V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Copyright © 2017 Federação Nacional Dos Pós-Graduandos Em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI
Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)
1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)
2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)
Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)
Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)
Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)
1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)
Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)
Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)
Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)
Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)
Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)
Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)
Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)
Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)
Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)
COLABORADORES:
Ana Claudia Rui Cardia
Ana Cristina Lemos Roque
Daniele de Andrade Rodrigues
Stephanie Detmer di Martin Vienna
Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-396-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2.Ética. 3.Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34

---

www.fepodi.org.br

V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

JUSTIÇA RESTAURATIVA E DIREITO DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DO MODELO RESTAURATIVO NO ÂMBITO LABORAL

RESTORATIVE JUSTICE AND LABOR LAW: REFLECTIONS ON THE APPLICABILITY AND EFFECTIVENESS OF RESTORATIVE JUSTICE IN THE LABOR SCOPE

Tássia Louise de Moraes Oliveira [1]
Súllivan dos Santos Pereira [2]

Resumo

O presente trabalho busca analisar a justiça restaurativa e sua receptividade pelo Direito do Trabalho. Para tanto, realizou-se levantamento bibliográfico e revisão da literatura especializada na temática, utilizando-se do método hipotético-dedutivo, de modo a explorar os conceitos de justiça restaurativa, relacionando-os com os princípios do Direito Laboral, e o método normativo-dogmático, que permitiu a avaliação do ordenamento jurídico brasileiro, buscando neste os fundamentos jurídicos que permitem a aplicação do modelo restaurativo na seara trabalhista. Visando alcançar os fins propostos, examinou-se a justiça restaurativa enquanto novo modelo de solução de conflitos, refletindo sobre sua função social, explorando as suas principais características.

Palavras-chave: Justiça restaurativa, Direito do trabalho, Resolução de conflitos, Litígio, Paz social

Abstract/Resumen/Résumé

The present work seeks to analyze restorative justice and its possible reception by Labor Law. In this way, it was carried out a bibliographical survey and review of the specialized literature on the subject, in order to explore the concepts of restorative justice, relating them to the principles of Labor Law. Thus, in order to reach the proposed ends, restorative justice was examined as a new model of conflict resolution, reflecting on its social function, exploring its main characteristics.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Restorative justice, Labor law, Conflict resolution, Litigation, Social peace

[1] Mestranda em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito pela Faculdade Ruy Barbosa (2015). Advogada.

[2] Graduanda em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

1 INTRODUÇÃO

Numa sociedade muito litigiosa, na qual cabe ao Poder Judiciário a última palavra acerca dos litígios, emerge a justiça restaurativa como forma alternativa de solução dos conflitos, priorizando o diálogo como elemento de humanização. Embora haja controvérsia doutrinária acerca do alcance e abrangência do modelo restaurativo, vislumbra-se a possibilidade jurídica e viabilidade prática da sua utilização em muito ramos do Direito.

Desta forma, o presente trabalho busca analisar a justiça restaurativa e sua possível recepção pelo Direito do Trabalho. Para tanto, realizou-se, inicialmente, levantamento bibliográfico e revisão da literatura especializada na temática, utilizando-se do método hipotético-dedutivo, de modo a buscar explorar os conceitos de justiça restaurativa, relacionando-os com os princípios específicos do Direito Laboral, além do método normativo-dogmático, que permitiu a avaliação do ordenamento jurídico brasileiro, de forma a buscar os fundamentos jurídicos que permitem a aplicação do modelo restaurativo na seara trabalhista. Assim, visando alcançar os fins propostos, examinou-se a justiça restaurativa enquanto novo modelo de solução de conflitos, refletindo sobre sua função social, explorando as suas principais características. Ademais, foi realizado um estudo de como o ramo jurídico trabalhista está recebendo as várias formas alternativas de solução de litígios, e como a justiça restaurativa pode vir a ser aplicada na seara laboral.

Para alcançar tais objetivos, optou-se por estruturar o trabalho em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, buscou-se empreender um exame teórico sobre a justiça restaurativa, abordando o contexto do seu surgimento, seu conceito aberto e ainda em definição, analisando-se a sua relação com os demais modelos de justiça existentes.

No capítulo subsequente, avaliou-se a forma com a justiça restaurativa vem se firmando no Brasil, criticando-se a lentidão na sua implementação que, a nosso ver, ocorre em razão da resistência a cultura restaurativa, sendo esta uma decorrência direta de anos de cultivo da litigiosidade, como forma única de solução dos conflitos.

No tópico seguinte, ao seu turno, buscou-se definir o que é o Direito do Trabalho, o porquê de sua criação, descrevendo o Direito Laboral na realidade brasileira, explorando, ainda, a Resolução n. 174/16, editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, discorrendo sobre a importância da citada Resolução para a superação gradual da cultura do litígio.

Por fim, no capítulo final, buscou-se realizar a interação entre o Direito do Trabalho e a justiça restaurativa, objetivando demonstrar a viabilidade prática e vantagens de aplicação deste novo modelo de solução de litígios na seara trabalhista.

2 JUSTIÇA RESTAURATIVA: UM NOVO MODELO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Prescreve o artigo segundo da Constituição da República Federativa do Brasil que são poderes da União, harmônicos e independentes entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. No que se refere a este último, critica-se a conjuntural ineficiência do sistema e estrutura de justiça, burocratizado e antidemocrático, o qual, durante muito tempo, cultivou a cultura do litígio.

No Brasil, a Resolução 2002/12 do Conselho Econômico e Social da ONU e a Resolução 225/2016 no Conselho Nacional de Justiça constituíram importantes portas de acesso no sentido de promoção do acesso à justiça em um sentido amplo, difusão e consolidação das práticas restaurativas no país, além de instrumentos para a construção de uma justiça participativa e humana.

Diante desse panorama, a justiça restaurativa emerge como um novo modelo de solução de litígios, com princípios, valores e procedimentos próprios. A nomenclatura "justiça restaurativa" teve como berço o artigo intitulado Beyond Restitution: creative restitution, de Albert Eglash, publicado na década de 1970. Contudo, apenas nos anos 90 que o modelo emergente passou a ter maior destaque no âmbito acadêmico e publicidade em nível internacional.

Outrossim, em que pese os debates em torno do que seja a justiça restaurativa, ainda hoje não se tem um conceito definido. Segundo Pallamolla, o mais correto seria chama-la de "modelo eclodido", devido a sua diversidade de orientações, práticas e fins. Ainda segundo a autora, a maioria dos autores trabalham o tema em torno da definição cunhada por Marshall: "A justiça restaurativa é um processo pelo qual todas as partes que têm interesse em determinada ofensa, juntam-se para resolvê-la coletivamente e para tratar suas implicações futuras". (PALLAMOLLA, 2009, p. 53-54). Ainda segundo a referida doutrinadora:

> [...] As mesmas dificuldades e complexidade e dificuldade observadas na definição de justiça restaurativa também atingem os objetivos deste modelo, direcionados à conciliação e reconciliação entre as partes, à resolução do conflito, à reconstrução dos laços rompidos pelo delito, à prevenção da reincidência e à responsabilização, dentre outros, sem que estes objetivos, necessariamente, sejam alcançados ou buscados simultaneamente em um único procedimento restaurativo. (PALLAMOLLA, 2009, p. 53).

Diante da diversidade de concepções dentro da justiça restaurativa, opta-se por seguir a linha de pensamento que defende a ideia de que a essência da justiça restaurativa seja a multiplicidade de suas práticas decorrentes das variações culturais resultando em um conceito indefinido, essa liberdade de forma e método, mas que, no final, reflita seus valores restaurativos e que almeje atingir os processos, os resultados e os objetivos restaurativos.

Neste sentido, destaque-se a concepção formulada por Zerh, para o qual, independentemente dos meios utilizados, o dano causado à vítima do conflito deve ser reparado, a vítima deve ser restituída e o autor deve ser responsabilizado. (ZEHR, 2008, p. 176).

É importante que fique explicado que os valores desse "modelo eclodido" de forma alguma são estáticos; "eles vão sendo elaborados com base em análises empíricas que verificam como estão funcionando na prática". (PALLAMOLLA, 2009, P. 60).

3 A SUPERAÇÃO DA CULTURA DO LITÍGIO

A relação temporal e o direito possuem uma difícil relação, uma vez que se leva certo período para que novos conceitos venham a se consolidar. Ainda nesta esteira de reflexão, segundo François Ost, citado por Couto, dissertando sobre o tempo do Direito, para que este passe a

> exercer missão de mediação social, necessita de tempo, tanto na duração necessária para a reflexão, quanto no sentido de pôr em perspectiva os meios para levar em conta uma história social. Quando o tempo jurídico se reduz ao curto prazo ou se deixa prender na arapuca do instantâneo, torna-se aleatório.... À amnésia do passado acrescenta-se então a miopia do futuro; reina sozinha, soberana, a atualidade (*apud* COUTO, *online*, p. 3).

A mudança de paradigma não é bem absorvida pelo jurista. Na contemporaneidade não é muito diferente, o novo modelo de justiça, em que pese venha sendo paulatinamente implementado, encontrou dificuldade para se firmar no meio social e jurídico, sendo, ainda hoje, criticado e questionado em sua efetividade.

Todavia, malgrado as críticas formuladas por aqueles que entendem ser a justiça restaurativa um modelo baseado em sentimentos humanísticos sem qualquer prova de eficiência na resolução dos conflitos, esta foi implementada e vem sendo executada há mais de dez anos no Brasil através de projetos-piloto. Embora não seja uma prática popular, a justiça restaurativa é realidade há alguns anos em alguns estados brasileiros, como a Bahia, São Paulo, Rio Grande do Sul e Maranhão.

Ademais, em 24 de julho de 2002, a Organização das Nações Unidas (ONU) expediu a resolução 2002/12 do Conselho Econômico e Social intitulado "princípios básicos para a utilização de programas de justiça restaurativa em matéria criminal", propondo a implementação das práticas restaurativas por todos os estados membros da federação.

Contudo, embora ainda não positivada no sistema jurídico brasileiro, a edição da Resolução 225, no dia 31 de março de 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça foi muito significativa, pois além do caráter normativo, ainda conferiu à justiça restaurativa uma maior visibilidade pela comunidade jurídica. No mesmo sentido, a resolução 118, editada em dezembro de 2014, pelo Conselho Nacional do Ministério Público, consistiu em importante conquista na luta para implementar esse método de resolução de conflito no ordenamento jurídico pátrio.

Diante desse cenário, constata-se que, em que pese haja resistência, a cultura do litígio vem sendo gradualmente superada. Contudo, a justiça restaurativa jamais pode ser vista como mais um modelo de reforma do sistema de justiça com intuito de descongestionar a grande quantidade de processos nos cartórios.

Neste viés, o novo Código de Processo Civil brasileiro, atento às mudanças, conferiu excepcional destaque à solução consensual de conflitos. O art. 3º na novel legislação, que integra o capítulo das normas fundamentais do processo civil, determina que o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual de conflitos, além de estabelecer que a conciliação, a mediação e outros métodos de solução por autocomposição deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público.

Desta forma, torna-se inequívoco que a legislação processual civil promoveu a solução consensual dos conflitos a objetivo a ser alcançado pelo Estado, devendo ser estimulada por todos aqueles que atuam no processo.

Para tanto, o legislador estabeleceu duas providências para favorecer a autocomposição. A primeira delas consiste na implementação de audiência de conciliação já no início do procedimento comum. A segunda é a inclusão de conciliadores e mediadores, como auxiliares da justiça.

Conforme os ensinamentos de Fredie Didier Júnior, o novo Código de Processo Civil, baseado na Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, fez largos passos na direção ao estímulo da solução do litígio por autocomposição, dedicando um capítulo inteiro para regular a mediação e conciliação, assim como uma série de outras medidas no assunto em busca de dar protagonismo aos interessados da lide, construindo uma decisão judicial que realmente regule as suas relações. Para o autor:

> [...] Mediação e conciliação são formas de solução de conflito pelas quais um terceiro intervém em um processo negocial, com a função de auxiliar as partes a chegar à autocomposição. Ao terceiro não cabe resolver o problema, como acontece na arbitragem: mediador/conciliador exerce papel de catalisador da solução negocial do conflito. Não são, por isso, espécies de heterocomposição do conflito; trata-se de exemplos de autocomposição, com a participação de um terceiro. (DIDIER Jr., 2015, p. 273).

Destaque-se que, em que pese haja divergências doutrinárias, mediação é considerada como uma espécie de prática restaurativa.

Para os escopos visados no presente trabalho, entende-se a mediação como prática restaurativa, sendo a mediação o procedimento restaurativo adequado às lides trabalhistas. Ainda nesta esteira de reflexão, deve-se consignar que a justiça restaurativa possui um mediador/facilitador, que, mesmo sendo um terceiro imparcial, deve basear-se nos fatos do caso e nas diferentes necessidades das partes, o que pode requerer que, eventualmente, o facilitador tente corrigir certos desequilíbrios existentes (de idade, poder, etc). (PALLAMOLLA, 2009, p. 89).

Conforme os ensinamentos de Leonardo Sica, a justiça restaurativa é um novo paradigma, que possui princípios que podem ser efetivados por meio da mediação, mas com ela não se confunde, pois, a justiça restaurativa como novo paradigma tende a não recorrer nos defeitos da mediação. (SICA, 2007, p. 72).

Segundo o autor David Miers, a justiça restaurativa era vislumbrada apenas como atuante na resolução de conflitos criminais, por isso era considerada mais restrita que a mediação, visto que essa era aplicada em conflitos criminais e em conflitos de outros ramos do direito (MIERS, 2003, p. 51). Contudo, não se concorda com tal pensamento, haja vista que na contemporaneidade existem vários programas da justiça restaurativa que não se encerram na seara penal, como programas desenvolvidos para lidar com conflitos na escola, nas comunidades e no ambiente de trabalho.

3.1 BREVE ANÁLISE DA RESOLUÇÃO n. 174/16, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

No ano de 2016, precisamente em 30 de setembro, visando garantir o acesso à justiça previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal de 1988, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução n. 174/16. Esta resolução visa incentivar ações que sejam

resolvidas através da autocomposição, ainda, vislumbra promover a pacificação social por meio da conciliação e da mediação.

Para tanto, a resolução em exame estabelece o que é uma conciliação, uma mediação, uma questão jurídica, um conflito e uma disputa. E, no seu artigo 2º, parágrafo único estabelece que "para a implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT".

Ainda, no segundo capítulo da resolução, intitulado "do incentivo à pacificação social", é fixada a autorização à participação, em parceria, de entidades públicas e privadas, inclusive, universidades e instituições de ensino na promoção à autocomposição para solução de conflitos e para a promoção da paz social.

Em síntese, a edição da citada resolução demonstra a superação, ainda que lenta e gradual, da cultura do litígio, numa clara demonstração de que a seara trabalhista encontra-se aberta a novas alternativas de solução de conflitos.

4 JUSTIÇA RESTAURATIVA E DIREITO DO TRABALHO

Desenvolvido como produto cultural do século XIX, devido as transformações econômico- sociais e políticas ali vivenciadas, o Direito do Trabalho emerge para solucionar os conflitos emergentes entre empregados e empregadores. Neste sentido, para Delgado:

> [...] o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (2016, p. 87).

Ainda segundo a análise de Maurício Delgado, podemos conceituar o Direito do Trabalho como:

> [...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (2016, p. 47).

O Direito do Trabalho é estudado de forma binaria, o mesmo tem dois segmentos, um individual e um coletivo, cada um contanto com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios.

Assim, o segmento individual da legislação laboral trata da regulação do contrato de emprego e excepcionalmente de outras relações de trabalho determinadas pela lei. Enquanto que, o Direito Coletivo do Tralho, por sua vez é responsável por regular as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente. (DELGADO, 2016, p. 1423).

> É indiscutível que o Poder Judiciário não tem sido capaz, por si só, de resolver todos os conflitos que a este são trazidos pelos jurisdicionados com a celeridade e efetividade desejadas pela sociedade. Esse problema se agrava quando se está diante de conflitos trabalhistas que, de regra, são ajuizados somente após o empregado perder tal condição e se tornar desempregado. O caráter alimentar e de fonte de subsistência do salário, *pari passu* com a necessidade premente de que ele perceba as demais parcelas rescisórias devidas, dão ao embate judicial de natureza trabalhista uma roupagem toda específica, que suscita reflexão profunda e bastante preocupante aos operadores desse ramo do direito. (BORDA, 2002, p.54).

Tanto a justiça restaurativa, quanto o Direito do Trabalho, nasceram visando a solução de um problema social, fruto do contexto de cada época. Seja para solucionar os problemas resultantes da instauração de um sistema capitalista, ou como uma alternativa aos problemas do tradicional sistema que é muito litigiosidade. Conforme Borda, crescem de vulto os instrumentos alternativos existentes, que buscam colaborar para solucionar mais rápido e mais eficaz os confrontos coletivos e individuais travados entre os diversos atores sociais envolvidos. (BORDA, 2002, p. 55).

Conforme demonstrado no presente artigo, há uma tendência contemporânea em expandir as políticas públicas que visem dar um tratamento adequado, mais célere, mais justo, mais rápido e eficaz aos conflitos judicializados. Através de medidas de autocomposição, essa tendência após a edição da Resolução CNJ no 125/10, que trata da Política Nacional de tratamento dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, irradia-se para vários ramos do Direito.

Um dos princípios basilares do Direito do Trabalho é o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, esse princípio visa igualar, no plano jurídico a disparidade clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. (DELGADO, 2016, p. 204-205).

Diante do exposto, pode surgir uma interrogação no sentido de que: se em um determinado conflito trabalhista, a vítima ou as vítimas (vítima, nesse caso, é o empregado, ou em caso de um dissídio coletivo, entre um sindicato de determinada categoria e um empregador, os empregados) quiser/quiserem dispor de seus direitos trabalhistas em prol dos empregadores, como proceder?

A justiça restaurativa tem uma série de valores basilares que lastreiam o processo restaurativo como um todo, indisponíveis, para não fazer do processo uma ditadura do mais forte. O primeiro valor é o da não-dominação: que é a tentativa de contornar a dominação do outro participante. Conforme Pallamolla, a não-dominação da vítima, implica o empoderamento da mesma. Sendo que este empoderamento, faz com que as vítimas tenham protagonismo no processo de justiça e se sintam tratadas, de forma mais justa. (PALLAMOLLA, 2009, p. 62).

Outrossim, em que pese exista uma prévia análise acerca do potencial restaurativo do caso, a participação das partes nas práticas restaurativas deve ocorrer de forma voluntária, não necessariamente espontânea, através de uma decisão informada. Em qualquer hipótese, jamais uma parte deve coagir a outra a participar do procedimento restaurativo. Caso isso seja detectado no caso concreto, deve a lide retornar aos moldes tradicionais do processo trabalhista, na qual o juiz imporá uma decisão que substitua a vontade dos envolvidos no conflito.

O modelo restaurativo é totalmente aplicável à solução de lides no âmbito trabalhista. Sabe-se que a desigualdade entre as partes de um conflito trabalhista é latente, sendo o empregado, em regra, o hipossuficiente desta relação jurídica. Entretanto, não se vislumbra tal desigualdade como obstáculo intransponível à implementação da justiça restaurativa na seara laboral, uma vez que o modelo restaurativo prioriza o resgate do diálogo enquanto elemento de humanização, fornecendo a estas maior envolvimento e participação na solução consensual dos seus conflitos, de modo que o empoderamento das partes, em especial do trabalhador, visa conferir-lhe maior autonomia e liberdade na construção da resposta adequada à solução da lide.

A prática restaurativa de forma alguma pode ignorar a existência, na relação de conflito ali posta, de desigualdade entre empregado e empregador. Ela deve buscar a equidade entre as partes, utilizando de seus princípios basilares para garantir o acesso a uma justiça justa. O poder normativo e unilateral da Justiça do Trabalho nem sempre cumpre com o seu papel de solucionar a lide e garantir a satisfação das partes, portanto para o empregado o método de solução de litígios por meio da justiça restaurativa é benéfico, pois proporciona um diálogo entre as partes e visa a garantir a melhor solução ao caso concreto, satisfazendo a vontade dos envolvidos.

A desigualdade entre empregado e empregador pode ser superada no modelo de práticas restaurativas de forma a buscar a equidade das relações, visto que de maneira alguma o empregado e o empregador pode ser trata

> O grande óbice é de índole cultural, pois as pessoas ainda não creem suficientemente na solução do conflito senão pelo sujeito que materializa a figura do Estado-Juiz. O "batman, de capa preta", todo poderoso e indestrutível, como diz o talentoso e espirituoso Juiz do Trabalho, *Rodolfo M. V. Pamplona Filho*. Esta é ama dificuldade a ser superada como o tempo, tanto pela mediação quanto pela arbitragem. (BORDA, 2002, p.54).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente estudo possibilitou uma análise reflexiva da justiça restaurativa e sua possível aplicação na seara do Direito Trabalho.

A justiça restaurativa ainda engatinha no cenário jurídico brasileiro. Contudo, vislumbra-se sua implementação gradual no contexto nacional. Outrossim, o modelo restaurativo apresenta-se como modelo adequado de aplicação em diversas esferas jurídicas, em especial, o Direito Trabalhista.

Através de um levantamento bibliográfico e revisão de literatura especializada o presente trabalho analisou a possibilidade de diálogo entre a justiça restaurativa e o Direito do Trabalho, sendo que esta interação se mostra possível, haja vista que os princípios basilares do Direito do Trabalho são receptivos aos métodos restaurativos, uma vez que ambos visam superar a desigualdade entre as partes para solucionar os conflitos.

Embora não se tenha um conceito doutrinário rigidamente estabelecido, verifica-se que esse "modelo eclodido", chamado de justiça restaurativa, visa a solução participativa de conflitos.

Ainda enfrentando preconceitos e resistência social, a justiça restaurativa é uma realidade emergente na sociedade brasileira. Contudo, mesmo com toda a resistência da racionalidade social contemporânea que enxerga o litigio, como única solução ao conflito, a justiça restaurativa conquistou vários avanços, como a Resolução 225/16 do Conselho Nacional de Justiça.

O Direito do Trabalho é um ramo do direito que nasceu para solucionar o conflito das massas populares. O mesmo tem uma abertura maior para práticas alternativas de solução de conflitos; a Resolução n. 174/16, editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que incentiva a resolução de conflitos por autocomposição, constituindo um grande avanço e demonstração da sua receptividade para as práticas não tradicionais de solução de conflito.

A interação entre o Direito do Trabalho e a justiça restaurativa é notória, ambas almejam a busca pela equidade das partes na solução do conflito. Os valores da justiça restaurativa dialogam e interagem com os do ramo trabalhista, de modo que os conflitos trabalhistas podem ser solucionados pela via restaurativa.

Este trabalho visou demonstrar a possibilidade jurídica e viabilidade prática da aplicação do modelo restaurativo, no âmbito do Direito Laboral, apontando os aspectos de convergência entre ambos, demonstrando que os princípios da esfera trabalhista e o modelo restaurativo caminham no sentido de valorizar as partes envolvidas nos conflitos, de modo que estas possam participar, ativamente, na construção da solução dos conflitos nos quais se encontram imersas. Ainda, reafirmamos que a justiça restaurativa não é um meio de desafogar o Judiciário, ela visa solucionar pacificamente os litígios trabalhistas, garantindo ao trabalhador seus direitos constitucionalmente previstos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

BORDA, Joselita Nepomuceno. **Direito coletivo do trabalho e mediação: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2002.

COUTO, Lindajara Ostjen Couto. **O Tempo do Direito**. Disponível em: < http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/25484-25486-1-PB.pdf>. Acesso em 17 fev. 2017.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIDIER Jr., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 18 ed. Salvador: Jus Podivm 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicatos e coletivas do trabalho**. 3 edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

MIERS, David. **Um estudo comparado de sistemas**. In Relatório DIKÊ – Proteção e Promoção dos Direitos das Vítimas de Crime no âmbito da Decisão – Quadro relativo ao Estatuto da Vítima em Processo Penal. Lisboa, set. de 2003, p. 45-60.

PALLAMOLLA, Raffaella da Porciuncula. **Justiça restaurativa: da teoria à prática**, 1 ed. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

SANTANA, Selma Pereira de. **Justiça Restaurativa: a reparação como consequência jurídico-penal autônoma do delito**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SICA, Leonardo. **Justiça Restaurativa e Mediação Penal.** O Novo Modelo de Justiça Criminal e de Gestão do Crime. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2007.

ZEHR, Howard. **Trocando as Lentes: um novo foco sobre o crime e a justiça.** São Paulo: Pales Athena, 2008.