V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

CHARLISE PAULA COLET GIMENEZ

MARIELLA BERNASCONI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

F724
Formas consensuais de solução de conflitos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Charlise Paula Colet Gimenez, Mariella Bernasconi – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-261-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Formas consensuais. 3. Solução de conflitos. I . Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

Los temas que ahora se presentan hablan de la necesidad de reconocimiento y la aplicación de nuevas formas de resolución de conflictos como medio de pacificación social y la realización de la ciudadanía. Se entiende que la transferencia al tercero juez de los resultados de la decisión de conflictos determina quién gana y quién pierde, pero carecen las personas implicadas en una respuesta eficaz a sus necesidades e intereses. Por otra parte, se observa que el poder judicial se constituye en una forma de venganza institucionalizada, siendo la difusión de ganador-perdedor.

Así, los textos se centraron en la necesidad de legislar sobre la negociación, conciliación, mediación e justicia restaurativa. Que sean integrantes del proceso y no simples medios no vinculantes en el derecho. Dichas modalidades deben estar reglamentadas por ley y si se celebran tengan valor jurídico que evite un proceso.

Por tanto, se trató la abogacía preventiva y la prevención del litigio, tratando de cambiar el perfil del egresado, que el mismo no se centre en el abogado litigante sino también en el abogado que previene el litigio y que puede por medio de las modalidades relacionadas supra evite un proceso y con ello se solucione un conflicto evitando todo un proceso judicial.

Profa. Dra. Charlise Paula Colet Gimenez - URI

Profa. Mariella Bernasconi - UDELAR

JUSTIÇA RESTAURATIVA E JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: UM ENCONTRO POSSÍVEL

RESTORATIVE JUSTICE AND LABOUR JUSTICE IN BRAZIL: A POSSIBLE MEETING

Patricia Manente Melhem [1]
Rudy Heitor Rosas [2]

Resumo

Com pesquisa bibliográfica, o trabalho explora a aplicação da Justiça Restaurativa aos conflitos trabalhistas. Até o momento as experiências de aplicação no Brasil têm se dado em conflitos que envolvem crianças e adolescentes, questões familiares, de violência doméstica e crimes de menor potencial lesivo. Reconhecendo a importância das práticas restaurativas, o Conselho Nacional de Justiça as acolhe em uma de suas metas para 2016 (meta 8), porém, restringe sua aplicabilidade à justiça estadual. Quanto à Justiça do Trabalho, a meta 3 impõe aumento dos índices de conciliação. Assim, propõe-se extensão da Justiça Restaurativa à Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Justiça restaurativa, Justiça do trabalho, Metas do conselho nacional de justiça

Abstract/Resumen/Résumé

With literature, the paper explores the application of Restorative Justice to labor disputes. The experiences in Brazil have been placed in conflicts involving children and adolescents, family issues, domestic violence and crimes of minor potential for harm. Recognizing the importance of restorative practices, the National Council of Justice welcomes them in one of its goals for 2016 (target 8), however, restricts its applicability to state courts. As for the Labor Court, the goal 3 requires increased conciliation indexes. Thus, it is proposed the extension of Restorative Justice to the Labour Court.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Restorative justice, Labour justice, National council of justice goals

[1] Doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa

[2] Mestrando em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da sociedade humana os conflitos sempre estiveram presentes, seja nas sociedades sem Estado ou nas sociedades com Estado, do convívio sempre advém as mais diversas formas de conflito e com eles os seus mecanismos de contenção e solução. Afirma Sérgio Pinto Martins que "as controvérsias são inerentes à vida humana, sendo uma forma de desenvolvimento histórico e cultural da humanidade" (MARTINS, 2011, p. 47).

As mudanças sociais, políticas e tecnológicas, entre outras, trazem cada vez maior complexidade aos mencionados conflitos e consequentemente às formas de tratamento dos mesmos. A vida moderna é "líquida", na expressão de Zygmunt Bauman, enfraquecendo muitas das certezas que sempre sustentaram o ser humano e desfazendo principalmente os laços que o une aos demais. Tal modernidade líquida traz um momento em que a sociabilidade humana experimenta uma transformação, o cidadão se vê como sujeito de direitos, indivíduo em busca de afirmação no espaço social; as estruturas de solidariedade coletiva se transformam em espaço de disputa e competição; a proteção estatal se mostra incapaz de garantir o indivíduo perante uma sociedade de risco, gerando permanente ambiente de incerteza, entre outros aspectos.[1] Os indivíduos desaprenderam a vida política, diminuem os esforços nas lutas coletivas voltadas aos problemas coletivos. Indivíduos solitários atuam publicamente apenas em busca de interesses individuais.

Tudo isto sem dúvida impacta o Direito e suas certezas. A ideia de que a lei poderia prever toda a sorte de disputas e também suas formas de superação já não se sustenta. A vida e o ser humano são complexos e assim também os seus conflitos. Verifica-se que pessoas chegam diante do Poder Judiciário narrando certa questão que lhes aflige, porém, o verdadeiro conflito parece não vir à tona ou quase ser abafado na discussão (travada entre profissionais do Direito e não efetivamente entre os interessados, conforme assevera Nils Christie).

É nesta lacuna que pretende atuar a Justiça Restaurativa, na devolução do conflito aos seus verdadeiros donos. Ainda com ares de novidade no Brasil, trata-se de um movimento de origem bastante remota e hoje presente em diversos países, procurando atualizar a mentalidade dos profissionais do Direito e de toda a sociedade sobre as formas de resolução de conflitos.

As práticas restaurativas a seguir demonstradas, procuram atenuar a sensação de alienação das pessoas dos seus próprios problemas, empoderando-as, dando-lhes oportunidade de participação na construção das consequências jurídicas de seus embates. A principal intenção

[1] Conceitos oriundos de diversas obras do autor, tais como "Confiança e medo na cidade", "Em busca da política" e "Identidade".

é efetivamente restaurar as relações humanas por trás dos interesses resistidos, permitir a manutenção do convívio entre as partes e destas com a sociedade, incentivar a confiança nos demais sujeitos e na sua capacidade de admitir responsabilidades e cumprir compromissos.

Também os indivíduos envolvidos em conflitos referentes às relações de trabalho poderiam ser beneficiados com a implantação das práticas restaurativas na justiça laboral. Em diversas situações é possível que, se houvesse uma melhor oportunidade de diálogo entre as partes, a possibilidade de acordo seria muito maior.

Destaque-se que, do ponto de vista restaurativo, quando aqui se menciona acordo não se está restringindo seu alcance simplesmente a um ajuste acerca de valores a serem pagos pelo empregador ao empregado, mas sim à possibilidade de reestabelecimento do convívio, de prevenção de conflitos, de reintegração no trabalho, de abandono de práticas de assédio moral, entre outras hipóteses de melhoria do ambiente de trabalho.

Estas situações também podem ser visualizadas como conforme às propostas do Conselho Nacional de Justiça, que tem incentivado a Justiça Restaurativa no Brasil e a impõe como meta para 2016, apenas à Justiça Estadual. O mesmo CNJ impõe também como meta a ampliação dos percentuais de conciliação dentro da Justiça do Trabalho em 2016. Assim, por que não relacionar uma meta à outra, ampliando a possibilidade da Justiça Restaurativa também na Justiça do Trabalho, aferindo então o seu impacto no aumento do número de conciliações? Em se tratando da oportunidade de melhor responder à população que chega ao Poder Judiciário com suas angústias, será realmente útil distinguir e classificar a que tipo de conflito nos referimos, tais como criminais, familiares, trabalhistas, etc.?

É o que se pretende responder no presente artigo, mediante revisão bibliográfica de material pertinente à temática e análise de seu conteúdo.

2 JUSTIÇA RESTAURATIVA: ALGUNS CONCEITOS

Um conflito torna-se jurídico apenas em virtude da atuação de operadores do Direito na tentativa de sua solução. Mas é evidente que todo conflito é antes de mais nada social e é à sociedade que cabe o seu tratamento e superação.

Este é o ponto de partida de um dos textos base da Justiça Restaurativa no mundo, qual seja, “O conflito como propriedade”, de Nils Christie (1977). Neste seu primeiro texto o autor não explica exatamente o que seja a Justiça Restaurativa e nem expõe aspectos práticos de seu funcionamento, mas deixa muito claras as razões por que é necessário se pensar em novos modelos de justiça que permitam aos cidadãos maior satisfação e responsabilidade com a

solução de seus entraves.

O autor analisa o funcionamento da justiça tradicional, desde a localização e arquitetura dos tribunais, passando pela postura dos profissionais encarregados da tutela jurisdicional, pela maneira como são tratadas as vítimas, chegando à conclusão da importância do papel das universidades em estimular o pensamento crítico dos estudantes.

A justiça tradicional está muito baseada na ideia de punição, quando o que se verifica na realidade é que a mera punição não satisfaz a qualquer das partes e nem à sociedade, levando-se em conta que o excesso de punição até o presente momento falha cada vez mais em conter a reincidência.

Aduz Alisson Morris:

> Muito embora os valores, processos e práticas da justiça restaurativa já existam há algum tempo, ocorreu, na década de 90, um ressurgimento internacional do interesse sobre o assunto (ver, por exemplo, Zehr 1990; Van Ness e Strong 1997)10, por um lado como uma reação à perceptível ineficiência e alto custo (humano e financeiro) dos procedimentos da justiça convencional e, por outro, como uma reação ao fracasso desses sistemas convencionais em responsabilizar expressiva ou significativamente os infratores ou em atingir adequadamente as necessidades e interesses das vítimas (2005, p. 440).

Ocorre então o interesse por este "novo" modelo para solução de conflitos. Daniel Achutti (2014, p. 33) descreve esta procura por alternativas:

> Nos últimos anos têm surgido, em diversos países, um conjunto de procedimentos judiciais ou extrajudiciais de resolução ou administração de conflitos que se utilizam de mecanismos como a negociação, conciliação, mediação e/ou arbitragem, inclusive no âmbito criminal. Na base da escala encontra-se a autorregulação e a autocomposição de litígios, como ou sem recurso a uma terceira parte com o papel de conselheiro ou informador sobre os direitos das partes. Segue-se a conciliação, depois a mediação e por último um conjunto de processos particulares de arbitragem e formas híbridas que se aproximam dos modos jurisdicionais de resolução de conflitos.

A Justiça Restaurativa é oriunda de práticas de tribos da Nova Zelândia, aplicada em diversos países e com várias experiências bem sucedidas no Brasil, sendo alternativa humanizadora da relação autor e vítima, bem como da relação entre estes e a reação social ao conflito. A inspiração são costumes tribais e soluções comunitárias de conflitos.

No que se refere aos seus antecedentes históricos, afirma Rafaella da Porciuncula Pallamolla (2009, p. 34):

> Apesar da explosão da Justiça Restaurativa acontecer somente nos anos 90, antes dela já haviam valores, processos e práticas restaurativas. Todavia, foi na década de 90 que o tema voltou a atrair o interesse de pesquisadores como um possível caminho para

> reverter a situação de ineficiência e altos custos, tanto financeiros como humanos, do sistema de justiça tradicional e o fracasso deste sistema na responsabilização dos infratores e atenção às necessidades e interesses das vítimas.

A grande aspiração da Justiça Restaurativa é favorecer o diálogo, de modo a oportunizar decisões tomadas coletivamente. Trata-se de movimento que propõe maiores oportunidades de entendimento entre pessoas eventualmente envolvidas em conflitos, permitindo que exteriorizem seus pontos de vista, demonstrem os sentimentos que os conflitos lhes suscitam e participem da construção da solução aos referidos dilemas. Assim, as pessoas não são meramente obrigadas a aceitar e cumprir determinações que lhes sejam impostas por um terceiro com poder diferenciado do seu, mas, a partir do reconhecimento de seu próprio poder, delineiam as formas mais adequadas de solução a partir de suas condições específicas.

A Resolução 2012/02 do Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas procura esclarecer a terminologia em torno das práticas restaurativas, pontuando que:

> 1. Programa de Justiça Restaurativa significa qualquer programa que use processos restaurativos e objetive atingir resultados restaurativos
> 2. **Processo restaurativo significa qualquer processo no qual a vítima e o ofensor, e, quando apropriado, quaisquer outros indivíduos ou membros da comunidade afetados por um crime, participam ativamente na resolução das questões oriundas do crime, geralmente com a ajuda de um facilitador. Os processos restaurativos podem incluir a mediação, a conciliação, a reunião familiar ou comunitária (conferencing) e círculos decisórios (sentencing circles).**
> 3. Resultado restaurativo significa um acordo construído no processo restaurativo. Resultados restaurativos incluem respostas e programas tais como reparação, restituição e serviço comunitário, objetivando atender as necessidades individuais e coletivas e responsabilidades das partes, bem assim promover a reintegração da vítima e do ofensor.
> 4. Partes significa a vítima, o ofensor e quaisquer outros indivíduos ou membros da comunidade afetados por um crime que podem estar envolvidos em um processo restaurativo.
> 5. Facilitador significa uma pessoa cujo papel é facilitar, de maneira justa e imparcial, a participação das pessoas afetadas e envolvidas num processo restaurativo.[2]

Horward Zehr (2008, p. 257), um dos principais autores sobre Justiça Restaurativa, apresenta um conceito bastante objetivo:

> A justiça restaurativa tem foco nos danos e consequentes necessidades; trata das obrigações resultantes desses danos (obrigações do ofensor mas também da comunidade e da sociedade); utiliza processos inclusivos e cooperativos; envolve todos os que têm interesse na situação (vítimas, ofensores, a comunidade, a sociedade); busca corrigir os males.

---

[2] JUSTIÇA 21. **Resolução 2002/12 da ONU - PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA UTILIZAÇÃO DE PROGRAMAS DE JUSTIÇA RESTAURATIVA EM MATÉRIA CRIMINAL**. Disponível em: http://justica21.org.br/j21.php?id=366&pg=0#.U_JNjxt0zDc. Acesso em 2 /08/2014. (GRIFO NOSSO).

As práticas restaurativas levam em conta os seguintes valores: maleabilidade, reserva legal, consonância, confidencialidade, voluntariedade da participação, retratabilidade da participação, voluntariedade e proporcionalidade dos acordos, respeito e equalização das diferenças, segurança, subsidiariedade e transversabilidade.

O incipiente diálogo travado em sede do modelo formal de justiça se dá em audiência em que figuram pessoas dotadas de autoridade superior às outras, ocupando o lugar da fala, do relato oficial dos fatos e da decisão, a Justiça Restaurativa propõe os "círculos". Tais círculos são inspirados nas "conferências" neozelandesas e recebem denominações diversas nos locais em que já existem as práticas, sendo em geral chamados de Círculos de Diálogo, Círculos Restaurativos, sempre fundados na Comunicação Não Violenta.

São suas principais características: a) Empoderamento da vítima, com participação efetiva nos debates; b) Possibilidade de não resultar em prisão, mesmo diante de confissão e aparato probatório; c) Possibilidade de acordo entre as partes, independente de homologação judicial; e) Operadores jurídicos não são imprescindíveis, mas não são dispensáveis; f) Participação do meio social de ambas as partes, com direito de voz; g) O facilitador não interrompe os debates; h) A solução não necessariamente deve ser pecuniária; i) Nenhuma decisão é imposta; j) Decisão não deve ser aceita em casos em que o acusado não reconhece o seu erro (ACHUTTI, 2009, p. 100).

Optar pela Justiça Restaurativa não afasta a atuação do sistema formal, que permanece sempre como opção aos envolvidos e todas as garantias legais e constitucionais devem ser respeitadas nos métodos restaurativos para que estes jamais configurem excesso de poderes a qualquer das partes.

Sobre alguns dos aspectos práticos, afirma Renato Sócrates Gomes Pinto (2005, p. 20):

> Trata-se de um processo estritamente voluntário, relativamente informal, a ter lugar preferencialmente em espaços comunitários, sem o peso e o ritual solene da arquitetura do cenário judiciário, intervindo um ou mais mediadores ou facilitadores1, e podendo ser utilizadas técnicas de mediação, conciliação e transação para se alcançar o resultado restaurativo, ou seja, um acordo objetivando suprir as necessidades individuais e coletivas das partes e se lograr a reintegração social da vítima e do infrator.

Quanto aos Círculos Restaurativos, destaca-se Kay Pranis (2011, p. 9), responsável pela Justiça Restaurativa do Estado de Minnesota – EUA, entre 1994 a 2003. Ela conduziu e conduz treinamentos sobre círculos para os mais variados tipos de públicos, em inúmeros lugares do mundo, tendo escrito vários artigos sobre o tema. Assim leciona a autora:

> O círculo é um processo de diálogo que trabalha intencionalmente na criação de um espaço seguro para discutir problemas muito difíceis ou dolorosos, a fim de melhorar relacionamentos e resolver diferenças. A intenção do círculo é encontrar soluções que sirvam para cada membro participante. O processo está baseado na suposição de que cada participante do círculo tem igual valor e dignidade, dando então voz igual a todos os participantes.

Existe metodologia específica para a realização de um círculo e atualmente proliferam em todo o Brasil os treinamentos de facilitadores, muitos deles promovidos pelos Tribunais de Justiça, outros por instituições de ensino superior interessadas na pesquisa e prática do tema.

Mencionando as potencialidades da justiça, André Giamberardino (2015, p. 189), referindo-se ao que chama também de "justiça transformativa", afirma que tal justiça:

> [...] concretiza a conversão do conflito em oportunidade para a construção do diálogo e a busca de soluções, em um processo que cria conhecimento mútuo e laços sociais mais amplos e sólidos. Desse modo, enfim, redes sociais existentes devem ser mobilizadas, opções criativas para dar conta do comportamento desviante devem ser estimuladas.

Tal proposta pode trazer também bons efeitos na seara do Direito do Trabalho.

3 AS METAS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA PARA O PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO NO ANO DE 2016

Entre as novidades trazidas pela Emenda Constitucional 45 de 2004, encontrava-se a criação do Conselho Nacional de Justiça, que funciona desde 2005. O CNJ tem como função o acompanhamento e controle do Poder Judiciário Brasileiro, contribuindo para a melhor prestação jurisdicional possível. "É uma instituição pública que visa aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle e à transparência administrativa e processual" (CNJ).

Sobre as funções a serem cumpridas pelo Conselho, sua própria página eletrônica esclarece, entre outros itens:

> O que o CNJ faz? • Na Política Judiciária: zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, expedindo atos normativos e recomendações. • Na Gestão: definir o planejamento estratégico, os planos de metas e os programas de avaliação institucional do Poder Judiciário. • Na Prestação de Serviços ao Cidadão: receber reclamações, petições eletrônicas e representações contra membros ou órgãos do Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializado. • Na Moralidade: julgar processos disciplinares, assegurada ampla defesa, podendo determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao

> tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas. • Na Eficiência dos Serviços Judiciais: melhores práticas e celeridade: elaborar e publicar semestralmente relatório estatístico sobre movimentação processual e outros indicadores pertinentes à atividade jurisdicional em todo o País.

Diante da preocupação com o aperfeiçoamento dos serviços perante a enorme demanda jurisdicional, foi editada a Resolução 125, que em seu artigo 7º, § 3º, aproxima-se da Justiça Restaurativa, possibilitando sua aplicação de acordo com a Resolução 2002/12 da ONU, todas as garantias processuais, com a participação dos interessados, tanto na área criminal como no âmbito da criança e juventude. "Esta novidade, além de fixar uma diretriz para a atuação dos tribunais, foi importante também para a validação das iniciativas de Justiça Restaurativa existentes até então, principalmente os projetos pioneiros do Rio Grande do Sul, São Paulo e Distrito Federal**"** (LARA, 2013). Conforme Caio Augusto Souza Lara (2013):

> O trabalho do Conselho, constituindo nítido avanço no tocante ao estabelecimento e aprimoramento de políticas públicas no seio do Poder Judiciário, haja vista, por exemplo, o Movimento "Conciliar é Legal" (2006), resultou na publicação de umas das mais importantes normas da temática do acesso à justiça em 29 de novembro de 2010. Trata-se da Resolução nº 125, posteriormente alterada pela Emenda nº 1, de 31/01/13, que instituiu a chamada "Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses".

O mesmo autor fala sobre ser tal resolução a demonstração de que o Brasil passou a adotar o que chama de "sistema multiportas" de acesso à Justiça. Entra-se nos tribunais pelas mais diversas entradas.

É tamanha a insistência do CNJ na procura de novos meios para resolução de conflitos e ampliação dos mecanismos de conciliação, que tais temas têm sido recorrentes nas metas fixadas a todo o Poder Judiciário Nacional.

Recentemente, em 24 e 25 de novembro de 2015, os presidentes ou representantes dos tribunais do país, reunidos em Brasília, durante o IX Encontro Nacional do Poder Judiciário, aprovaram as Metas Nacionais para o Judiciário brasileiro alcançar em 2016. Entre as referidas metas encontramos a meta 3, que se refere à conciliação:

> META 3 – Aumentar os casos solucionados por conciliação (Justiça Federal, Justiça Estadual e Justiça do Trabalho)
> • Justiça Federal: Aumentar o percentual de casos encerrados por conciliação em relação ao ano anterior.
> • Justiça Estadual: Aumentar os casos resolvidos por conciliação em relação ao ano anterior e aumentar o número de CEJUSCs.
> • **Justiça do Trabalho: Aumentar o índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos Percentuais**. (CNJ, GRIFO NOSSO)

Destaca-se então a meta destinada à procura de meios de conciliação em todas as esferas de Justiça, sendo que no que se refere à Justiça do Trabalho a meta inclui um indicativo quantitativo. Ou seja, enquanto na Justiça Federal e Estadual impõe-se apenas o aumento dos casos resolvidos com conciliação, na Justiça do Trabalho indica-se o aumento de 2 pontos percentuais em relação à média dos anos de 2013 e 2014.

Por outro lado, é interessante observar que a meta destinada à Justiça Restaurativa, meta de número 8, refere-se exclusivamente à Justiça Estadual:

> META 8 – Implementar práticas de Justiça Restaurativa (Justiça Estadual)
> • Justiça Estadual: Implementar projeto com equipe capacitada para oferecer práticas de Justiça Restaurativa, implantando ou qualificando pelo menos uma unidade para esse fim, até 31.12.2016.

Ou seja, no âmbito da Justiça Estadual, os tribunais de justiça devem implantar ao menos uma unidade com equipe destinada a aplicar práticas restaurativas até o final do presente ano.

O que se propõe no presente artigo é que a meta número 8 poderia ser estendida também à Justiça do Trabalho, de modo a colaborar para o cumprimento da meta número 3 e seus ideais de conciliação, uma vez que não há qualquer incompatibilidade entre os princípios, valores e práticas restaurativas e os princípios do Direito do Trabalho e seu processo.

4 RESTAURANDO RELAÇÕES DE TRABALHO

O campo do Direito do Trabalho também é eivado de conflitos humanos, mesmo aparentemente se tratando muitas vezes de relações que têm consequências somente econômicas.

Os referidos conflitos podem ter diversas formas de solução, conforme ensinam Amauri Mascaro Nascimento e Sérgio Pinto Martins. Seriam formas de solução dos conflitos trabalhistas: a autodefesa (Mauricio Godinho Delgado chama também de autotutela), a autocomposição e a heterocomposição. A autodefesa abrange greve e *lockout*, situações em que uma das partes defende-se por si próprio. Na autocomposição chega-se a uma solução coletiva, sem violência, com ajustes de vontade, como no caso das convenções coletivas de trabalho. Já a heterocomposição depende de uma instância suprapartes, incluindo-se aí a arbitragem ou a jurisdição (NASCIMENTO, 2010, p. 1405).

Sérgio Pinto Martins observa que a mediação e a arbitragem poderiam ser vistas como formas de autocomposição, já que as próprias pessoas escolhem alguém para auxiliá-los a

resolver o problema, porém, como predomina a existência de um terceiro neste procedimento, ainda os inclui na heterocomposição (MARTINS, 2011, p. 49).

Assim explica Mauricio Godinho Delgado:

> A diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito. É que, nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em confronto é que tendem a se relacionar na busca da extinção do conflito, o que dá origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes (na autotutela, na verdade, gerida por uma única das partes). Na última modalidade (heterocomposição), ao revés, verifica-se a intervenção de um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica da solução do conflito, o que acaba por transferir, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. (DELGADO, 2014, p. 1503).

No que se refere à conciliação, afirma Sérgio Pinto Martins:

> No Brasil, são previstos na CLT vários dispositivos que exigem a conciliação. Os juízes e tribunais empregarão seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos (art. 764, § 1º). Inexistindo acordo, o juízo conciliatório transforma-se em arbitral (§2º do art. 764). Mesmo após encerrado o juízo conciliatório, as partes poderão celebrar acordo para pôr fim ao processo (§3º do art. 764). Em dois momentos, a conciliação é obrigatória: antes da contestação (art. 846) e após as razões finais (art. 850) (2011, p. 50).

Conforme já mencionado acima, a conciliação está entre as metas do Conselho Nacional de Justiça para a Justiça do Trabalho. É neste aspecto que se propõe a Justiça Restaurativa.

Em muitos dos casos levados à Justiça do Trabalho, as práticas restaurativas poderiam trazer excelentes resultados, contribuindo para a plenitude da aplicação dos princípios que regem tal seara do Direito e da conciliação. Se é possível cogitar e já se tem utilizado as práticas restaurativas aos conflitos considerados mais graves em nossa sociedade e ordenamento jurídico, quais sejam, aqueles que têm consequências criminais, não há motivos para não se refletir acerca da mesma aplicação nos conflitos trabalhistas.

Sobre a conciliação no Direito do Trabalho, a descrição de Mauricio Godinho Delgado poderia perfeitamente ser a descrição do ambiente das práticas restaurativas: “o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa” (2014, p. 1508).

As práticas restaurativas mencionadas na parte inicial deste texto, se coadunam perfeitamente às noções de conciliação no Direito do Trabalho, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1415):

> A conciliação é uma forma autocompositiva, muito utilizada nas relações de trabalho em todos os países e que permite pôr um ponto final à disputa também por meio da própria deliberação dos litigantes. Há mais de um modelo de conciliação, e os autores fazem uma longa classificação teórica, que passa a ser resumida. A conciliação pode ser extrajudicial ou judicial; aquela é prévia ao ingresso da ação no Judiciário, via de regra é colegiada por meio de um órgão com atribuições para esse fim, que será sindical ou não; esta, a judicia al, perante um Tribunal, diverso daquele que julgará o caso ou perante o mesmo Tribunal, como Tribunal de Conciliação, na Alemanha, diferente daquele que julga a questão. Há conciliações privadas e públicas, na conformidade da natureza do órgão ou da pessoa que as promoverá; a conciliação sindical é privada, e a conciliação judicial e a perante o Ministério do Trabalho são públicas. A conciliação será, ainda, prévia ou posterior à eclosão dos conflitos; nos casos de atividades essenciais há países que exigem, antes da greve, a tentativa de conciliação como condição de legalidade da paralisação ou arbitragem obrigatória.

Imagine-se um círculo, tal como descrito em trecho anterior do presente texto, em que poderia estar presente o empregador e talvez ali também outros empregadores da mesma categoria, como sua comunidade de apoio. Estariam também o empregado ou empregados que tivessem experimentado algum tipo de dano, acompanhado de sua família, representantes sindicais, entre outros. O encontro poderia ocorrer de forma preventiva, entre funcionários de diferentes hierarquias dentro da empresa, o que não se confundiria com uma mera reunião de trabalho, uma vez que ali estaria presente um facilitador e eventualmente até representantes da comunidade externa, que pudessem colaborar para o diálogo entre todos.

Pode-se ainda argumentar, a favor da Justiça Restaurativa no Direito do Trabalho, a sua conformidade aos princípios deste ramo do Direito.

A continuidade da relação de emprego é um dos princípios extremamente relevantes, assim afirma Maurício Godinho Delgado:

> Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar as melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (DELGADO, 2008, p. 209).

No que se refere a tal princípio é evidente a aplicabilidade da Justiça Restaurativa.

Outro princípio que poderia contar com o apoio do novo modelo de solução de conflitos, seria o princípio da realidade, que “visa à priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimentos dos papéis”. Continua o mesmo autor, explicando o princípio da razoabilidade, que “evidencia que na interpretação dos fatos e

das normas deve-se agir com bom sendo" (NASCIMENTO, 2010, p. 447).

Neste intuito, para além dos métodos tradicionais de resolução de conflitos, a Justiça Restaurativa pode ser excelente mecanismo para minorar a desigualdade entre as partes em conflito em uma relação trabalhista.

É possível que muitas vezes as partes, apesar de supostamente serem atendidas pelo Poder Judiciário, obtendo algum tipo de resposta a suas demandas, saiam da presença do juiz com a sensação de que a justiça não tenha sido feita. Mesmo o empregado que recebe uma indenização, ou o empregador a quem é reconhecido que cumpriu com todos os seus encargos, podem remanescer frustrados após o julgamento de uma ação trabalhista. É possível que em muitos casos houvesse algum nível de relacionamento mais pessoal, de confiança e quase familiaridade entre reclamante e reclamado, o que muitas vezes ocorre em empresas de menor porte, com número pequeno de funcionários. Tais lacunas não são supridas pelas decisões judiciais tradicionais. Nem sempre o interesse monetário é o mais importante aos litigantes.

Neste intuito, o modelo restaurativo, primando não apenas pela reparação material do dano, mas na reparação dos laços emocionais e sociais rompidos, poderia ser adaptado à realidade trabalhista brasileira. Não se pode olvidar que muitos problemas do ambiente de trabalho carregam uma imensa carga emocional.

No destacado trabalho "Trocando as lentes", um dos textos base da Justiça Restaurativa no mundo, Howard Zehr analisa as relações de poder existentes dentro de qualquer conflito, observando que geralmente o conflito é causado justamente por um desequilíbrio de poder. A utilização do diálogo em um círculo restaurativo poderia causar nos envolvidos uma nova a promissora relação de igualdade, de empoderamento e responsabilidade.

Sobre a possibilidade de aplicação da Justiça Restaurativa nos mais diversos âmbitos da vida social, cite-se Kay Pranis:

> Os círculos de Construção de Paz estão sendo usados em variados contextos. Dentro dos bairros eles oferecem apoio para aqueles que sofreram em virtude de um crime – e ajudaram a estabelecer a sentença daqueles que o cometeram. Nas escolas, criam um ambiente positivo na sala de aula e resolvem problemas de comportamento. No local de trabalho, ajudam a tratar de conflitos. No âmbito da assistência social, desenvolvem sistemas de apoio mais orgânicos, capazes de ajudar pessoas que estão lutando para reconstruir suas vidas. (PRANIS, 2010, p. 16)

Diante do exposto, Caio Augusto Souza Lara (2013) aduz:

> Imagina-se que as práticas circulares de justiça restaurativa poderiam ser úteis na construção de uma nova abordagem para o trato do conflito trabalhista. Tais ferramentas poderiam ser utilizadas em "Núcleos de Justiça Restaurativa" a serem

> instalados em Tribunais Regionais do Trabalho, que concentrariam as ações Restaurativas e serviriam como guia de um projeto piloto. Considera-se, também, a realização dos encontros restaurativos na própria sala de conciliação, momento em que os juízes trabalhistas, após passarem por capacitação específica, teriam condições de promoverem a restauração com a utilização das técnicas de Justiça Restaurativa.

Para tanto, seria possível manter equipes multidisciplinares nas Varas do Trabalho, quando o magistrado percebesse que um embate seria melhor resolvido mediante as práticas da Justiça Restaurativa, poderia encaminhar o caso a tal equipe. Também seria interessante a celebração de convênios com instituições que tivessem pessoas capacitadas a conduzir os círculos, como as faculdades por exemplo. Instituições estas que poderiam ser procuradas por empregados ou empregadores até mesmo independente de uma demanda judicial ou como forma de prevenir tal demanda.

Evidentemente nem toda questão trabalhista poderia ser submetida à Justiça Restaurativa, situações que girem em torno apenas de obrigações pecuniárias, em que não houvesse efetivamente o que "restaurar", não precisariam da Justiça Restaurativa, bem como aquelas em que as partes se recusarem a se submeter aos círculos.

Sugere-se a aplicação dos círculos restaurativos em algumas hipóteses tais como: casos de reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, casos de assédio moral, casos de acidente de trabalho causados por colegas trabalhadores ou com culpa recíproca e, notadamente, em situações preventivas, na construção e manutenção de bom relacionamento entre trabalhadores e entre estes e seus empregadores.

No que se refere à reintegração no trabalho, salienta Caio Augusto Souza Lara (2013):

> A abordagem da Justiça Restaurativa poderia trazer nova luz para velhas questões trabalhistas. Um dos problemas comuns vistos na Justiça do Trabalho é o da reintegração do trabalhador com estabilidade provisória de emprego, como é, por exemplo, o caso dos trabalhadores membros da CIPA (art. 10, inciso II, alínea "a" do ADCT), da gestante (art. 10, II, "b" do ADCT), do dirigente sindical (art. 8º da CR e art. 543, parágrafo 3º da CLT), dos dirigentes de cooperativa (art. 55 da Lei nº 5.764/71) e dos trabalhadores que sofreram acidente de trabalho (art. 118 da Lei nº 8.213/91).

Seria evitado, em casos assim, o retorno do empregado a um ambiente de trabalho hostil, a partir do diálogo em um círculo que prepararia seu retorno ao trabalho e ao convívio com demais colegas e empregadores.

Tudo isto demanda uma mudança de mentalidade de todos os envolvidos e inclusive dos conceitos transmitidos no ensino jurídico. Afirma ZEHR (2008, p. 64) que "a educação jurídica concentra-se nas regras e processos relativos à culpa, e os estudantes de direito recebem pouca

instrução no tocante à negociação e desenho da sentença". Todo nosso "treinamento" é voltado a solucionar fatos que ficaram no passado, é necessário delinear soluções que melhorem a vida dos indivíduos no futuro.

É evidente que, a despeito da aplicação de métodos restaurativos, nunca se poderia olvidar dos princípios e garantias que regem o Direito do Trabalho, fruto de anos de lutas e conquistas por parte dos trabalhadores, tais como, por exemplo, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

5 CONCLUSÕES

De tudo ficaram três coisas...
A certeza de que estamos começando...
A certeza de que é preciso continuar...
A certeza de que podemos ser interrompidos
antes de terminar...
Façamos da interrupção um caminho novo...
Da queda, um passo de dança...
Do medo, uma escada...
Do sonho, uma ponte...
Da procura, um encontro!
(Fernando Sabino)

Ao finalizar a presente pesquisa, pontua-se que a Justiça Restaurativa é perfeitamente compatível com a Justiça do Trabalho, sendo importante instrumento para a democratização das relações de trabalho e consequentemente das relações sociais.

Utilizando-se de palavras de Mauricio Godinho Delgado já citadas, é possível trazer a "controvérsia auto gerida pelas próprias partes" em sua plenitude aos conflitos trabalhistas e não apenas em conflitos coletivos como mencionados nos manuais de Direito do Trabalho.

Importante a reflexão de Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, sobre a necessidade da conexão entre o Poder Judiciário e todos os demais setores da sociedade: "Uma Justiça Restaurativa exige uma prática multidisciplinar, enfatizando-se a importância da interconexão do Judiciário com os movimentos sociais e outros ramos científicos na busca de uma Justiça Cidadã, reformulando, assim, nossa concepção de justiça, como resposta e reparação de atos anti-jurídicos" (2012).

Um dos intuitos do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, observando-o como parte hipossuficiente perante o empregador. O círculo de sentença ou círculo de construção de paz atua exatamente nesta intenção: o equilíbrio e igualdade entre as pessoas envolvidas.

Outro aspecto positivo da restauração também no Direito do Trabalho, é reduzir seu aspecto meramente monetário, tanto do ponto de vista do empregado (que muitas vezes busca

lucros com uma Ação Reclamatória), como do ponto de vista do empregador (que não raras vezes deliberadamente deixa de cumprir com seus deveres para reduzir seu impacto financeiro em um acordo trabalhista). Assim, os aspectos humanos envolvidos seriam melhor considerados e futuros abusos seriam evitados.

A Justiça Restaurativa já vem surtindo excelentes efeitos em conflitos mais graves do que aqueles que envolvem relações de trabalho. Aplica-se a Justiça Restaurativa a crimes, atos infracionais, conflitos domésticos e familiares, por que não se levar esta abertura à participação mais direta das partes também à Justiça do Trabalho?

Destaque-se que não se pode depositar todas as esperanças de aperfeiçoamento do sistema judiciário brasileiro nas práticas restaurativas. O entusiasmo de seus defensores precisa ser visto com cautela para que não sejam abandonadas garantias conquistadas mediante séculos de lutas. Porém, ao observar as dificuldades que atualmente enfrenta qualquer cidadão que necessite de tutela jurisdicional, não se pode ignorar uma proposta séria de novidade que pode trazer impactos à sociedade e principalmente à missão maior do Direito, qual seja, a pacificação social.

Também nos conflitos de trabalho, seria extremamente salutar um dos principais efeitos das práticas restaurativas, qual seja, a devolução às partes do poder sobre suas próprias vidas. O empregado, visto como hipossuficiente, dependente da oportunidade de trabalho em tese "oferecida" pelo empregador, no círculo restaurativo estaria lado a lado dele, em igualdade.

Obviamente que tudo isto demanda uma grande mudança de mentalidade, não apenas dos profissionais do Direito, mas de toda a sociedade, ainda muito impregnada do grande poder do capital em detrimento do trabalhador, a quem cabe apenas acatar as decisões do empregador sob pena de perder novas oportunidades de trabalho. A participação em um círculo não pode jamais ser usada posteriormente em desfavor de qualquer das pessoas envolvidas.

Conclui-se que é possível afirmar que em breve os manuais de Direito e Processo do Trabalho incluirão cada vez mais comentários sobre práticas restaurativas, métodos que certamente contribuem para que o cidadão saia da presença do Poder judiciário com a sensação de que efetivamente foi atendido. Trata-se sem qualquer dúvida, de importante meio de humanização das soluções de conflitos em geral e também dos trabalhistas.

6 REFERÊNCIAS

ACHUTTI, Daniel. **Modelos contemporâneos de justiça criminal**. Porto Alegre: Livraria do

Advogado, 2009.t

_____. **Justiça restaurativa e abolicionismo penal**: contribuições para um novo modelo de administração de conflitos no Brasil. São Paulo: Saraiva, 2014.

BARROS, Ana Maria Soares Ribeiro. **Justiça Restaurativa - Uma Justiça Do Trabalho Mais Cidadã**. *In*: XI Encontro dos Juízes do Trabalho da Sexta Região. 11 nov 2012.

CNJ. **Metas 2016.** Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas>. Acesso em 7 dez 2015.

CHRISTIE, Niels. Conflict as property. **The Britsh Journal of Criminology**. v. 17. n.1. jan/1977. Disponível em: <bjc.oxfordjournal.org>. Acesso em: 4 abr 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. 13 ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2014.

GIAMBERARDINO, André Ribeiro. **Crítica da pena e justiça restaurativa**. Florianópolis: Empório do Direito, 2015.

LARA, Caio Augusto Souza. **A justiça restaurativa como via de Acesso à Justiça**. 2013. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 32 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDRADO, Nayara Rodrigues; ARAÚJO, Marina Fagundes. **JUSTIÇA RESTAURATIVA: um novo paradigma de resolução de conflitos** In: II Congresso Nacional da FEPODI (2.: 2013: São Paulo, SP). Anais do II Congresso Nacional da FEPODI. – São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, setembro, 2013.

MORRIS, Alisson. Criticando os críticos: uma breve resposta aos críticos da justiça restaurativa.*in*: Slakmon, C., R. De Vitto, e R. Gomes Pinto (org). **Justiça Restaurativa**. Brasília – DF: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento -

PNUD), 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25 ed. Saraiva, 2010.

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

PINTO, Renato Sócrates Gomes. Justiça restaurativa é possível no Brasil? *in*: Slakmon, C., R. De Vitto, e R. Gomes Pinto (org). **Justiça Restaurativa**. Brasília – DF: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD), 2005.

PRANIS, Kay. **Processos circulares**. São Paulo: Palas Athena, 2010.

ZEHR, Howard. **Trocando as lentes**. São Paulo: Palas Athena, 2008.