos realizados pela EJUD6

ANO	FORMATO	CONCLUINTES
2017	Curso só teórico	Sem participação de magistrados/as
2018	Curso teórico e prático	Sem participação de magistrados/as
2019	Curso teórico e prático	Sem participação de magistrados/as
2021	Curso teórico e prático	6 magistrados/s do TRT6
2022	Curso teórico e prático	2 magistrados/as do TRT6 1 magistrada do TRT20
2023	Curso teórico e prático	8 magistrados/as do TRT6 1 magistrada do TRT21 1 desembargadora do TRT13
2024	Curso teórico e prático (finalizando)	8 magistrados/as do TRT6 1 magistrada do TRT20

Fonte: compilação do autor

Quando a referência é a participação de magistrados e magistradas em cursos oferecidos pela Escola Nacional de Formação de Magistrados (ENAMAT), o número informado pela Escola Judicial do TRT6 é de apenas 11 magistrados e magistradas participantes (7,52% do total).

Para o âmbito interno do Poder Judiciário, a ‘Justiça Pesquisa - Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente - jurimetria para proposição de ações eficientes’ sugere (p.181):

Tendo em vista que o juiz é o coordenador dos Cejuscs, é ele quem define quais processos vão ser enviados para a conciliação (apesar da determinação legal de obrigatoriedade), é ele quem organiza todo o sistema judicial em primeira instância com o qual a parte toma contato, **é o juiz que constitui o maior laço para a implantação de uma cultura de pacificação no Judiciário. Assim, são duas as sugestões principais para esse profissional: a capacitação e a experiência.**

(...)

O conhecimento técnico exclusivamente tem gerado bons profissionais ao gerar e analisar fatos jurídicos. Porém, muitas vezes, o problema posto à análise envolve questões fáticas que dependem mais de empatia que de solução técnica, quando o objetivo é gerar pacificação social. Assim, a sugestão é que se consiga, de alguma maneira, checar esse tipo de experiência, seja no momento da prova (com questões hipotéticas sobre a forma de agir) ou ainda exigindo mais idade para o momento de assumir o cargo. Eventualmente, seria possível garantir-se a vaga a um recém-formado que vá adquirir experiência e retornar dois ou três anos depois com mais bagagem de vida que lhe garanta a empatia necessária para lidar com as questões mais latentes dos seres humanos.

A baixa integração dos magistrados e magistradas na formação em métodos adequados/alternativos de solução de conflitos e conseqüentemente no aprendizado de técnicas para tratamento dos conflitos implica em conseqüências como a impossibilidade de atuação nos CEJUSCs, a falta de rodízio e renovação dos Coordenadores e Supervisores, a manutenção de uma conduta estritamente empírica na condução de conciliações, a não divulgação e incentivo de métodos e modos para tratamento dos conflitos, o desestímulo no uso das técnicas com potencial de impacto negativo nos resultados da Unidade de atuação do magistrado ou magistrada e no resultado geral das metas do TRT6 em especial na Meta 3 do CNJ (Aumentar o indicador Índice de Conciliação do Justiça em Números).

Mesmo reconhecendo a tendência histórica da Justiça do Trabalho em conciliar e julgar, há necessidade de educação e formação continuadas para aprimorar a prestação de serviços, atuar dentro da técnica apurada e das regras deontológicas, incentivar o uso de modos variados para a solução de conflitos e especialmente não se equivocar com a presunção de que a atuação empírica supre o conhecimento científico.

Capítulo 5. Avaliação da Política Pública de tratamento adequado de conflitos na Justiça do Trabalho.

Conforme dados disponíveis no Portal da Conciliação Trabalhista¹⁸ existem 120 CEJUSCs em funcionamento na estrutura da Justiça do Trabalho, envolvendo 24 Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho.

Com a edição da Resolução 125, de 29 de novembro de 2010 do Conselho Nacional de Justiça e sem a obrigatoriedade de implantação das regras da referida Resolução, foi instalado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região o Núcleo Permanente de Soluções Consensuais de Conflitos (Ato 698 de 20.12.2012).

A partir da Resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 30 de setembro de 2016, tornou-se impositiva a criação dos centros de conciliação ou a adequação da estrutura existente, alterando a denominação das unidades e dos programas desenvolvidos nos Tribunais, para subsunção às regras da resolução do CNJ, concedendo o prazo de 180 dias para a adequação.

No modelo de tomada de decisões top-down, foram criadas duas unidades para a formulação e implementação da Política Pública:

- O Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC, responsável pela gestão da política nacional e formulação da política local de tratamento adequado dos conflitos;
- Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSCs, responsáveis pela execução (implementação).

Estas Unidades são os implementadores da política pública pois ‘têm a tarefa de traduzir em ação os objetivos estabelecidos na norma’ (Batista) e, por meio da Resolução Administrativa TRT6 n.º 11, de 30 de maio de 2017, são criados o NUPEMEC, o CEJUSC JT 2o Grau (inaugurado em 04/12/2017) e o CEJUSC JT 1o Grau do Recife.

O CEJUSC JT 1o Grau do Recife, absorve a estrutura do antigo Núcleo Permanente de Soluções Consensuais de Conflitos, sendo inaugurado em 27 de novembro de 2017.

Segue com a criação dos CEJUSCs de Olinda e Jaboatão dos Guararapes (Resolução Administrativa TRT6 n.º 25 de 24 de outubro de 2017, inaugurados em 30/11/2017 e 20/11/2017), Petrolina e Igarassu (Resolução Administrativa TRT6 n.º 10, de 29 de outubro de 2018, inaugurados em 06/11/2019 e 24/09/2019), Goiana e Caruaru (Resolução Administrativa TRT6 n.º 14, de 19 de outubro de 2020, inaugurados em 23 de abril de 2021 e 21 de maio de 2021).

¹⁸ <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-trabalhista>

Faz-se necessário avaliar a política pública propiciando sua compreensão, visando seu aprimoramento e gerando um instrumento de tomada de decisões para viabilizar novas ações. Isso significa saber se a política pública atingiu suas metas, se surtiu o efeito esperado ou se gerou mudança na qualidade de vida das pessoas (Batista).

A avaliação da política pública agrega dois vieses, um estudo *da política*, acadêmico e dogmático e um estudo *para a política*, permitindo sua revisão, identificação e solução de problemas, ajustes e alterações na sua condução.

As questões imediatas e centrais a serem respondidas pelos estudos de avaliação são: em que medida os objetivos propostos na formulação do programa-projeto são ou foram alcançados? Como o programa funciona? Quais os motivos que levam ou levaram a atingir ou não os resultados? (Patta,2012, p.1274)

Avaliação comparativa do índice geral de conciliação dos Tribunais de médio porte.

Dos resultados esperados da implementação da política pública de tratamento adequado de conflitos destacam-se a valorização da solução conciliatória, a melhoria dos resultados estatísticos de enfrentamento da litigiosidade na Justiça do Trabalho (por exemplo a diminuição do acervo processual, diminuição de litígios judiciais e da demanda de casos novos) e o incremento dos índices de conciliação¹⁹.

Na avaliação desta pesquisa será realizada uma abordagem comparativa dos indicadores de conciliação com outros Tribunais do Trabalho de idêntico porte²⁰, classificação adotada pelo CNJ que estabelece faixas de similaridade de condições. A explicação consta repetidamente nos relatórios do Justiça em Números, por exemplo no item 3.2 do relatório de 2021 (ano base 2020):

Considerando-se a extensão continental do território brasileiro, é necessário estabelecer parâmetros metodológicos que permitam uma comparação equânime entre os diversos tribunais brasileiros. A realidade social, demográfica e as singularidades regionais podem impactar o porte de cada unidade judiciária. Desse modo, para permitir a obtenção de informações comparativas, faz-se necessário a criação de um índice que leve em consideração variáveis referentes à atividade administrativa e financeira do tribunal. Dessa forma, foi estabelecido um critério que permite a segmentação dos tribunais em três faixas de grande, médio e pequeno porte. Esse agrupamento permite a divisão dos tribunais em clusters distintos com base na similaridade relativa entre os integrantes dessas faixas. **Os elementos de uma mesma faixa devem apresentar maior similaridade quanto aos atributos analisados, de forma a maximizar a homogeneidade dentro de cada faixa** e maximizar a heterogeneidade entre as diferentes faixas.¹⁵ Para a construção do índice, foram usados os seguintes atributos: despesas totais; casos novos; processos pendentes;

¹⁹ Estes indicadores de resultados esperados são extraídos dos ‘considerados’ destacados nas Resoluções 125/2010 e 586/2024 do CNJ, 174/2016 e 377/2024 do CSJT.

²⁰ ‘Esse tipo de agrupamento, utilizado em todas as análises do relatório, permite comparações mais adequadas, dadas as características distintas de cada um dos tribunais.’

número de magistrados(as); número de servidores(as): efetivos(as), requisitados(as), cedidos(as) e comissionados(as) sem vínculo efetivo; e número de trabalhadores auxiliares: terceirizados(as), estagiários(as), juizes(as) leigos(as) e conciliadores(as). **A consolidação dessas informações forma um escore único, por tribunal, a partir do qual se procede ao agrupamento em três categorias, segundo o respectivo porte: grande, médio ou pequeno.**

E no item 16.3:

Para a classificação dos tribunais em portes, utiliza-se a técnica estatística de análise multivariada denominada análise de componentes principais. A partir da sua aplicação, passa a ser possível reduzir o número de dimensões em análise. No caso específico, quatro variáveis são sintetizadas em apenas um fator (escore) obtido por meio de uma combinação linear das variáveis originais. As cinco variáveis utilizadas no cálculo do escore foram: despesa total da Justiça, casos novos, casos pendentes, total de magistrados(as) e força de trabalho.

Na Justiça do Trabalho 8 (oito) Tribunais Regionais são classificados como de médio porte:

- 5a (Bahia);
- 6a (Pernambuco);
- 7a (Ceará);
- 8a (Pará e Amapá);
- 9a (Paraná);
- 10a (DF e TO);
- 12a (Santa Catarina);
- 18a (Goiás).

Figura 2 - Mapa do Brasil com os Tribunais divididos por porte



Fonte - relatório Justiça em Números

Serão analisados os dados estatísticos referentes ao índice de conciliação obtidos em duas fontes oficiais, com publicação e divulgação anual:

1. O relatório Justiça em Números editado pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça;
2. O Relatório Geral da Justiça do Trabalho editado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho.

O corte temporal adotado terá como termo inicial os dados do ano base de 2016, marco comparativo anterior à aplicação da Política Judiciária nacional de tratamento adequado de conflito e o termo final será o ano base de 2023, pois tanto o relatório do CNJ quanto do TST são apresentados no ano posterior ao ano de apuração.

Avaliação dos dados extraídos do relatório Justiça em Números.

O relatório Justiça em Números tem registros desde o ano base de 2003, apresentando as variáveis e indicadores do Poder Judiciário, com dados extraídos do *Datajud*, que é a base primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário, responsável pelo armazenamento centralizado dos dados e metadados processuais relativos a todos os processos físicos ou eletrônicos, públicos ou sigilosos dos tribunais.

Será objeto desta análise o ‘índice de conciliação’, que abrange o percentual de **sentenças e decisões** resolvidas por homologação de acordo em relação ao total de **sentenças e decisões** terminativas proferidas (julgados procedentes, procedentes em parte, improcedentes, extintos com resolução do mérito e outras decisões com resolução de mérito, arquivados, extintos sem resolução do mérito e desistências).

Figura 3 - métrica de cálculo do índice de conciliação do CNJ

$$\frac{\text{sentenças e decisões resolvidas por homologação de acordo}}{\text{sentenças e decisões terminativas proferidas (com e sem resolução do mérito)}}$$

Fonte: compilação do autor

Até o ano base de 2022 este índice dividia-se em 3 itens:

- o índice geral de conciliação;
- o índice de conciliação em 1ª instância;
- o índice de conciliação em 2ª instância.

No relatório do ano base de 2023 ocorre uma mudança na capitulação do índice de conciliação em 1º instância, deixando de expor um índice geral, subdividido em ‘fase de conhecimento não criminal’ e ‘conciliação de processos de execução judicial’.

Figura 4 - Sumário do índice de conciliação

Índice de Conciliação	
1.1 Índice Geral de Conciliação;	
1.2 Índice de conciliação em 1ª instância:	
1.2.1 fase de conhecimento não criminal (a partir do ano base 2023)	
1.2.2 conciliação de processos de execução judicial (a partir do ano base 2023)	
1.3 Índice de conciliação em 2ª Instância.	

Fonte: compilação do autor

Em virtude das métricas do prêmio ‘conciliar é legal’ instituído em 2020, para o ano base de 2023 também foi inserido o item ‘Total de audiências de conciliação e mediação realizadas na fase pré-processual e na fase de conhecimento’ (pré processual e judicial), que não consta nos anos anteriores.

A primeira avaliação dos dados terá como fundamento o número de CEJUSCs e o resultado anual e histórico do índice de conciliação.

Entre os Tribunais do Trabalho comparados, o TRT12 possui 15 CEJUSCs e os TRTs 5 e 7 possuem 2 CEJUSCs cada.

Comparando a série histórica do índice geral de conciliação (registrado até o ano base de 2022) desses Tribunais, mesmo após a criação de CEJUSCs, todos tiveram redução do percentual:

Figura 5 - comparativo do índice geral de conciliação dos TRTs de médio porte.

	CEJUSCs		2017 (ano base 2016)	2018 (ano base 2017)	2019 (ano base 2018)	2020 (ano base 2019)	2021 (ano base 2020)	2022 (ano base 2021)	2023 (ano base 2022)	2024 (ano base 2023)
TRT5	2	GERAL	20,20%	17,60%	16,10%	17,50%	13,50%	15,20%	16,00%	14,90%
TRT7	2	GERAL	30,00%	29,20%	26,70%	27,90%	19,00%	22,30%	20,30%	19,40%
TRT12	15	GERAL	30,70%	29,50%	27,20%	26,00%	26,00%	27,60%	27,90%	25,20%

Fonte: compilação do autor

O mesmo resultado decrescente é observado na análise do índice de conciliação do 1º grau:

Figura 6 - Quadro comparativo dos índices geral e conciliação em 1 grau, dos Tribunais de médio porte.

	CEJUSC		2017 (ano base 2016)	2018 (ano base 2017)	2019 (ano base 2018)	2020 (ano base 2019)	2021 (ano base 2020)	2022 (ano base 2021)	2023 (ano base 2022)
TRT5	2	1º GRAU	24,70%	22,00%	21,80%	22,90%	18,50%	22,80%	21,30%
TRT7	2	1º GRAU	33,40%	32,50%	31,10%	31,30%	23,10%	25,90%	23,20%
TRT12	15	1º GRAU	39,10%	38,40%	36,10%	33,70%	33,10%	33,40%	33,20%

Fonte: compilação do autor

Se analisarmos isoladamente os anos, de fato há uma superioridade no índice de conciliação do TRT 12 face ao dos TRTs 5 e 7, concluindo que um maior número de CEJUSCs eleva o número de conciliações, o que não se sustenta na avaliação da série histórica.

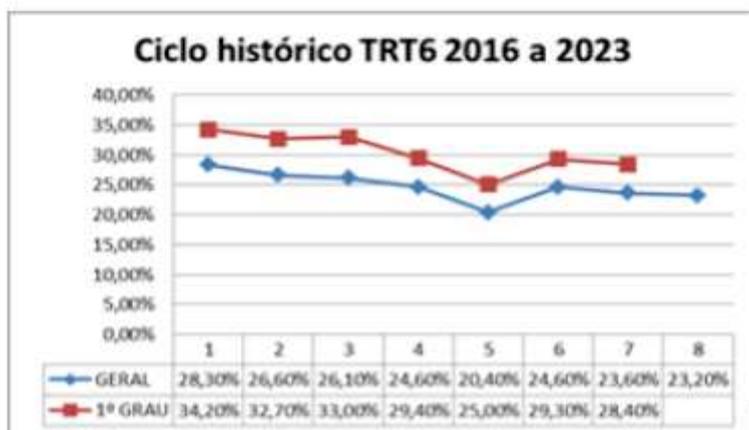
No caso do TRT6, em 2016 o índice geral de conciliação era de 28,3% passando para 23,20% no ano base 2023, enquanto o índice de conciliação em 1º grau era de 34,20% em 2016 e passou para 28,40% no ano base 2022, o que também conduz a uma conclusão de que a criação e a expansão dos CEJUSCs não trouxe impactos no índice conciliações.

Figura 7 - Quadro dos índices de conciliação geral, 2º grau e 1º grau do TRT6

	CEJUSC		2017 (ano base 2016)	2018 (ano base 2017)	2019 (ano base 2018)	2020 (ano base 2019)	2021 (ano base 2020)	2022 (ano base 2021)	2023 (ano base 2022)	2024 (ano base 2023)
TRT6	8	GERAL	28,30%	26,60%	26,10%	24,60%	20,40%	24,60%	23,60%	23,20%
		2º GRAU	0,30%	0,70%	0,80%	1,70%	2,60%	1,70%	1,40%	1,70%
		1º GRAU	34,20%	32,70%	33,00%	29,40%	25,00%	29,30%	28,40%	
		conhec								45,30%
		exec								8,00%

Fonte: compilação do autor

Figura 8 - quadro do ciclo histórico do índice de conciliação do TRT6



Fonte: compilação do autor

Os dados trazem um resultado negativo (decréscimo constante do índice) e de estagnação em uma faixa percentual de 23% a 28%.

Todavia, considerando que um dos objetivos da Política Pública é diminuir o acervo processual, a avaliação poderia adotar uma métrica distinta.

O CNJ adota a regra de cálculo de sentenças e decisões sobre sentenças e decisões, e não sobre processos, o que representa o acervo processual.

Esta métrica vincula-se ao resultado da atividade judicante e não considera a movimentação processual do Tribunal ou de uma Vara, partindo de um resultado do trabalho sobre o trabalho e não do trabalho sobre a demanda.

Uma unidade que direcione seus resultados para o atingimento das metas do CNJ (Res. 325/2020), terá um alto número de decisões terminativas (sentencie muito, julgando com ou sem resolução do mérito)

- 1 - julgar mais processos que os distribuídos (Meta 1);
- 2 - julgar processos mais antigos (Meta 2);
- 5 - Reduzir a taxa de congestionamento (Meta 5)

E mesmo que também concilie muito, terá um índice de conciliação estável e baixo.

Na adoção da razão trabalho X trabalho, a exigência para atingimento destas metas impacta diretamente no divisor do índice de conciliação, camuflando o resultado real do percentual de conciliações em um Tribunal ou uma Vara

Por exemplo: duas Varas com o mesmo volume processual e mesma média histórica de processos conciliados. A vara '1' está focada em atingir as metas 1, 2 e 5 e coloca sua

força de trabalho no julgamento dos processos que impactam nesta meta, tenderá a um índice de conciliação mais baixo pois aumentou a quantidade de casos julgados.

A Vara ‘2’ que segue sua rotina de julgamentos sem foco no atingimento das metas, conciliando o mesmo número de processos da Vara 1, terá um índice de conciliação superior, por ter julgado menos processos no período.

A Vara 1 se mostrará mais eficiente no atingimento de metas, porém será prejudicada no índice de conciliação, mesmo conciliando a mesma quantidade de processos da Vara ‘2’.

- Vara 1 conciliou 10 / julgou 100= índice de conciliação 0,1%
- Vara 2 conciliou 10 / julgou 60= índice de conciliação 0,16%

O índice de conciliação deveria ser ajustado ao parâmetro da demanda, avaliando os resultados pelo critério de sentenças e decisões resolvidas por homologação de acordo sobre o total do acervo processual (casos novos no ano somados aos processos pendentes de solução do ano anterior).

Essa métrica considera os critérios de trabalho e demanda, priorizando o resultado esperado pelo CNJ como objetivo da política de tratamento de conflitos que é a redução do acervo processual.

‘Desde sua origem, o CNJ estuda soluções para redução do acervo processual e para a prevenção de litígios judiciais, estimulando, para tanto, soluções adequadas de conflitos, entre elas, a conciliação e a mediação’.
(Justiça em Números 2024)

Tribunais e varas teriam o índice de conciliação aferido pelo resultado efetivo da sua prática conciliatória, do atendimento e desenvolvimento da Política Pública e pelo estímulo à adoção de métodos autocompositivos.

Adotando como exemplo o TRT6 no ano base de 2023:

Figura 9 - dados extraídos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023

PENDENTES DE SOLUÇÃO (fls.34)	32.766	
PROCESSOS NOVOS (fls.29)	69.089	TOTAL 101.855
CONCILIADOS (fls.31)	36.287	índice sugerido (conciliados/total) 35,60%

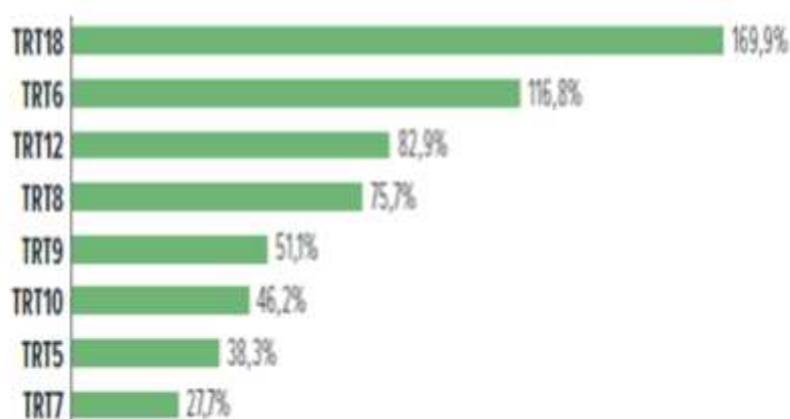
Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023

Este resultado supera o descrito pelo CNJ, que foi de 23,20%, e aproxima o resultado da sua realidade de trabalho, demonstrando que em média 35,60% dos processos do acervo são solucionados pela conciliação.

A análise crítica dos dados do Justiça em Números demonstram a manutenção de uma proporção entre processos julgados e conciliados, o que não representa a ineficiência na condução da política pública. O aumento gradativo e regular da quantidade de processos julgados e da quantidade de processos conciliados torna o índice estável e reafirma a eficácia da política de tratamento adequado de conflitos

Outro achado relevante indicado apenas no relatório de 2024 (ano base 2023) refere-se a quantidade de audiências realizadas. O Relatório Justiça em Números de 2024 (ano base 2023) inclui um indicador de ‘Percentual de audiências de conciliação por casos novos, por tribunal’ (figura 147 do relatório, fls.261).

Figura 10 - Percentual de audiências de conciliação por casos novos, por tribunal



Fonte: Relatório Justiça em Números 2024

O TRT18 desponta com o maior percentual de realização de audiências, pois adota a sistemática de que, após a adesão de uma Vara às atividades do CEJUSC, são incluídas em pauta todas as audiências iniciais dos processos, na modalidade de conciliação (Res. Adm TRT18 29/2017, artigos 12-A e 13), o que eleva a quantidade de audiências deste tipo.

Para avaliar a relação entre o total de audiências e o número de conciliações foi realizada um levantamento da sistemática de atuação dos CEJUSCs nos Tribunais de médio porte, com o envio de 3 perguntas chave para os Magistrados Coordenadores ou Supervisores dos respectivos Centros, cujas respostas estão compiladas na tabela:

Figura 11 - Quadro com as respostas dos questionários aos responsáveis pelos CEJUSCs dos TRTs de médio porte

TRT	6	5	7	8	9	10	12	18
SE TODAS AS VARAS DO TRIBUNAL ENCAMINHAM PROCESSOS AO CEJUSC.	NAO	NAO	SIM	NAO	NAO	NAO	NAO	NAO
SE HA ALGUMA(S) VARAS QUE EXPLICITAMENTE NEGUEM O ENVIO DE PROCESSOS AO CEJUSC. EM CASO POSITIVO PODE INFORMAR QUANTAS SAO (não é necessário informar quais são)	5	30	NAO	1	1	NAO	6 A 8	6
SE HA OBRIGATORIEDADE PARA QUE TODOS OS PROCESSOS NOVOS SEJAM ENVIADOS AO CEJUSC, PARA REALIZAÇÃO DE AUDIENCIA DE CONCILIAÇÃO ANTES DA AUDIENCIA INICIAL OU PARA A REALIZAÇÃO DE AUDIENCIA INICIAL.	NAO	NAO						
QUANTIDADE DE CEJUSCS (1ª e 2ª Graus)	8	2	2	4	13	5	15	5
QUANTIDADE DE VARAS	70	88	37	55	97	35	60	40

Fonte: compilação do autor

O TRT18 é composto por 40 varas e 6 CEJUSCs, dentre as Varas 6 não aderiram a sistemática de envio de processos novos para a realização das audiências iniciais/conciliação nos CEJUSCs, o que representa uma adesão de 85% das Varas do Trabalho.

No ano de 2023 foram realizadas 169,9% de audiências de conciliação sobre o número de processos novos, obtendo na fase de conhecimento um índice de conciliação de 45,20%.

Por sua vez o TRT12, que não adota a sistemática de envio automático de processos novos aos CEJUSCs, realizou 82,9% de audiências de conciliação sobre processos novos (realizou menos audiências de conciliação do que o número total de processos novos no ano) e obteve um índice de conciliação na fase de conhecimento de 46,20%.

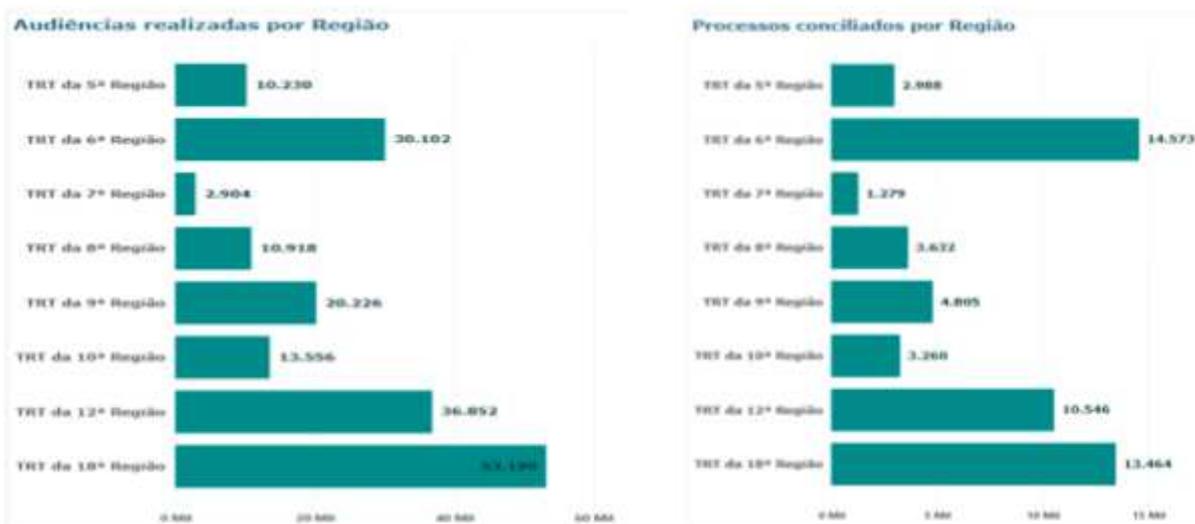
No caso do TRT6, que não adota a sistemática de envio automático de processos novos aos CEJUSC, o percentual de audiências de conciliação por casos novos foi de 116,8% e o resultado do índice de conciliação na fase de conhecimento foi de 45,30%.

Entre os TRTs 12 e 18, há uma diferença em pontos percentuais na realização de audiências de conciliação de 51,7% favorável ao TRT12, tendo este um resultado 1% superior no resultado do índice de conciliação na fase de conhecimento, ou seja o TRT12 realizou 51,7% menos audiências que o TRT18 e teve um resultado 1% superior no número de conciliações.

Na avaliação do TRT6 a diferença é de 31,26% de audiências a menos, com um resultado 0,1% superior.

Entre o TRT6 e o TRT18 percebe-se uma diferença nos resultados comparados de volume de audiências realizadas X total de processos conciliados, quando analisados os dados disponíveis no Portal da Conciliação Trabalhista do TST, tendo como referência a consolidação dos dados estatísticos dos CEJUSCs de 2023²¹:

Figura 12 - quadro comparativo de audiências realizadas.



Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Apesar do TRT18 ter realizado 53.199 audiências, foram conciliados 13.464 processos, enquanto o TRT6 realizou 30.102 audiências e conciliou 14.573 processos.

No comparativo geral dos Tribunais de médio porte temos²²:

Figura 13 - quadro comparativo entre os Tribunais de médio porte.

TRT	Audiências realizadas	Conciliações	Acordos	% de conciliações	Valores conciliados	Recolhimento - DRS	Recolhimento - IR	Custas	Arrecadação total
5	10.230	13	2.988	29,2%	R\$ 199.884.055,34	R\$ 26.831.977,00	R\$ 30.936.796,13	R\$ 3.579.662,12	R\$ 257.654.828,47
6	30.102	36	14.573	48,4%	R\$ 268.781.482,73	R\$ 22.995.097,29	R\$ 2.575.200,12	R\$ 3.734.133,58	R\$ 294.351.780,14
7	2.904	7	1.279	44,0%	R\$ 50.625.491,79	R\$ 12.489.937,66	R\$ 15.386.873,10	R\$ 1.012.509,83	R\$ 78.502.302,55
8	10.918	16	3.632	33,3%	R\$ 85.755.220,10	R\$ 4.724.283,24	R\$ 539.037,08	R\$ 20.840,63	R\$ 91.018.540,42
9	20.226	95	4.805	23,8%	R\$ 883.156.643,47	R\$ 151.184.729,33	R\$ 204.641.894,63	R\$ 33.827,24	R\$ 1.238.983.267,43
10	13.556	20	3.260	24,0%	R\$ 130.441.121,48	R\$ 8.394.027,83	R\$ 10.027.709,26	R\$ 1.331.813,52	R\$ 148.862.858,57
12	36.852	10	10.546	28,6%	R\$ 234.966.510,96	R\$ 13.669.683,78	R\$ 14.877.712,16	R\$ 718.639,70	R\$ 263.513.906,92
18	53.199	46	13.464	25,3%	R\$ 208.227.939,53	R\$ 25.211.957,86	R\$ 31.211.241,32	R\$ 4.163.757,96	R\$ 264.661.138,71
Total	177.987	243	54.547	30,6%	R\$ 2.061.848.465,42	R\$ 265.501.693,99	R\$ 310.198.463,80	R\$ 14.595.184,58	R\$ 2.637.548.623,21

Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho

²¹ Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-trabalhista/estatisticas>.

²² Disponível em <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-trabalhista/estatistica>

Os resultados da avaliação quantitativa entre o TRT18 e o TRT6, demonstram que esse tem o maior índice de conciliação entre os Tribunais de médio porte, atuando de modo eficiente, realizando menos audiências, movimentando menos processos, mas com resultado superior.

A conclusão é que o incremento com o envio imediato de processos novos aos CEJUSCs para a realização das audiências iniciais/conciliação não guarda relação direta e proporcional com o aumento do índice de conciliação.

A premissa de que a adoção de uma métrica estritamente quantitativa elevaria o número de acordos (mais processos em pauta = mais acordos) não se confirma e não apresenta os efeitos práticos desejados no aumento do índice de conciliação.

Avaliação dos dados extraídos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho.

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho é editado desde 1946, tem como foco garantir a ampla publicidade das informações sobre a atividade judicante, com os dados extraídos do e-Gestão, que é a ferramenta eletrônica de apoio destinada a disponibilizar aos usuários acesso às informações relativas à estrutura administrativa e ao exercício da atividade judiciária dos órgãos do Judiciário do Trabalho de 1º e 2º graus.

Será objeto desta análise o ‘índice geral de conciliação’, que o abrange o percentual de sentenças e decisões resolvidas por homologação de acordo em relação ao total de sentenças e decisões terminativas proferidas, bem como será adotado como parâmetro de comparação a mesma classificação dos Tribunais por portes, adotada pelo CNJ.

O índice geral de conciliação é obtido pela razão entre o total de processos conciliados sobre o total de processos solucionados com exame de mérito (julgados procedentes, procedentes em parte, improcedentes, extintos com resolução do mérito e outras decisões com resolução de mérito, excluindo ações de Alvará Judicial, Habeas Data Cível, Habeas Corpus Cível, Mandado de Segurança Cível, Mandado de Segurança Coletivo, Produção Antecipada de prova, notificação, interpelação, protesto, arquivados, desistências e extintos sem resolução do mérito).

O divisor adotado pela Justiça do Trabalho difere daquele adotado pelo CNJ, enquanto a Justiça do Trabalho adota apenas os processos solucionados com exame de mérito, o CNJ adota os processos solucionados com e sem a resolução do mérito.

Na Justiça do Trabalho, 8 (oito) Tribunais Regionais são classificados como de médio porte: 5a (Bahia), 6a (Pernambuco), 7a (Ceará), 8a (Pará e Amapá), 9a (Paraná), 10a (Brasília e DF), 12a (Santa Catarina) e 18a (Goiás).

Serão analisados os índices de conciliação destes Tribunais do ano base de 2016 (anterior a edição da Resolução 174/2016 do CSJT) ao ano base de 2023.

Na análise dos dados extraídos do Relatório Geral da Justiça do Trabalho destacam-se os indicadores do índice geral de conciliação e a quantidade de processos remetidos aos CEJUSCs de 1º Grau, 2º Grau, e na fase de execução.

De acordo com os dados do relatório, o TRT6 teve um incremento em seus resultados passando de 39,70% em 2016 (sem instalação de CEJUSCs) para 50,60% em 2023, com 8 CEJUSCs instalados, o que representa um aumento de 42,5% no índice geral de conciliação do Tribunal.

Nos mesmos marcos temporais de 2016 e 2023, são identificados crescimentos percentuais nos TRTs 8, 9, 10, 12 e 18, um pequeno aumento no TRT 5 (31% para 31,10%) e um decréscimo no TRT 7 (43% para 40,90%)

Esta primeira avaliação induz que a criação de CEJUSCs teve impacto positivo no índice de conciliação de 7 dos 8 TRTS avaliados.

Figura 14 - quadro comparativo entre os Tribunais de médio porte.

RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO										
	CEJUSC		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TRT5	2	GERAL	31,00%	33,80%	31,70%	31,50%	44,20%	38,40%	34,80%	31,10%
	remet CEJUSC							1849	4241	4043
	remet CEJUSC 2							473	416	996
	remet CEJUSC exe									4548
TRT6	8	GERAL	39,70%	48,60%	45,00%	42,90%	42,80%	50,60%	48,40%	50,60%
	remet CEJUSC							15135	22003	28265
	remet CEJUSC 2							404	358	915
	remet CEJUSC exe									5517
TRT7	2	GERAL	43,00%	49,80%	46,00%	43,90%	49,80%	43,50%	41,20%	40,90%
	remet CEJUSC							187	443	1011
	remet CEJUSC 2							573	693	977
	remet CEJUSC exe									1155

TRT8	4	GERAL	31,90%	47,20%	49,10%	50,80%	52,90%	47,30%	46,10%	44,60%
	remet CEJUSC							9462	9912	9706
	remet CEJUSC 2							368	330	520
	remet CEJUSC exe									519
TRT9	13	GERAL	48,00%	54,40%	50,70%	48,20%	45,30%	51,70%	51,30%	52,50%
	remet CEJUSC							5692	7916	14212
	remet CEJUSC 2							598	1845	3194
	remet CEJUSC exe									5652
TRT10	5	GERAL	27,50%	36,70%	35,40%	38,40%	44,90%	36,60%	36,70%	38,50%
	remet CEJUSC							8999	11385	17361
	remet CEJUSC 2							41	73	438
	remet CEJUSC exe									4507
TRT12	15	GERAL	47,50%	52,40%	48,50%	47,40%	54,00%	50,00%	50,90%	49,90%
	remet CEJUSC							18927	23776	32497
	remet CEJUSC 2							1524	1494	1977
	remet CEJUSC exe									3056
TRT18	6	GERAL	39,50%	50,50%	47,80%	48,90%	51,30%	51,60%	51,60%	53,10%
	remet CEJUSC							18417	37314	57117
	remet CEJUSC 2							239	377	1780
	remet CEJUSC exe									3539

Fonte: compilação do autor

Uma análise dos dados sob a ótica quantitativa, leva a conclusão de que o aumento no número de CEJUSCs não representa um acréscimo proporcional no resultado das conciliações.

No caso do TRT6, a variação de 0 a 8 CEJUSCs representou um acréscimo de 42,5% em seus resultados, o que pode ser representado no impacto de 5,31% de acréscimo por CEJUSC.

O TRT9, na variação de 0 a 13 CEJUSCs, apresentou um crescimento de 9,37%, o que representa um acréscimo de 0,72% por CEJUSC.

Para o TRT12, a variação de 0 a 15 CEJUSCs, apresentou um crescimento de 5,05% na série histórica, o que representa um acréscimo de 0,33% por CEJUSC.

O TRT18 na variação de 0 para 6 CEJUSCs, representou um acréscimo de 34,43% ou 5,73%. por CEJUSC.

Esta avaliação demonstra que o aumento quantitativo de CEJUSCs não é diretamente proporcional ao aumento quantitativo de acordos homologados. O TRT6 com 8 CEJUSC teve o maior aumento do índice de conciliação na série histórica, enquanto o TRT12 com a maior quantidade de CEJUSCs teve o menor aumento do índice de conciliação para o período.

No ano de 2023 o Relatório Geral da Justiça do Trabalho incluiu o indicador de processos remetidos ao CEJUSC com 3 itens: remetidos ao CEJUSC de 1º grau na fase de conhecimento, remetidos ao CEJUSC de 1º grau na fase de execução, remetidos ao CEJUSC de 2º grau.

No TRT6 o total de processos tramitados para os CEJUSCs (1º e 2º grau em todas as fases) foi de 34.697, no TRT12 de 37.530 e no TRT18 de 62.436.

A diferença no volume de remessa entre o TRT18 e o TRT6 é de 27.739, todavia o TRT6 teve um índice de conciliação de 50,60% e o TRT18 de 53,10%, uma diferença de 2,5%.

A tramitação de 27.739 processos a mais teve um resultado de pouco impacto percentual, demonstrando que a adoção de um método estritamente quantitativo e sem seleção de processos com maior probabilidade de composição, conduz a um resultado pouco eficiente, mais lento para as partes e mais custoso para a Administração Pública.

Para superar este método quantitativo, e incluir uma análise qualitativa de processos, sugerem-se medidas como:

- Exclusão de processos envolvendo entes da Administração Pública que não tem autorização para celebração de acordos;

- Exclusão de processos envolvendo empresas em Recuperação Judicial e Falência;
- Escolha de processos com fundamento na faixa do valor dado à causa;
- Escolha de processos agrupados por réus ou a realização de pautas temáticas por segmento, como bancos, construção civil, indústria, comércio;
- Escolha de processos por matéria envolvida (por exemplo: acidente de trabalho, doença, horas extras, apenas verbas rescisórias, temas com jurisprudência vinculante do TST ou STF);
- Escolha de processos envolvendo apenas pessoas físicas, onde há naturalmente uma maior tendência à conciliação;
- Adotar a utilização de jurimetria como ferramenta de análise dos processos;
- Escolha de processos por fase processual (conhecimento ou execução), após avaliação do prazo médio de homologação de acordos nas fases de conhecimento e execução comparado com o tempo processual (sobrepondo o prazo médio de homologação de acordo com a tramitação processual da fase específica).

Prazo médio de acordos.

Os processos conciliados em regra têm duração menor e envolvem a realização de menos atos processuais, diminuindo o volume de trabalho dos servidores. Por exemplo, no ano base de 2023, no TRT6 o prazo médio entre o ajuizamento e a prolação da sentença na fase de conhecimento foi de 229,76 dias²³.

O resultado obtido na ‘Justiça Pesquisa’ relatou que os processos resolvidos consensualmente são solucionados na metade do tempo que os não conciliados, fato confirmado pelos dados extraídos do sistema e-Gestão (data base 30/09/2024) no TRT6.

O prazo médio do ajuizamento da ação até a homologação de acordo na fase de conhecimento foi de 112,38²⁴ dias, e vem decrescendo ano a ano.

Figura 15 - Prazo médio dos acordos homologados na fase de conhecimento.

	Prazo médio dos acordos homologados na fase de conhecimento (em dias)			
	2021	2022	2023	2024* (até 30/09/2024)
Prazos médios do TRT6	183,41	165,97	112,38	58,52

Fonte: dados compilados pelo autor extraídos do e-Gestão

²³ dados extraídos do sistema e-Gestão com informações até 30/09/2024.

²⁴ dados extraídos do sistema e-Gestão com informações até 30/09/2024.

Figura 16 - Prazo médio de homologação de acordos contados da distribuição.

TRT6	Prazos médios contados do ajuizamento da ação			
	1ª audiência na fase de conhecimento	Encerramento da instrução na fase de conhecimento	Até a prolação da sentença na fase de conhecimento	Até a extinção do Processo na fase de cumprimento da sentença
Prazo médio R.GID	141,26	214,23	229,76	1370,05
Prazo médio de acordo extraído do e-Gestão	112,38			

Fonte: dados compilados pelo autor extraídos do e-Gestão

O estímulo ao uso de mecanismos autocompositivos, a facilidade de acesso aos CEJUSCs, a prática do tratamento adequado de conflitos reflete no empoderamento das partes e na busca por uma solução mais célere para o problema jurídico.

A comprovação estatística de que o prazo médio para a realização de acordos vem diminuindo a cada ano comprova que a Justiça do Trabalho tem desempenhado o papel de propulsora da Política Pública de tratamento adequado de conflitos, atendendo de modo eficiente a demanda processual e incentivando a diminuição da litigiosidade.

A necessidade de fornecer uma estrutura adequada para o funcionamento dos CEJUSCs.

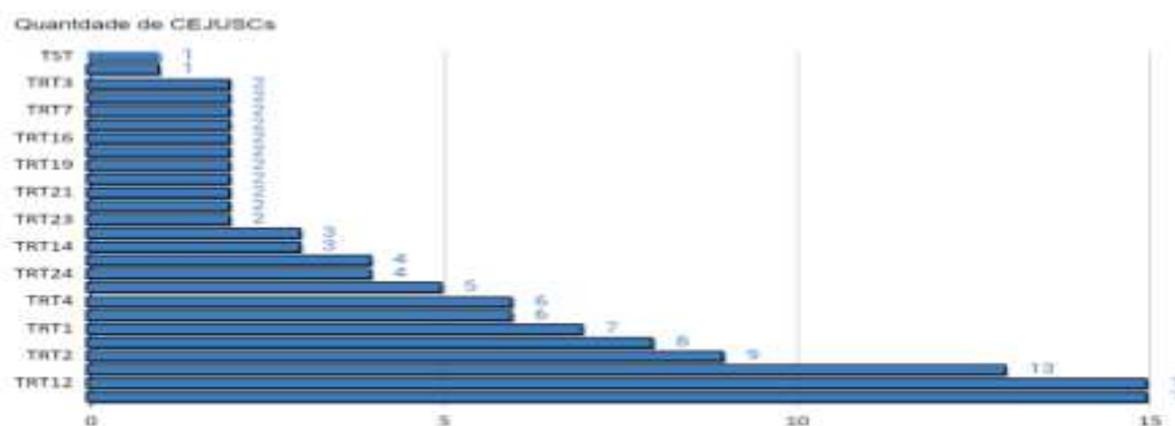
A Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça impôs aos Tribunais Superiores, e aos Tribunais integrantes da Justiça Federal Comum e da Justiça Estadual a implantação em suas estruturas administrativas os NUPEMECs e os CEJUSCs (art.18-C).

Quanto a Justiça do Trabalho a matéria foi reservada a um normativo específico (art.18-B), concretizado na Resolução 174/2019 do CSJT, que determinou a instituição das mesmas estruturas (NUPEMEC e CEJUSC) no prazo de 180 dias contados de sua publicação (art.5º).

Deste modo a implantação da estrutura administrativa voltada ao tratamento adequado de conflitos, teve início na base da pirâmide do Poder Judiciário por uma ordem top down.

De acordo com o relatório Justiça em Números, todos os Tribunais do Trabalho possuem CEJUSCs instalados, em um total de 120 unidades, variando a quantidade por Tribunal sendo no mínimo 2 (1 em primeiro grau e 1 no segundo) e no máximo 15:

Figura 17 - Gráfico com o total de CEJUSCs - fonte Relatório Justiça em Números 2024



fonte Relatório Justiça em Números 2024

No STF o Centro de Mediação e Conciliação foi criado pela Resolução n.º 697, de 06 de agosto de 2020, atuando na solução de conflitos pré-processuais e processuais. Em dezembro de 2022 esta Unidade foi integrada ao Centro de Soluções Alternativas de Litígios do STF (Res. STF 790 de 22.12.2022) e posteriormente à Assessoria de Apoio a Jurisdição (Ato Regulamentar 027 de 12.12.2023) segmentado em eixos temáticos de atenção a:

- Processos Estruturais Complexos;
- Solução Consensual de Conflitos;
- Análise de Dados e Estatística;

No âmbito do TST a política de tratamento adequado de conflitos é competência da Vice - Presidência conforme Resolução Administrativa n.º 2.398 de 05/12/2022 e a execução cabe ao CEJUSC - TST.

Em 2021 foi editada a Resolução CSJT 288 de 19 de março que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do NUPEMEC e CEJUSCs estabelecendo regras para a criação dos centros judiciários, a fixação de uma estrutura administrativa mínima relativa à lotação e quadro de servidores, nível de retribuição dos cargos e funções, as condições para designação dos Magistrados(as) e Desembargadores(as) Coordenadores e Supervisores, a estrutura física mínima, os procedimentos processuais de remessa de processos e a capacitação de magistrados e servidores.

Por sua vez, a Resolução CSJT 296 de 25 de junho de 2021 reconheceu o NUPEMEC e o CEJUSC como Unidade Judiciária para fins de lotação de pessoal.

No âmbito do TRT6 o NUPEMEC é coordenado pelo Desembargador Vice-Presidente, os 7 CEJUSCs de 1º grau são coordenados por Juízes titulares ou substitutos de 1º grau e o CEJUSC do 2º grau é coordenado por um(a) Desembargador(a).

No total, estas unidades são compostas por 39 servidores dos quais 36 são conciliadores²⁵.

Figura 18- relação de FC e CJ dos CEJUSCs e NUPEMEC.

Área >>>	Área Jud 1º Grau			Área Jud 2º Grau		
Comissão	Total de CJ	Valor Integral	%	Total de CJ	Valor Integral	%
CJ-01	7	72.491,44	87,50%	1	10.355,92	12,50%
CJ-02	1	12.789,80	100,00%			
Total	8	530.116,96	88,89%	1	66.264,62	11,11%

Área >>>	Área Jud 1º Grau			Área Jud 2º Grau		
Função	Total de FC	total	%	Total de FC	total	%
FC-02	4	5.326,08	100,00%			
FC-04	22	47.952,52	88,00%	3	6.538,98	12,00%
FC-05	1	2.508,30	100,00%			
Total	27	1.789.144,74	90,00%	3	198.793,86	10,00%

Fonte: Transparência e Observatório do TRT6.

Todos os CEJUSCs contam com estrutura física própria, destacada das Varas do Trabalho e do Tribunal (CEJUSC JT 2º Grau), criada de modo a quebrar o padrão solene, tornando o ambiente mais informal buscando a facilitação da prática da mediação e conciliação.

Longe de ser uma medida puramente estética, a estrutura informal solidifica um ambiente propício às negociações.

A escolha de um ambiente diferenciado é uma tática de negociação (Fischer) ou um catalisador (Didier) que deve ser utilizado para a facilitação das negociações e o exercício de uma conciliação qualificada.

A conciliação requer um ambiente conciliatório e conciliadores devidamente preparados para manejar positivamente não apenas as lides, mas também os conflitos. A condução apropriada da conciliação com a utilização dos princípios e técnicas da mediação pode propiciar resultados construtivos e transformadores no comportamento dos participantes de tal forma que o acordo venha ser uma medida de equilíbrio entre a demanda e a efetiva resposta que se espera do Judiciário. O efeito da transformação vislumbra a participação das partes e advogados envolvidos como sujeitos voltados, não somente à litigação, mas à construção de um caminho justo e viável, em que,

²⁵ Disponível em: <https://sites.google.com/trt6.jus.br/observatorio-trt6/menu/gest%C3%A3o-de-pessoas/for%C3%A7a-de-trabalho>.

consideradas as circunstâncias e a realidade, todos possam ganhar, ou pelo menos perder menos (Dubugras, 2016, não paginado)

É fato que o ambiente físico altera a percepção dos eventos ao redor e moldam o comportamento individual. Ambientes formais causam retração, mensuração de palavras, escolha de linguagem, locais com desconforto térmico (muito frio ou muito quente), nos levam a permanecer o menor tempo possível naquela exposição, o uso de cores, cheiros e sons, interferem diretamente no processo de tomada de decisão, ao tornar o ambiente mais acolhedor ou menos confortável, daí que:

O uso da percepção ambiental como instrumento de gestão de conflitos pode e deve ser aplicado no âmbito do Poder Judiciário, conscientizando-o de que as alterações das disposições dos aspectos físicos da sala de conciliação são instrumentais positivos à solução conciliada, o que pode reduzir a taxa de congestionamento processual que existe atualmente (Nogueira, 2018. p.39)

Adotar um ambiente menos solene e formal, amplo, iluminado, sem a formatação típica de uma sala de audiências judicial (mesa em ‘T’ com as partes sentadas uma a cada lado, o Juiz ao centro em um tablado mais elevado que os demais), tende a levar as partes para comportamentos colaborativo. O ambiente físico deve propiciar bem estar, acolhimento, conforto, conduzindo as partes a crença de um local acolhedor e propício ao diálogo.

O primeiro contato das partes com o Poder Judiciário dá-se com o ingresso no Fórum. Em regra uma estrutura formal, solene, autoritária. Homens e mulheres vestidos solenemente com cores neutras ou escuras, chamadas formais para participação da audiência e ingresso em um ambiente tensionado, carregado de adversariedade, tendo ao centro o Estado, pelo Juiz envergando uma toga negra.

Esta é a experiência inicial e desconfortável que as partes passam ao participar de audiências judiciais.

A conciliação requer ambiente adequado, tanto no tocante ao espaço quanto ao clima de trabalho e ao tipo de lide que se pretende conciliar. A sensação térmica, visual e sonora é importante para o bem-estar necessário ao ambiente conciliatório. A energia, a simpatia e empatia transmitida pelo conciliador também auxiliam na participação proativa das partes e seus advogados. Considere-se que a conciliação dentro da arena do Judiciário deve quebrar a atmosfera tradicional do ambiente litigatório, em que cada um entrega seu conflito ao seu advogado, que o entrega ao juiz com a expectativa de ganhar. A quebra do formato tradicional das audiências com a utilização de mesas redondas e plano horizontal pode contribuir para a adequação do espaço conciliatório (Dubugras, 2014, p.118)

Os CEJUSCs são pensados como uma nova porta de acesso ao Poder Judiciário e a uma ordem justa, incrementando o escopo político da jurisdição (fundado na participação dos

envolvidos), desta forma estas Unidades não podem concorrer em estrutura com as Varas, câmaras, sessões e demais espaços físicos de um Tribunal.

São criados pensando em distanciar-se da forma solene e autoritária, para criar um ambiente acolhedor, confortável e que traga a sensação de pertencimento para as partes envolvidas nos procedimentos de negociação.

Por isso justifica-se uma estrutura com cores suaves, iluminada, com conforto térmico e ornamentação discreta, contando com um quadro de servidores e servidoras, magistrados e magistradas, qualificados tecnicamente para entender esta mudança de ambiente físico e utilizar o seu potencial de destravar gatilhos emocionais em favor de uma negociação qualificada.

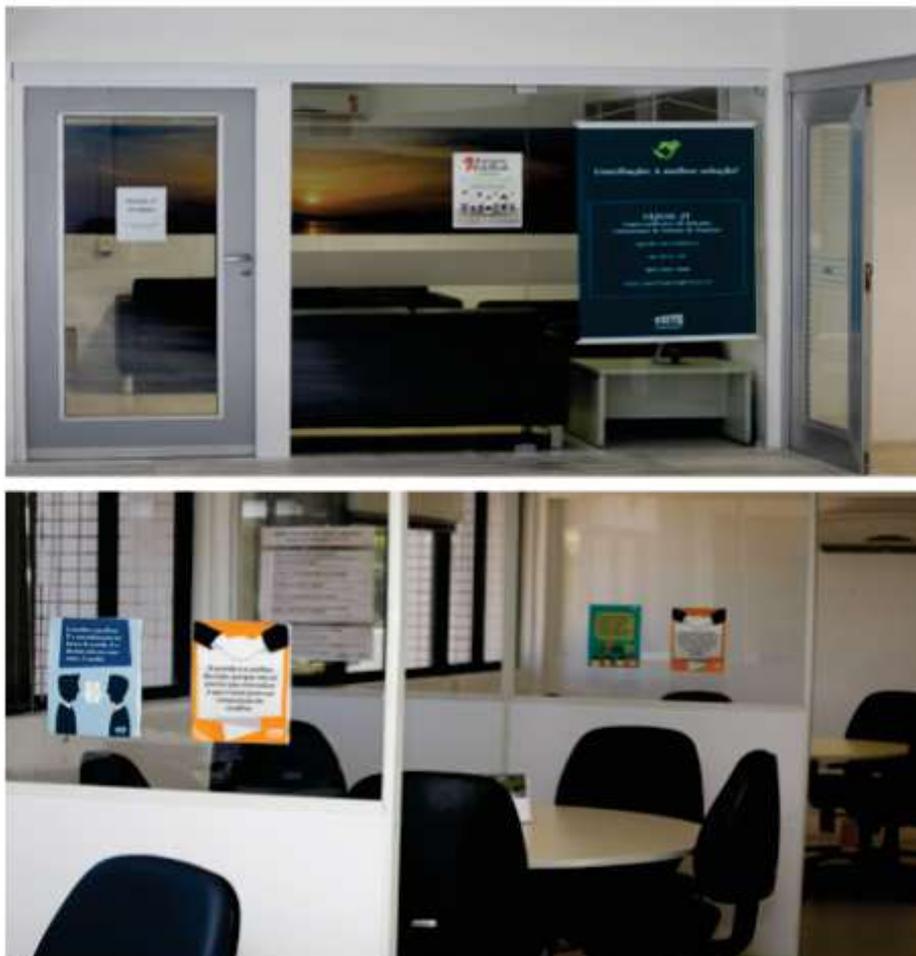
Diferente da estrutura formal de uma sala de audiências que inibe a comunicação, impõe a formalidade ritualística e muitas vezes incentiva a adversariedade (as partes sentam-se frente a frente, e todos têm o Juiz ao centro em um tablado elevado e normalmente com uma cadeira mais alta), as salas dos CEJUSCs em regra contam com mesas redondas, sem diferenciar o local de cada uma das partes, com cadeiras iguais e na mesma altura.

Em todas as salas de audiência os juízes (as) ficam sobre um tablado. O olhar de cima abrange os promotores (as), advogados (as), escrivães, testemunhas e réus que olham de baixo para cima. O juiz (a) é o centro e destaque da cena que se desenrola nesse espaço. Tudo é codificado por ele. Ele inicia a sessão, dirige os trabalhos, e tudo que é dito, é em direção a e para ele. Numa audiência, se o promotor ou o advogado querem fazer alguma pergunta ao réu ou testemunha, é ao juiz (a) que a dirigem, e, em seguida – se ele a aprovar – eles repetirão a pergunta para a testemunha ou réu. O juiz (a) codifica e recodifica as palavras, que só irão para o papel – para o processo – pela palavra dele, que as dita para o escrivão de sala. Nada existe, no processo, sem a mediação do juiz. (Marques Jr, 2010, p.28)

Plantas, cores, sons, imagens são técnicas utilizadas para tornar o ambiente acolhedor e quebrar o paradigma da centralidade do Estado nas sessões de negociação, mediação e conciliação. Nestes procedimentos os principais atores são as partes²⁶.

²⁶ Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/centro-de-conciliacoes-do-2o-grau-cejusc-jt2o-grau>

Figura 19 - CEJUSC JT 2o Grau



Fonte: página do TRT6

O ambiente pode ser complementado com o uso de flores, plantas, o oferecimento de doces e frases motivacionais.

Vestimentas com tons leves, pastéis e a ausência de símbolos que remetem a formalidade do Poder Judiciário.

Figura 20 - CEJUSC JT 1º Grau do Recife.



Fonte: página do TRT6.

A proposta é que o ambiente seja utilizado a favor da negociação, neutralizando a ansiedade inerente na participação de um ato solene (uma audiência), perante o Estado, para que a parte seja acolhida em um ambiente seguro, propício a comunicação e com paridade de tratamento e participação, pelo auxílio de um conciliador²⁷.

Figura 21 - CEJUSC JT 1º Grau Olinda.



Fonte: página do TRT6.

²⁷Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/centro-de-conciliacoes-de-olinda-cejusc-jt-olinda>

Figura 22 - CEJUSC JT 1º Jaboatão dos Guararapes.



Fonte: página do TRT6

Planejar-se o bem-estar do ambiente do Fórum é necessário e se faz por meio de políticas de desburocratização do Judiciário aliado a um estudo mais sólido para a implementação de certas intervenções no ambiente físico. Assim, é coerente o raciocínio de que se o Fórum tiver um ambiente de acolhimento como um todo será capaz de fazer surgir uma percepção de relaxamento com implicações positivas e direta no comportamento dos jurisdicionados ante ao momento da audiência de conciliação que tirará proveito potencial ((Nogueira, 2018, p.51)

O ambiente dos CEJUSCs enquanto Unidades Judiciárias especializadas deve ser pensado e construído em oposição a estrutura de uma Vara, sala de audiências ou sessões²⁸. No espaço para tratamento adequado dos conflitos os destinatários das atenções são as partes e não o Estado-Juiz, a ritualística não tem vez, símbolos externos de poder devem ser evitados pois o que se busca é o equilíbrio na atuação das partes, lhes garantindo autonomia para o processo de tomada de decisões.

²⁸ Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/centro-de-conciliacoes-de-jaboatao-dos-guararapes-cejusc-jt-jaboatao-dos-guararapes>

Figura 23 - CEJUC JT 1º Grau Caruaru.

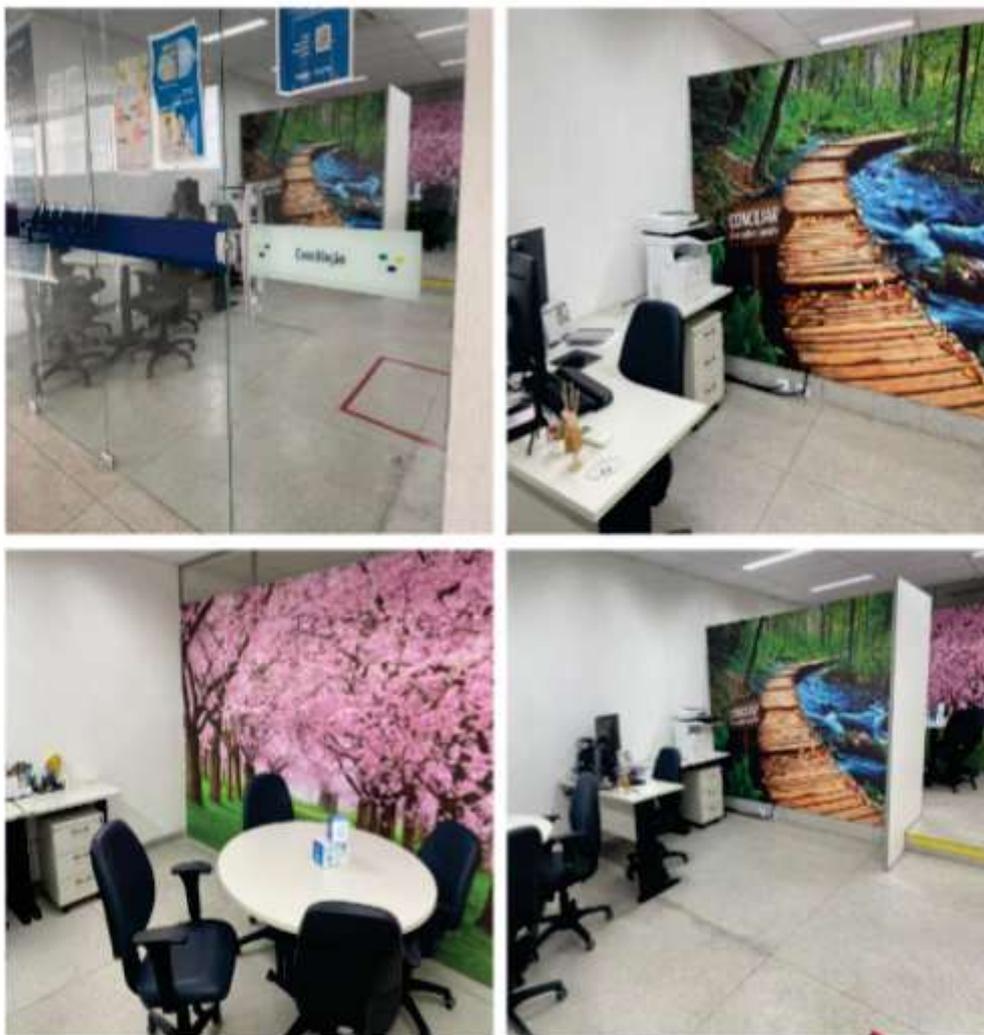


Fonte: compilação do autor

Um ambiente humanizado, com vida, reflete positivamente na ação dos envolvidos daquele espaço, trazendo maior leveza no desenvolvimento das atividades.

Em um estudo publicado no Journal of Experimental Psychology Applied com o título The relative benefits of green versus lean office space: three field experiments (NIEUWENHUIS; KNIGHT; POSTMES; HASLAM, 2014) foram analisados os efeitos das plantas em um espaço de trabalho em longo prazo. Demonstrou-se que empresas cuja ambientação inclui a presença de plantas podem aumentar em até 15% a produtividade dos funcionários, melhorar a satisfação e a qualidade de vida dos mesmos. Segundo essa pesquisa, ambientes de trabalho mais “verde” ajudam os profissionais a ficarem física, mental e até emocionalmente mais envolvidos com suas tarefas. (Nogueira, 2018, p.84)

Figura 24 - CEJUSC JT 1º Grau Goiana.



Fonte: compilação do autor

Da mesma forma uma iluminação clara fornece estímulos que evocam a proteção e hospitalidade.

Determinar o nível de iluminação de acordo com as atividades desenvolvidas e o arranjo do ambiente de trabalho serve para promover o bem-estar físico, pois a iluminação contribui para estruturar as percepções ambientais capazes de influenciar o tipo e mensagem que se envia (Knaap, Hall, 1999, apud Nogueira, 2018).

Figura 25 - CEJUSC JT 1º Grau Petrolina.



Fonte: página do TRT6.

É inegável que os estímulos sensoriais interferem diretamente no processo de tomada de decisões. Os CEJUSCs buscam criar um ambiente acolhedor, confortável, seguro e propício à comunicação, facilitando as negociações através de um conjunto do espaço físico adequado, servidores, servidoras, magistrados e magistradas capacitados para criar um ambiente de conciliação qualificada e técnica²⁹.

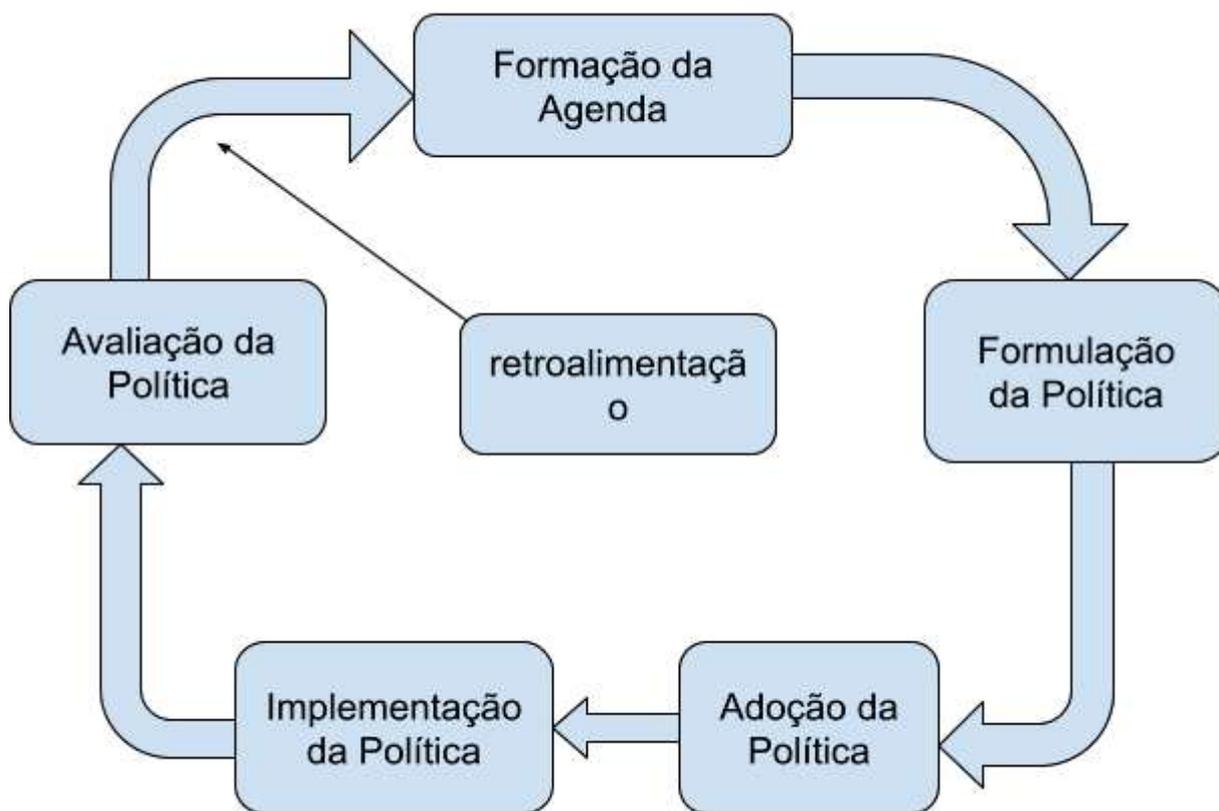
²⁹ Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/centro-de-conciliacoes-de-petrolina-cejusc-jt-petrolina>

Capítulo 6. Conclusões.

A avaliação de uma Política Pública passa pela compreensão do seu funcionamento, buscando seu aprimoramento e servindo como um instrumento para tomada de decisões.

A presente pesquisa buscou analisar a Política Pública Judiciária de Tratamento Adequado de Conflitos em seus ciclos tradicionais com cinco estágios, desde a formação da agenda, a abertura da janela de oportunidade, a formulação, a implementação e sua avaliação.

Figura 26 - Fluxograma do ciclo da Política Pública



Fonte: compilação do autor

A pesquisa teve como características a sua condição interna (executada dentro da instituição), a natureza somativa³⁰, realizada *ex post* (realizada durante a execução de um programa ou ao seu final, quando as decisões passam a se basear nos resultados alcançados) e avaliada pelos resultados e impacto.

Foi esclarecido como funciona a Política Pública Judiciária, com sua implementação top down e efeito expansionista, a criação das unidades específicas para execução

³⁰Por sua vez, as avaliações somativas referem-se à análise e à produção de informações sobre a implementação e etapas posteriores, sendo efetuadas quando o programa está sendo executado há algum tempo ou após, no sentido de verificar se alcançou as metas previstas e julgar seu valor geral. Elas contemplam as relações entre o processo, os resultados e o impacto, podendo incluir comparações entre diferentes programas (Cunha, 2006). (Ramos, 2012, p.1276).

(NUPEMEC e CEJUSC) e o seu aparelhamento, com espaços físicos adequados, formação e qualificação de magistrados, magistradas, servidores e servidoras.

A partir de uma análise sistêmica dos normativos que são o alicerce da Política Pública de modo geral (CNJ) e específico para a Justiça do Trabalho (CSJT) é possível identificar os objetivos comuns:

- Organizar, incentivar, estimular, apoiar e aperfeiçoar, em âmbito nacional, os serviços prestados judicialmente e o uso de mecanismos de solução de conflitos como a mediação e a conciliação, buscando uma eficiência operacional e garantindo o acesso a um sistema de Justiça e a uma ordem jurídica justa;
- Enfrentamento da litigiosidade, redução da judicialização, da quantidade de recursos e de execuções de sentenças, valorizando as soluções conciliatórias e a prevenção de litígios, inclusive com o uso de mecanismos pré-processuais visando a desjudicialização;
- Formar de modo adequado e contínuo servidores, conciliadores, mediadores e magistrados, utilizando uma matriz curricular e ações voltadas à capacitação em métodos adequados de solução de conflitos, aliado a estrita observância de um código de ética próprio;
- Estabelecer interlocução com outros órgãos públicos, instituições privadas, Ordem dos Advogados do Brasil, Defensorias Públicas, Procuradorias e Ministério Público, estimulando a participação na prevenção de litígios, criando uma rede de incentivo à autocomposição e à pacificação social;

Trocando as lentes sobre o paradigma do tratamento e solução de conflitos.

Precisamos buscar formas alternativas de enxergar o problema e a solução.

(...)

O importante não é apenas o que acontece, mas também o modo como se chega à decisão. A Justiça precisa ser vivida e não simplesmente realizada por outros e notificada a nós. Quando alguém simplesmente nos informa que foi feita a justiça e que agora devemos ir para casa, como vítimas ou para cadeia como ofensor, isto não dá a sensação de justiça. Nem sempre é agradável vivenciar, passar pela experiência da justiça. Mas ao menos saberemos que ela existiu porque participamos dela ao invés de ter alguém a fazer isto por nós. Não é suficiente que haja justiça, é preciso vivenciar a justiça (Zehr, 2020, p.207)

Pela revisão bibliográfica, a doutrina consultada confirma que há necessidade de mudança de paradigma de atuação da Administração Pública, incluído o Poder Judiciário,

movendo o eixo de uma conduta adversarial e combativa para aquela cooperativa e autocompositiva, mediante mudanças legislativas (diante do princípio da estrita legalidade que rege a atuação da administração pública), formação e atualização continuada de seus membros em métodos autocompositivos e no incentivo a não judicialização ou a desjudicialização.

A Política Pública de tratamento adequado de conflitos do Poder Judiciário revelou uma característica expansionista e circular entre outras áreas de Administração Pública, dada profusão de Leis em que há incentivo ao uso de métodos consensuais para a solução de disputas, inclusive no âmbito penal e administrativo disciplinar

Inobstante, a pedra angular é a metanoia de um processo formal, adversarial e decidido de modo adjudicado, para um mecanismo de soluções coordenadas, baseadas na uso de métodos mais adequados para o problema jurídico, e com uma solução construída com a participação política dos envolvidos.

É necessário se apropriar da concepção de que os conflitos não hão de ser necessariamente resolvidos pelo Estado, sob o prisma destrutivo e fundado em características do ‘ganha - perde’, mas por métodos que incentivem a autonomia da vontade, o estímulo a resolução privada e a adoção de resultados com base no ‘ganha-ganha’.

A Resolução 125/2010 do CNJ traz em seus considerandos o escopo do estímulo social amplo para a consolidação de uma política permanente de pacificação social, visando a prevenção e solução de conflitos por diversos métodos, entre eles a conciliação e a mediação.

E a Resolução 174/2016 do CSJT, reconhece que os Centros de Conciliação desenvolvem uma cultura conciliatória entre os membros dos próprios Tribunais e em face dos jurisdicionados, afirmando que o direito de acesso à Justiça, além da vertente formal perante o Judiciário também implica o acesso a uma ordem jurídica justa não somente pelos processos judiciais, mas pela aplicação de mecanismos autocompositivo.

O alicerce destes comandos programáticos é a educação, formação e capacitação constante da sociedade, dos operadores do Direito e dos integrantes dos Tribunais, pois, como dito por Sêneca *devemos imitar as abelhas*, ‘que voando, escolhe os elementos apropriados de cada flor, deposita-os ordenadamente nos favos e depois os digere, transformando-os numa mistura homogênea e nova’.

Neste aspecto, é relevante retroalimentar a ‘agenda’, reformulando a política para aprimorar sua implementação, pois ‘não há melhor opção em abstrato e o processo se dá em termos de tentativa e erro, em um ajustamento contínuo’ (Batista, 2020).

Por isso, na avaliação dos objetivos da política pública, sugere-se a adoção de medidas para dois grupos: externos ao Poder Judiciário e interno.

Atores externos.

Como incentivo ao amplo desenvolvimento desta Política Pública, é relevante adotar o ensino de métodos autocompositivos em todos os graus de educação, mediante o empoderamento de alunos na participação do processo de tomada de decisões, oferecendo lições sobre autonomia e cidadania, pois:

“A mediação seria uma proposta transformadora do conflito porque não busca a sua decisão por um terceiro, mas, sim, a sua resolução pelas próprias partes, que recebem auxílio do mediador para administrá-lo. **A mediação não se preocupa com o litígio, ou seja, com a verdade formal contida nos autos. Tampouco, tem como única finalidade a obtenção de um acordo. Mas visa, principalmente, ajudar as partes a redimensionar o conflito, aqui entendido como conjunto de condições psicológicas, culturais e sociais que determinaram um choque de atitudes e interesses no relacionamento das pessoas envolvidas** (Warat, apud Couto, 2021)

E:

“A mediação utilizada no contexto escolar tem por escopo o desenvolvimento de um ambiente que possibilite aos alunos o desejo e a prática da comunicação aberta, do diálogo, de escutar o outro e conviver com o outro e se colocar no lugar do outro.
A prática da mediação busca o incentivo da compreensão da natureza dos sentidos, capacidades e possibilidades humanas, a contribuição para que os alunos aprendam a compartilhar suas emoções e conhecer suas qualidades e dificuldades, a oportunidade de fortalecer a autoconfiança em suas habilidades, e a capacidade do pensamento criativo sobre os problemas, de modo a plantar a semente da prevenção e da resolução pacífica dos conflitos” (Couto, 2021, p.2)

O resultado da ‘Justiça Pesquisa - mediação e conciliação avaliadas empiricamente’ (fls.141), apontou que apenas 4,76% dos advogados entrevistados tiveram aula ou disciplina específica sobre conciliação e/ou mediação durante a faculdade de direito.

Na pesquisa desta dissertação apurou-se que dos 6 cursos de direito melhor avaliados pela OAB em Pernambuco, apenas 3 possuem disciplinas específicas dentro da matriz curricular obrigatória sobre métodos autocompositivos.

Percebeu-se uma incursão tímida na construção da matriz curricular do curso de Bacharelado em Direito, apesar da existência, desde 2018, de norma específica do MEC sobre o tema.

É relevante a formatação da matriz curricular dos cursos de Bacharelado em Direito com a inclusão de disciplinas para o aprofundamento teórico e prático em métodos adequados de tratamento de conflitos, além de estimular a conscientização sobre os benefícios da resolução consensual de conflitos, divulgar o trabalho dos Centros Judiciários de Solução de

Conflitos (CEJUSCs), buscar a criação de CEJUSCs Universitários, desenvolver projetos educativos em escolas, como o programa 'Tribunal, Justiça e Cidadania' realizar eventos regulares para disseminar as práticas dos CEJUSCs."

Atores internos.

Na perspectiva dos atores internos do Poder Judiciário trabalhista, mostrou-se evidente a necessidade de incentivar a participação dos magistrados e magistradas nos cursos oficiais de formação e qualificação continuada em tratamento adequado de conflitos, gestão de processos e métodos autocompositivos, pois são eles os gestores dos processos, lhes cabendo a escolha daqueles que serão remetidos aos CEJUSCs.

Apenas 18% dos magistrados e magistradas do TRT6 possuem curso de formação em métodos adequados de tratamento de conflitos (considerando aqueles formados pela EJUD e pela ENAMAT).

Com o aumento de magistrados e magistradas qualificadas torna-se possível um maior rodízio na Coordenação e Supervisão de CEJUSCs e conseqüentemente na disseminação das suas atividades.

Ao conhecer o funcionamento dos CEJUSCs, o uso de técnicas e procedimentos para tratamento adequado de conflitos, poderão avaliar a eficiência destas Unidades Judiciárias e poderão aplicar as técnicas em suas unidades.

O conhecimento da teoria e prática em métodos autocompositivos garante maior segurança na atuação profissional e estimulará os magistrados e magistradas no atingimento das Metas do CNJ, em especial a Meta 3 (conciliação), e pelo fato das conciliações refletirem em peso diferenciado no resultado individual do magistrado e magistrada no processo de promoção por merecimento.

A integração do magistrado e magistrada a estes saberes, lhes permitirá estimular a adesão das Varas aos CEJUSCs e adotar métodos e técnicas autocompositivas com segurança.

Reforço que não se está a disciplinar a decisão judicial como um dos métodos de resolução de conflitos. Mesmo a decisão adjudicada pelo Estado deve estimular a participação dos envolvidos.

Por isso é necessário que o ambiente processual seja de intenso e verdadeiro debate, sem que se imponha a superioridade do Estado-Juiz. Dessa forma, o cidadão deve ser visto como participante, não apenas o destinatário do exercício da função estatal, aplicando-se o princípio da igualdade. (Dalla, 2019, p.55)

É essencial investir na formação de servidores e servidoras de todas as áreas (meio e fim), em métodos autocompositivos, para agirem como multiplicadores de uma nova cultura de pacificação, inclusive com temas específicos a exemplo de negociações de massa, mediações/conciliações em contratos administrativos e em processos disciplinares.

Também pode ser considerado o uso da linguagem simples como meio de comunicação com o jurisdicionado, a elaboração de cartilhas sobre o funcionamento dos CEJUSCs, a criação de cursos autoinstrucionais para o público interno sobre o funcionamento dos CEJUSCs e sobre métodos autocompositivos, o investimento em matérias publicitárias sobre o funcionamento dos CEJUSCs e seus resultados positivos para o jurisdicionado (por exemplo a diminuição do tempo de tramitação, o recebimento mais rápido de valores), não focando nos resultados para a administração Judiciária.

Resultados da análise dos dados estatísticos.

No aspecto dos resultados numéricos o relatório Justiça em Números e o Relatório Geral da Justiça do Trabalho tendem a confirmar a importância dos CEJUSCs na estrutura funcional do Poder Judiciário, como instrumento de fortalecimento da cidadania por auxiliar na concretização do acesso à uma ordem jurídica justa e célere, incentivando a participação dos envolvidos no processo decisório.

Porém a métrica utilizada não favorece o reconhecimento da eficácia dos cejuses e da implantação da política pública e cria uma estagnação aparente, por utilizar como divisor o número de decisões proferidas e não a demanda processual.

O aumento de conciliações nos CEJUSCs permite que as Unidades Judiciárias foquem nos resultados de julgamentos, o que eleva o divisor do índice de conciliação. Percebe-se um aumento equivalente entre processos julgados e processos conciliados mantendo a proporção entre eles e a estagnação (aparente) do índice de conciliação.

Isso não condiz com a realidade encontrada pois há um aumento real no número de conciliações, o que é seguido pelo aumento do número de julgamentos.

A estagnação do índice de conciliação em uma faixa é meramente aparente e não compromete a eficácia da Política Pública, ao contrário, confirma a sua eficiência e a consecução dos objetivos desenhados pelo CNJ.

Assim, a Unidade Judiciária especializada assume um papel importante na construção de uma nova experiência de acesso à ordem jurídica justa e ao Poder Judiciário e destaca uma dupla função ao (I) tratar adequadamente os conflitos estimulando a conciliação e (II) auxiliar

as Unidades de origem a dedicarem-se ao julgamento daqueles casos em que não foi possível estabelecer uma negociação, conciliação ou mediação (vide metas 1,2 e 5 do CNJ).

Um achado importante é que a adoção de uma estratégia estritamente quantitativa não representou aumento significativo nos índices de conciliação como demonstrado nas comparações entre os TRTs 6, 9, 12 e 18.

A credibilidade na conciliação também resulta da efetividade e valorização de sua prática. Além do conciliador capacitado e do ambiente físico apropriado, a triagem dos processos em andamento e análise aprofundada do potencial conciliatório de cada caso antes do agendamento de sessões conciliatórias é fundamental. A notificação efetiva tanto das partes como dos advogados imprime ao encontro da seriedade necessária. A prática de notificar genericamente a todos para medir quem comparece compromete a seriedade do instituto (Dubugras, 2014, p.119).

O diferencial no processo de avaliação e remessa de processos ao CEJUSC (e na própria Unidade de origem) deve pautar-se pela análise qualitativa (processos com maior probabilidade de composição, escolhidos por métricas próprias, por exemplo, as partes envolvidas, o valor da causa, a fase processual, o tipo de processo).

Trabalhar com uma seleção qualitativa de processos poderá ter resultado prático superior, representando menos trabalho, menor tempo de tramitação e menor custo.

A avaliação da Política Pública de tratamento adequado dos conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, em especial no TRT da 6a Região demonstrou que os objetivos desenhados foram atendidos em parte, que há necessidade de reavaliação da implementação da Política Pública, que melhorias são necessárias, mas confirma-se que a Justiça do Trabalho desempenha o papel propulsor desta Política Pública, atendendo de modo eficiente a demanda processual e incentivando a diminuição da litigiosidade.

Referências bibliográficas.

BATISTA, Mariana. Políticas Públicas: modelos clássicos e 40 anos de produção no Brasil. BIB, São Paulo, n.94, 2021 (publicada em agosto de 2020, pp 1-25)

BAPTISTA, T. W. F.; REZENDE, M. A ideia de ciclo na análise de políticas públicas. In MATTOS, R. A. BAPTISTA, T. W. F. Caminhos para análise das políticas de saúde, 2011. p.138-172. Online: disponível em www.ims.uerj.br/ccaps.

BARUCH BUSCH, Robert A. La promesa de mediación. 1a ed 2a reimp - Buenos Aires: Granica, 2010.

CAMPELLI, Crenilde Rodrigues. A contribuição do enfoque integrativo de Mary Parker Follet à ciência da Administração. Dissertação de Mestrado submetida ao curso de pós-graduação em Administração do Departamento de Ciências da Administração do Centro Sócio-Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/75330/214480.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. Acesso à justiça. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CÂMARA, Eduardo H B D. Corregedoria da Justiça do Trabalho e suas funções pedagógica e cooperativa: um novo olhar. Olinda: Livro Rápido, 2021.

COBB, Sara. Speaking of violence: the Politics and Poetics of Narrative in Conflict Resolution. New York: Oxford, 2013

COUTO, Lucia Maciel; MONTEIRO, Edemar Souza. Mediação escolar como ferramenta na resolução de conflitos no espaço educacional. *Revista Educação Pública*, v. 21, nº 16, 4 de maio de 2021. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/21/16/mediacao-escolar-como-ferramenta-na-resolucao-de-conflitos-no-espaco-educacional>

DALLA, Humberto. Manual da mediação e arbitragem. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

DEUTSCH, Morton. The handbook of conflict resolution. Theory and Practice. Second edition. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

DIDIER Jr, Fredie. O Conselho Nacional de Justiça e o Direito Processual - Administração Judiciária. Boas Práticas e Competência Normativa. 3. ed, rev, atual. e ampl - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DIDIER Jr, Fredie. Introdução à Justiça Multiportas: sistemas de solução de problemas jurídicos e o perfil do acesso à Justiça no Brasil - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A instrumentalidade do Processo. Malheiros Editores, São Paulo: 2005.

DUBUGRAS, Regina. O grande conciliador. Disponível em https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-artigos/-/asset_publisher/K9ip/content/o-grande-conciliador-por-regina-dubugras.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. A conciliação e a mediação na Justiça do Trabalho - conciliação qualificada. Revista do Advogado: Mediação e Conciliação n.º 123, ano XXIV, agosto de 2014

FERREIRA, Ingrid Cristine Vieira. A adequação dos meios de resolução dos conflitos: os meios como fins em si mesmos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-adequacao-dos-meios-de-resolucao-dos-conflitos/1520217608>

FISHER, Roger. Como chegar ao sim: como negociar acordos sem fazer concessões. 1a Ed. Rio de Janeiro: Solomon, 2014.

FRANK, E A Sander - Varieties of Dispute Processing. 1976 NCJRS Virtual Library Office of Justice Programs (OJP) U.S. Department of Justice (DOJ).

FREGAPANI, Guilherme Silva Barbosa. Formas Alternativas de Solução de Conflitos e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 34 n. 133 jan./mar. 1997.

GOMMA DE AZEVEDO. André. Manual de Mediação Judicial do Conselho Nacional de Justiça. Conselho Nacional de Justiça / Comitê Gestor Nacional da Conciliação. Brasília, 2016.

GOMMA DE AZEVEDO. André. AUTOCOMPOSIÇÃO E PROCESSOS CONSTRUTIVOS: UMA BREVE ANÁLISE DE PROJETOS-PILOTO DE MEDIAÇÃO FORENSE E ALGUNS DE SEUS RESULTADOS. Disponível em <https://trf1.jus.br/sjma/conteudo/files/Autocomposicao%20e%20Processos%20Construtivos%20Uma%20Breve%20Analise.pdf>.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa. Revista da Escola Nacional de Magistratura, v.2, n.5, abr.2008. Disponível em https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21448/fundamentos_justica_conciliativa.pdf.

LASSALE, Ferdinand. A essência da Constituição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

LIMA, Ana Cristina Freire de. A assimetria da informação e a solução do conflito no varejo. São Paulo: Longarina, 2022.

LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagrasta. Formação de mediadores e conciliadores - Resolução n.º 125 do CNJ e a proposta da Enam. Revista do Advogado: Mediação e Conciliação n.º 123, ano XXIV, agosto de 2014

MALMESBURY, Thomas Hobbes. O leviatã ou matéria forma e poder de um estado eclesiástico e civil. Tradução de João Paulo Monteiro e Beatriz Nizza da Silva. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf

MARQUES JR., G. Espaço do fórum, autoridade e representação: introdução a uma pesquisa na justiça. SADEK, MT., org. In Uma introdução ao estudo da justiça [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. pp. 41-64. ISBN: 978-85-7982-032-8. Available from SciELO Books .

MARTINES, Fernando. Fantasma institucional: Mudança em regra do CNJ deixa centros de conciliação trabalhista no limbo. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2016-fev-19/mudanca-cnj-deixa-centros-conciliacao-trabalhista-limbo/>.

MERGULHÃO, Rossana Terese Curioni. A Constituição Imperial de 1824: uma breve análise dos aspectos sociais, políticos, econômicos e jurídicos. Revista JurisFIB | ISSN 2236-4498 | Volume III | Ano III | Dezembro 2012 | Bauru - SP 337. Disponível em <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/156/141>.

NAVARRO, Trícia Xavier Cabral. Avanço da consensualidade no Supremo: uma corte multiportas. disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-15/os-avancos-da-consensualidade-no-supremo-uma-corte-multiportas/>

NOGUEIRA. Luís Cinéas de Castro. Psicologia ambiental, direito e gestão de conflitos: intervenção ambiental numa sala de audiências do fórum trabalhista em Teresina. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos, Fortaleza, 2018.

NOVA BÍBLIA PASTORAL. São Paulo: Paulus, 2014

PINHEIRO, Rogério Neiva. Mudança em regra do CNJ deixa centros de conciliação trabalhista no limbo. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2016-fev-19/mudanca-cnj-deixa-centros-conciliacao-trabalhista-limbo/>.

PINHEIRO, Rogério Neiva. Resolução 174 do CSJT é um exemplo de construção democrática no judiciário. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico/>

RAMOS, Marília Patta. Schabbach, Leticia Maria. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 46(5):1271-294, set./out. 2012. (disponível em <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/7140/5692>)

SILVA, Paulo Eduardo Alves. Mediação e conciliação, produtividade e qualidade. Revista do Advogado: Mediação e Conciliação n.º 123, ano XXIV, agosto de 2014

TOSI, Renzo. Dicionário de Sentenças Latinas e Gregas. Martins Fontes. São Paulo:1996.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. Conciliação e Mediação: Estruturação da Política Judiciária Nacional. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011. Disponível em <https://www.tjsp.jus.br/download/conciliacao/nucleo/parecerdeskazuowatanabe.pdf>

WATANABE, Kazuo. Mediação como política pública social e judiciária. Revista do Advogado: Mediação e Conciliação n.º123, ano XXIV, agosto de 2014

WARAT. Luis Alberto. Em nome do acordo. A mediação no Direito. Florianópolis: Emodara:2018

WU, Xun. Guia de políticas públicas: gerenciando processos / Xun Wu, M Ramesh, Michael Howlett, Scott Fritzen; traduzido por Ricardo Avelar de Souza - Brasília: Enap,2014.

ZEHR. Howard. Trocando as lentes: justiça restaurativa para o nosso tempo/Howard Zehr, tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Atenas, 2008.

CADERNOS DA ANAMATRA. CONAMATS. Congressos Nacionais dos Magistrados da Justiça do Trabalho - A história dos CONAMATS de 1990 a 2014 (1a a 17a Edições). Disponível em

https://www.anamatra.org.br/images/conamat/Cadernos_Anamatra_Conamats_site.pdf

GUIA DE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO. Orientação para implementação de CEJUSCs. Conselho Nacional de Justiça. Comitê Gestor Nacional da Conciliação. Brasília. Brasil. Conselho Nacional de Justiça 2015. Guia de Conciliação e Mediação Judicial: orientação para instalação de CEJUSC. (Brasília/DF: Conselho Nacional de Justiça).

MANUAL DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. Controladoria Geral da União. Edição da Corregedoria-Geral da União, atualizada pela Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos. Março de 2022. Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet (<http://www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar>) no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital

OAB RECOMENDA: O fortalecimento da Advocacia Brasileira a partir do ensino jurídico de excelência. organizador: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. - 8 ed. Brasília: OAB Nacional 2024.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça Pesquisa - Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente - jurimetria para proposição de ações eficientes. Brasília: CNJ, 2019

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2024.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2023

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2021.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2019.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2018.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2024 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2017.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2016

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2017

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2018

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2019

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2020

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2021

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2022

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: TST, 2023

BRASIL. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Provimento n.º4/CGJT, de 26 de setembro de 2023. Atualiza a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Brasília: TST , 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 331, de 20 de agosto de 2020. Institui a Base Nacional de Dados do Poder Judiciário – DataJud como fonte primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário – SIESPJ para os tribunais indicados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal. Brasília: CNJ, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 125 de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de Tratamento adequado de conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União.2010.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n.º 174 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 e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União.2016.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n.º 377 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 graus. Brasília, DF: Diário Oficial da União.2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 586 de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União.2024.

Anexo(s)

A Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário.

No dia 06 de outubro de 2016 foi publicada a Resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a qual trata da política judiciária de solução adequada de conflitos na Justiça do Trabalho. Considerando o seu conteúdo, bem como o processo de construção, tal norma merece estar no rol das políticas públicas judiciárias mais democráticas que já se produziu. Além disso, contempla grandes avanços e relevantes contribuições para que se realize efetivamente o tratamento adequado dos conflitos e para que o Judiciário possa melhor proporcionar a satisfação ao jurisdicionado.

Mas para que se compreenda o sentido e o alcance da Resolução 174, primeiramente é preciso tecer esclarecimentos sobre o seu rico processo de construção, o qual teve como um dos principais protagonistas os gestores de políticas judiciárias de solução autocompositiva de conflitos da Justiça do Trabalho, ou seja, os coordenadores de Núcleos de Conciliação.

Tudo começou no 2º Encontro Nacional de Coordenadores de Núcleos de Conciliação, realizado na cidade de Poconé (MT), nos dias 03 a 05 de setembro de 2015, sob a primorosa organização do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Naquela ocasião se fez presente o então Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça, Emmanoel Campelo, incumbido de relatar a proposta de alteração da Resolução 125/2010 do CNJ, o que mais tarde resultou na Emenda 02/2016. Sua excelência na oportunidade prestou esclarecimentos sobre o processo de discussão da referida norma, a qual até então disciplinava o tratamento adequado de conflitos em todo o Poder Judiciário, mencionando que o principal motivador do referido processo consistia nas necessidades de adaptação ao Novo CPC.

Aquelas colocações tinham servido como fâsca em tanque de combustível, pois os gestores de políticas de conciliação da Justiça do Trabalho ali presentes há tempos esperavam por uma oportunidade para avançar quanto ao tema no âmbito da Resolução 125/2010, em relação a tal segmento especializado do Sistema de Justiça.

Exatamente na mesma ocasião, intensamente motivados pelo contexto, e inclusive por uma questão de necessária instrumentalização para apresentação de demandas institucionais, foi criado o Fórum Nacional de Coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho, à época denominado “Colégio de Coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho”. Na mesma oportunidade, no exercício do papel de Coordenador do Núcleo de Conciliação do TRT da 10ª Região, fui escolhido coordenador provisório daquele então Colégio.

A partir daí foram adotadas várias iniciativas e promovidas intensas discussões, voltadas a buscar avanços na Resolução 125 quanto à Justiça do Trabalho. Uma das medidas foi propor ao então relator que solicitasse sugestões aos Presidentes dos TRTs, no que houve pronto acolhimento. Com isto, os Coordenadores de Núcleos de Conciliação procuraram os Presidentes dos Tribunais correspondentes para apresentação de sugestões, os quais em sua quase totalidade as encaminharam sem qualquer reparo. E vale destacar que todos os colegas discutiam as referidas propostas entre si, procurando empreender esforços de superação das divergências pontuais.

Porém, apesar de todas as energias empreendidas pelos referidos gestores locais de políticas de soluções autocompositivas, estes foram surpreendidos com a notícia de que havia tendência no CNJ de excluir a Justiça do Trabalho da Resolução 125/2010, o que na ocasião trouxe sentimentos e emoções que podem ser traduzidos com carga de intensidade na palavra frustração. Aquilo veio como um verdadeiro balde de água fria.

Mas houve forças para algum tipo de reação e tentativa de sensibilização do Conselho Nacional de Justiça. Neste sentido, promoveu-se em Brasília, em 22 de janeiro de 2016, o 3º Encontro Nacional de Coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho, organizado pelo TRT da 10ª Região. Na ocasião pleiteou-se, inclusive por meio de interlocução direta com membros do CNJ, ao menos uma regra de transição, para que as políticas até então implantadas não ficassem em situação de limbo normativo ou precariedade institucional. Muitos colegas voltaram do referido Encontro para suas Regiões preocupados, com receio de que todas as experiências exitosas em andamento, implantadas sob amparo da Resolução 125 do CNJ, tivessem que ser desfeitas. Mas havia alguma esperança de que, juntamente com a exclusão, viesse ao menos a pleiteada regra de transição

E de nada adiantou o empenho e o apelo dos Coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho, pois em 08 de março de 2016 foi publicada a Emenda 02 da Resolução 125, prevendo no seu art. 18-B a exclusão da Justiça do Trabalho da aludida norma. E sem a esperada regra de transição. Com isso, havíamos caído no limbo normativo.

Após a ressaca de tal experiência frustrante, compreensível como episódio natural do processo democrático, e a partir de uma reflexão conjunta, se percebeu que, se a norma geral do CNJ havia excluído a Justiça do Trabalho, a qual consiste em segmento específico e conta com Conselho específico, o lógico e natural seria que tal matéria fosse tratada por tal Conselho específico, ou seja, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Segundo tal raciocínio, não faria sentido que o CNJ elaborasse, em caráter originário, uma norma apenas para a Justiça do Trabalho, inclusive considerando o fato de que até o momento não há nenhuma Resolução com tal característica.

Paralelamente a isto, em 11 de março de 2016 foi publicado o Ato Conjunto TST.CSJT.GP 09/2016, criando a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, coordenada pelo Vice Presidente do TST/CSJT e composta por mais um Ministro do TST, bem como por um representante de cada região geográfica. Tal Comissão teria o papel de exercer a gestão nacional de políticas judiciais de solução autocompositiva de conflitos. Os magistrados de primeiro e segundo grau designados para a sua primeira composição, a qual ainda vigora, eram todos gestores de políticas judiciais de solução autocompositiva de conflitos nos respectivos Regionais. Com isso, tal mecanismo abriu espaço para atuação institucional por parte dos referidos agentes no âmbito do CSJT.

Considerando os dois fatores apontados, ao invés de trabalhar na construção de dispositivos pontuais como se fazia no contexto de discussão da Resolução 125, passou-se a trabalhar na elaboração de uma Resolução completa e própria. O trabalho foi duro. Alguns colegas ficaram incumbidos de sistematizar, outros de coordenar a discussão e coletar sugestões, e outros de iniciar as necessárias tratativas do ponto de vista político. A proposta que se produziu como fruto do referido processo não foi elaborada apenas a quatro mãos, mas a muitas mãos.

Concluída uma minuta minimamente consensual, esta foi oficialmente entregue ao Vice Presidente do CSJT, Min. Emmanoel Pereira, em mãos pela Desembargadora Ana Paula

Tauceda, do TRT da 17ª Região, a qual havia me sucedido na coordenação do Fórum Nacional de Coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho - FONACON. Tal entrega ocorreu no dia 10 de maio de 2016, durante a realização da 1ª reunião oficial da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação do CSJT.

E assim, a Vice Presidência do CSJT promoveu estudos sobre o tema, bem como discutiu a matéria com a advocacia, por meio dos dirigentes da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT, os quais externaram as preocupações dos advogados trabalhistas. Um dos principais pleitos apresentados, o qual foi devidamente contemplado, era de que, apesar do artigo 791 da CLT prever o *ius postulandi* no Processo do Trabalho, por medida de cautela, nos Centros de Conciliação fosse imposta a obrigatoriedade de participação do advogado do reclamante durante as sessões de conciliação e/ou mediação, medida esta que, apesar das resistências internas, foi acolhida na Resolução 174/2016, no seu artigo 6º, parágrafo 1º.

Após os estudos necessários e as referidas interlocuções, foi elaborada uma nova minuta de proposta de Resolução pela Vice Presidência do CSJT, a qual, juntamente com aquela elaborada pelo FONACON, foi enviada ao Presidente do CSJT, ministro Ives Gandra, com a solicitação de que encaminhasse a discussão no âmbito do referido Conselho. E o pedido foi prontamente acolhido.

Convencido de que a matéria efetivamente seria de competência originária do CSJT, o seu Presidente, amparado inclusive pela jurisprudência do próprio CNJ, deu prosseguimento ao processo, tendo elaborado uma nova proposta a partir das que havia recebido, a qual colocou em discussão e posterior votação. Nesta discussão mais uma vez foram ouvidos os coordenadores de Núcleos de Conciliação, os quais se reuniram em Brasília no dia 24 de agosto de 2016, em Encontro Institucional convocado pela Vice Presidência do CSJT, para discutir, dentre outros temas, a referida proposta de resolução. Na ocasião, vários alertas e preocupações que foram manifestadas contaram com acolhimento por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Da mesma forma que os gestores de políticas de conciliação, os Presidentes de TRTs, reunidos em torno Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs – COLEPRECOR, Presidido pelo Desembargador Lourival Ferreira dos Santos, Presidente do TRT da 15ª Região e um dos grandes entusiastas dos métodos adequados de solução de conflitos, também promoveram a devida e necessária contribuição, a qual foi levada pelos Conselheiros do CSJT que ostentam a condição de Presidentes de Tribunais.

Mas além de ter contado com a ativa participação dos coordenadores de Núcleos de Conciliação, com a contribuição dos Presidentes de TRTs e ter atendido o principal pleito da advocacia trabalhista, uma das principais preocupações da Magistratura do Trabalho também foi contemplada. Neste sentido, a Resolução 174 promoveu o devido acolhimento da Tese número 04, da Comissão 04, do 18º Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho-CONAMAT, realizado de 27 a 30 de abril de 2016, a qual dispõe que “no processo do trabalho, a conciliação é sempre dirigida pelo juiz, nos termos do § 2º do artigo 764, da CLT, não se admitindo que seja realizada, em nenhuma hipótese, por pessoas externas ao Poder Judiciário e nem sem o acompanhamento direto e pessoal do juiz”.

Tal tese não só foi atendida, ao restringir aqueles que podem atuar como mediadores e conciliadores, e ao exigir a presença física e visualmente disponível do magistrado no ambiente no qual se realizam as sessões de conciliação e/ou mediação, como também se

estabeleceu um parâmetro objetivo limitador em relação à quantidade de sessões que o juiz poderia supervisionar, exatamente de modo a garantir a observância da preocupação externada na mencionada tese. Na verdade, ao ter criado a referida limitação objetiva-quantitativa, pode-se afirmar que a Resolução foi mais rigorosa que a própria tese, ao estabelecer condições concretas para a sua observância.

Portanto, o primeiro aspecto fundamental merecedor de destaque consiste no amplo caráter democrático de construção da Resolução 174 do CSJT. É possível afirmar sem dificuldade que todos os envolvidos tiveram suas preocupações contempladas, quais sejam, os magistrados em geral, os Presidentes de TRTs, os coordenadores de Núcleos de Conciliação e a advocacia.

Além disso, como se pode perceber, também sem qualquer dificuldade, vários foram os atores que participaram do presente processo, não sendo possível afirmar que tal norma tenha sido fruto de uma única vontade. Contudo, não se pode negar que um dos principais protagonistas foram os coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho, os quais correspondem a magistrados de primeiro e segundo grau que, na sua maioria ou quase totalidade sem prejuízo da jurisdição e de suas atividades regulares, se dedicam de forma incansável às políticas judiciárias de solução autocompositiva de conflitos, na busca da pacificação social e da contribuição com a melhor prestação jurisdicional.

Seguramente, poucas resoluções do Poder Judiciário conseguiram tal nível de atendimento plural. Arriscaria até mesmo afirmar que o presente resultado pode ter sido fruto do perfil naturalmente consensual dos atores que iniciaram e provocaram o presente processo.

Quanto ao conteúdo da Resolução, o qual reflete o seu processo de construção, merecem destaque os seguintes pontos:

- esclarecimento da diferença conceitual entre conciliação e mediação, inclusive de modo a evitar confusões relacionadas à incompreensão do tema (artigo 1º, I e II). Tal definição foi estabelecida principalmente para deixar claro que mediação não se confunde com Câmara Privada de Conciliação e Mediação, na medida em que a primeira consiste em atividade de facilitação da busca da solução de consenso, podendo ser praticada até mesmo pelo magistrado, ao passo que a segunda consiste em mecanismo externo ao Poder Judiciário, que por sua vez não foi admitido no Processo do Trabalho, conforme se verá adiante. Tal distinção acaba por evitar desgastes inúteis, decorrentes da incompreensão ou confusão quanto aos referidos conceitos;
- determinação de criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho, (artigo 6º, *caput*);
- restrição à atuação como conciliadores e mediadores aos servidores ativos, bem como servidores e magistrados togados inativos (artigos 6º, parágrafos 6º e 8º). Ou seja, houve inclusive a preocupação de deixar claro que os magistrados aposentados seriam apenas os togados, o que afasta a possibilidade de atuação de classistas aposentados;
- necessidade da presença física e visualmente disponível do juiz no ambiente onde se realiza as audiências de conciliação e/ou mediação (artigo 6º, parágrafo 1o), bem como limitação da supervisão de 06 sessões concomitantes por magistrado (artigos 7º, parágrafo 8º);
- obrigatoriedade da participação do advogado do reclamante nas audiências realizadas nos Centros de Conciliação (artigo 6º, parágrafo 1o);
- vedação à atuação na fase pré-processual para dissídios individuais, em função da definição do conceito de “disputa” no art. 1º, V, bem como do disposto no artigo 7º, parágrafo 6º;

- vedação à admissão de acordos firmados em Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação (artigo 7º, parágrafo 6º);
- criação do Código de Ética de Conciliação e Mediação para a Justiça do Trabalho (Anexo II).

Não há dúvida de que este deve ser tido como um primeiro passo e que há muito o que avançar. Por outro lado, também a prática e a realidade da aplicação ditará os ajustes necessários, sendo que a Resolução contempla mecanismos que inclusive facilitam tais adaptações.

Mas também não se pode ignorar que a presente Resolução consiste em passo importante, ao abrir caminho para que os Tribunais Regionais do Trabalho promovam avanços no tratamento adequado de conflitos. E que assim, contribuam com a satisfação do jurisdicionado e com a pacificação social, o que consiste no fim maior do Poder Judiciário (Pinheiro, 2016).

Sumário Executivo: Análise do Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho.

Objetivo: Analisar a evolução do índice de conciliação na Justiça do Trabalho, com foco na relação entre o número de Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs) e os resultados obtidos.

Metodologia: A análise se baseia nos dados do relatório Justiça em Números e do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, analisando no período de 2016 a 2023, com ênfase no índice de conciliação e no número de CEJUSCs. Foram comparados os resultados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região em conjunto com os demais Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) classificados como de médio porte, considerando a série histórica e os dados mais recentes.

Principais achados:

- **Decréscimo do índice de conciliação:** Apesar do aumento no número de CEJUSCs, o índice de conciliação geral apresentou uma tendência de queda em todos os TRTs analisados.
- **Inconstância da relação entre CEJUSCs e índices de conciliação:** A análise individual dos TRTs não demonstra uma correlação direta entre o número de CEJUSCs e o aumento do índice de conciliação.
- **Impacto das metas do CNJ:** A busca por cumprir as metas do CNJ, em especial a Meta 1 (julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente) e Meta 2 (julgamento de processos mais antigos pendentes a pelo menos 4 anos), pode interferir negativamente no índice de conciliação, uma vez que direciona os esforços para a conclusão dos processos, independentemente do método de resolução.
- **Importância da métrica:** A utilização da métrica atual, que considera o número de conciliações sobre o número de sentenças (com e sem resolução do mérito), pode mascarar os resultados reais da política de conciliação. Sugere-se a adoção de uma métrica que relacione o número de acordos com o acervo processual total.
- **Eficiência variável entre os TRTs:** A análise comparativa entre os TRTs demonstra que o número de audiências realizadas não é diretamente proporcional ao índice de conciliação, indicando que outros fatores podem influenciar os resultados.

Conclusões:

- A criação de CEJUSCs não garante, por si só, o aumento do índice de conciliação.
- A metodologia atual de cálculo do índice de conciliação pode não refletir adequadamente a efetividade da política de conciliação.
- É necessário analisar outros fatores que influenciam os resultados, como a capacitação dos conciliadores(as) e magistrados(as), a cultura organizacional dos tribunais e a complexidade das demandas.
- Recomenda-se a revisão da métrica utilizada para calcular o índice de conciliação, considerando o acervo processual total e não apenas o número de julgamentos (com e sem resolução do mérito).
- A análise dos dados deve ser complementada por estudos qualitativos para identificar as melhores práticas na triagem de processos e os desafios enfrentados na implementação da política de conciliação.

Recomendações:

- **Revisão da métrica:** Adoção de uma métrica que considere o acervo processual total para calcular o índice de conciliação.
- **Análise aprofundada:** Realização de estudos mais detalhados para identificar os fatores que influenciam os resultados da política de conciliação.
- **Capacitação:** Investimento na capacitação de conciliadores(as) e magistrados(as) para a implementação da política de conciliação.
- **Monitoramento contínuo:** Monitoramento regular dos resultados e adaptação das estratégias conforme necessário.

Observação: Este sumário executivo apresenta uma visão geral dos principais pontos da pesquisa. Para uma análise mais detalhada, recomenda-se a leitura completa do texto da Dissertação.