

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - UFS**

JUSTIÇA MEDIÁTICA E PREVENTIVA

ADRIANA SILVA MAILLART

JAMILE BERGAMASCHINE MATA DIZ

MAURO JOSÉ GAGLIETTI

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 – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

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

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

J961

Justiça mediática e preventiva [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Adriana Silva Maillart, Jamile Bergamaschine Mata Diz, Mauro José Gaglietti – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-060-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Mídia. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34



XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

JUSTIÇA MEDIÁTICA E PREVENTIVA

Apresentação

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos este livro produto dos dezenove trabalhos apresentados no GT de Justiça Mediática e Preventiva na 24ª edição do CONPEDI em Aracajú (Sergipe) em junho de 2015. O tema deste GT ganhou relevância e, já há algum tempo, sentia-se a necessidade de um ambiente próprio para a discussão dos meios adequados de resolução de controvérsias, tendo em vista, principalmente, o aumento do número e a qualidade dos artigos apresentados nesta área. Assim, por iniciativa dos coordenadores dos GTs de Acesso à Justiça e da Diretoria do Conselho Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Direito entendeu-se relevante a criação de um GT específico para tratar das formas consensuais de solução de conflitos.

A criação deste novo GT coaduna com um momento importante pela qual passam as ADRs no Brasil, principalmente, com a aprovação da Lei nº. 13.129/2015, que amplia a aplicação da arbitragem; da sanção do Novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), que traz capítulo específico sobre a mediação e conciliação e diretrizes para as audiências conciliatórias e mediáticas; e também da tão aguardada promulgação da Lei Brasileira de Mediação (Lei nº. 13.140, de 26 de junho de 2015).

Desta maneira, o Conpedi, atento às transformações no âmbito jurídico e social, vem, uma vez mais, responder aos anseios e às demandas da sociedade acadêmica, criando um veículo para tratar das discussões oriundas dos cursos de pós-graduação e pesquisas em Direito. Isto reflete, sem dúvida, na importância essencial do Conpedi como instrumento de encontro, discussão, reflexão e divulgação dos trabalhos realizados em cenário nacional e internacional.

Assinala-se, assim, que ficamos muito felizes com a incumbência de coordenarmos a primeira edição deste GT voltado à Justiça Mediática e Preventiva. Ao todo, como ressaltado anteriormente, foram 19 trabalhos apresentados, destacando-se que todos os autores e autoras marcaram, significativamente, presença. O debate foi conduzido de modo a facilitar a comunicação, o diálogo e o entendimento entre as pessoas interessadas, todos com grande envolvimento pessoal, profissional e afetivo com os temas abordados e revelam o estágio das pesquisas no que se refere à cultura da autocomposição dos conflitos emergentes na sociedade brasileira, enfatizando-se, nesse caso, os aspectos associados ao litígio na esfera do

Poder Judiciário, e fora, na intervenção junto aos conflitos de interesse cujas partes ao procurarem os núcleos de prática jurídica e as câmaras arbitrais (Lei 9.307/96) tendem a acessar à justiça de um modo mais abrangente e eficiente.

A temática em tela encontra-se em voga em virtude do papel que passa a exercer a mediação na conjectura do Código de Processo Civil (CPC) que vigorará no Brasil a partir de março do próximo ano na medida em que está em harmonia com o Preâmbulo da Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, a institucionalização da mediação no Brasil torna-se extremamente relevante, sobretudo, por abordar extrajudicialmente e judicialmente - os conflitos associados à parentalidade e à conjugalidade no âmbito das famílias brasileiras. Assim, salientam-se os tópicos presentes no novo Código de Processo Civil e na Lei da Mediação aprovados recentemente para refletir acerca da necessidade da preparação cultural do conjunto da sociedade, das famílias e dos profissionais do Direito.

Nessa senda, percebe-se que há um incentivo ao diálogo e ao entendimento, voltando-se, assim, para a busca de um acordo. Provavelmente, a instalação da mediação por via institucional, estatal, e, sobretudo, o seu entendimento e a sua implementação poderá colaborar com a alteração da cultura do litígio expresso, em grande medida, pela judicialização de todas as controvérsias que ocorrem no âmbito social, e, ao mesmo tempo, poderá reduzir a quantidade de processos, que se arrasta junto ao Poder Judiciário há muitos anos. Ao mesmo tempo, nota-se a preocupação segundo a qual é necessário pensar para além da legislação, sobretudo, em relação à singularidade dos operadores do Direito no Brasil. Assinala-se, nesses termos, que o direito que vigora no País possui entre as suas fontes os princípios gerais que também interferem na criação da lei e, principalmente, na sua efetivação (ou não efetivação) ao concretizar materialmente o direito entendido aqui como o acesso à justiça enquanto direito fundamental dos direitos fundamentais.

Pode-se afirmar que, se inicialmente o movimento de acesso à justiça buscava endereçar conflitos que ficavam sem solução em razão da falta de instrumentos processuais efetivos, voltando-se inicialmente a reduzir a denominada litigiosidade contida. Hoje, atenta-se para o fato de a processualística voltar-se a resolver disputas de forma mais eficiente e eficaz - afastando-se muitas vezes de fórmulas exclusivamente jurídicas e incorporando métodos transdisciplinares a fim de atender não apenas aqueles interesses juridicamente tutelados, mas também outros que possam auxiliar na sua função de pacificação social diante da percepção segundo a qual todo o conflito se diferencia do litígio à razão de ser multidisciplinar, ao passo que o litígio é um aspecto do conflito, aquele que se associa direta e indiretamente à dimensão jurídica. Toda a sentença é uma boa resposta ao litígio, mas não resolve o conflito em sua amplitude.

Além disso, percebe-se que por meio da incorporação desses diversos procedimentos ao sistema processual o operador do direito tende a preocupar-se, também, com a litigiosidade remanescente aquela que, em regra, persiste entre as partes após o término de um processo heterocompositivo à medida que amplia-se a existência de conflitos de interesses que não foram tratados no processo judicial - seja por não se tratar de matéria juridicamente tutelada, seja por não se ter aventado certa matéria juridicamente tutelada perante o Estado. Soma-se a tal atitude, outra, a atentar para o princípio do empoderamento, em sintonia fina com um modelo preventivo de conflitos na medida em que capacita as partes a melhor comporem seus conflitos educando-as com técnicas de negociação e mediação. Além desses dois aspectos, pode-se voltar mediante o emprego desse instrumento de pacificação social para que haja uma maior humanização do conflito. Em outros termos: concebe-se o princípio da validação ou o princípio do reconhecimento recíproco de sentimentos, sobretudo, à medida que esse novo paradigma de ordenamento jurídico se desenvolve, nota-se a necessidade da adequação do exercício profissional de magistrados para que estes assumam cada vez mais uma função de gestão de processos de resolução de disputas. Naturalmente, a mudança de paradigma decorrente dessa nova sistemática processual atinge, além de magistrados, todos os operadores do direito, já que, quando exercendo suas atividades profissionais nesses processos, que, em regra são menos adversarial e mais propenso à utilização criativa dos instrumentos jurídicos existentes no ordenamento jurídico para uma atuação cooperativa enfocada na solução de controvérsias de maneira mais eficiente. Desse modo, criou-se a necessidade de um operador do direito que aborde questões como um solucionador de problemas ou um pacificador a pergunta a ser feita deixou de ser "quem devo acionar" e passou a ser "como devo abordar essa questão para que os interesses que defendo sejam atingidos de modo mais eficiente".

Assim, as perspectivas metodológicas do processo de mediação refletem uma crescente tendência de se observar o operador do direito como um pacificador mesmo em processos heterocompositivos, pois começa a existir a preocupação com o meio mais eficiente de compor certa disputa na medida em que esta escolha passa a refletir a própria efetividade do profissional. A composição de conflitos "sob os auspícios do Estado", de um lado, impõe um ônus adicional ao magistrado que deverá acompanhar e fiscalizar seus auxiliares (conciliadores autocompositivos, mediadores e árbitros no âmbito da Lei 9.307/1996), ainda que somente quando requisitado como no exemplo da demanda anulatória de arbitragem. Por outro lado, a adequada sistematização desses mecanismos e o seu estímulo para que as partes os utilizem é marcante tendência do direito processual, na medida em que vai ganhando corpo a consciência de que, se o que importa é pacificar, torna-se irrelevante que a pacificação venha por obra do Estado ou por outros meios, desde que eficientes.

A arbitragem, neste sentido, funciona como um instrumento alternativo para solucionar as controvérsias que privilegia a autonomia das partes para determinar o alcance das medidas compositivas e a lei aplicável para alcançar tal solução. No âmbito interno, embora a Lei n. 9.307/96 não inaugure a arbitragem no plano jurídico nacional, foi responsável por imprimir uma feição mais moderna além de promover a sistematização do tema e, por isso, compreender as influências sob as quais se encontravam a jurisprudência brasileira em relação à arbitragem no momento de sua elaboração permite conhecer os mecanismos que proporcionaram o desenvolver de sua aplicação no país. No âmbito internacional, pode-se perceber a influência das Convenções de Direito Internacional em matéria de arbitragem na elaboração da lei nacional. Ainda que antes da incorporação de alguns instrumentos normativos ao âmbito interno, certas garantias eram necessárias para que o país pudesse apresentar uma maior confiabilidade a nível internacional no que concernia a proteção jurídica das questões arbitrais.

Agora, um dos pilares da arbitragem se refere à questão da segurança jurídica que deve ser analisada também sob a perspectiva da aplicação e interpretação posterior do reconhecimento e admissibilidade dos efeitos da sentença arbitral sobre as relações jurídicas. Ainda que haja uma regulação específica atinente à utilização do mecanismo arbitral, este só ganha força na medida em que as autoridades judiciais se inclinam pela devida observância da vontade das partes em se submeter a esta forma de solução de controvérsias, e logram admitir que no âmbito da esfera privada podem os particulares pactuar da forma que melhor lhes convier, observados os limites dispostos pelo próprio sistema. A adoção de uma lei segundo os mais avançados parâmetros internacionais não tem o condão de fornecer a segurança jurídica necessária se as instituições brasileiras, especialmente o Judiciário, não conseguirem compreender a importância do instituto para a concretização inclusive do direito fundamental de acesso à justiça.

O Novo Código de Processo Civil confirma a arbitragem como um instrumento jurisdicional autônomo e reconhece a importância do mesmo, pondo fim à eterna e estéril discussão sobre legitimidade, validade, legalidade e aplicação da sentença arbitral. Além disso, inova ao estabelecer a possibilidade de integração entre juízo arbitral e juízo estatal para cumprimento de medidas liminares, cautelares e antecipações de tutelas, bem como para condução e oitiva de testemunha renitente, dando plena eficácia ao art. 22 da Lei de arbitragem. Outro ponto digno de nota é que preserva uma das características básicas da arbitragem que é justamente o sigilo, já que a confidencialidade é essencial para a manutenção de certos negócios ou a formulação de estratégias empresariais e o desenvolvimento de novos produtos.

A mediação, a ser nesse momento discutida, constitui uma prática jurídica que pode contribuir com a construção da autonomia. Sendo assim, a obra em foco sugere a você leitor /leitora que atente para esse mecanismo não-adversarial de encaminhamento de conflitos enquanto prática pedagógica de construção da autonomia e de construção do Direito emancipatório. Em outras palavras, a mediação transformadora é, na verdade, uma forma de ecologia política de resolução dos conflitos sociais e jurídicos. Forma particular na qual o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal. A mediação é uma forma alternativa ao processo judicial (com o outro) de resolução de conflitos e litígios, sem que exista a preocupação de dividir a justiça ou de ajustar o acordo às disposições do direito positivo.

Por fim, quer-se que essa obra possa contribuir com os esforços dos juristas que há décadas clamam pela mediação emancipatória que ao se transmutar de um mero procedimento de resolução de conflitos para se converter em um verdadeiro instrumento de exercício da cidadania, na medida em que possibilita a criação de um direito inclusivo, rompendo com o normativismo jurídico estatal, possibilitando - concretamente - o surgimento de um direito plural, capaz de absorver as expectativas de uma maior variedade de sujeitos sociais, em especial aqueles oriundos de segmentos mais marginalizados da sociedade. Assim, a mediação transformadora assinada por Luis Alberto Warat se coaduna perfeitamente com as perspectivas de uma nova política judiciária que deve estar comprometida com a democratização do direito e da sociedade.

Pode então o direito transformar a sociedade? Os autores/autoras dos textos desse livro pensam e agem de forma otimista a tal assertiva na medida em que além de guiar as coletividades na defesa daquilo que foi ao menos formalmente conquistado, o debate jurídico, enquanto manifestação do político, possibilita a ampliação do campo de luta pela afirmação de identidades sejam elas individuais ou coletivas e a conquista do reconhecimento e legitimação da pluralidade, em um verdadeiro exercício de emancipação da cidadania e democratização da sociedade. Diante de tal perspectiva, um livro pode transformar pessoas e estas o mundo.....

Nesse caso, nos resta a desejar a você que está nos acompanhando até aqui, que seja feliz, na medida do possível e faça uma adorável viagem mental entre as linhas dos trabalhos que se encontram nas próximas páginas!

Até breve,

Profa. Dra. Adriana Silva Maillart (Uninove)

Prof. Dr. Mauro Gaglietti (URI, FAI, IMED)

Prof. Dra. Jamile Bergamaschine Mata Diz (UIT e UFMG)

Organizadores da obra

**PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA:
GOVERNANÇA, DIÁLOGO SOCIAL E COEXISTENCIALIDADE NA
PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DO TRABALHO - O SISTEMA
NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (NINTER)**

**PARTICIPATION OF SYNDICATES IN THE ADMINISTRATION OF JUSTICE:
GOVERNANCE, SOCIAL DIALOGUE AND COEXISTENTIALITY IN THE
PREVENTION AND SOLUTION OF THE LABOR CONFLICTS- THE INTER-
SYNDICAL NUCLEI OF LABOR CONCILIATION (NINTER) SYSTEM**

**Antonio Gomes de Vasconcelos
Gabriela de campos Sena**

Resumo

As políticas nacionais de promoção do acesso à justiça e de administração da justiça emanadas pelo Ministério da Justiça e pelo Conselho Nacional de Justiça incluem o fomento aos meios não judiciais de prevenção e resolução dos conflitos de interesses. O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (Ninter) tem função integrativa destas políticas do âmbito das relações do trabalho, em especial da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, instituída pela Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça- CNJ que, dada a peculiaridade dos conflitos sociolaborais, não estendeu aos Tribunais do Trabalho os instrumentos destinados à implementação dessa política (artigo 8º da resolução retro mencionada).

Palavras-chave: Conflitos sociolaborais, Administração da justiça, Sistema ninter.

Abstract/Resumen/Résumé

The national policies for the promotion of access to justice and the administration of justice issued by the Ministry of Justice and the National Council of Justice include the promotion of non-judicial means of prevention and resolution of conflicts of interest. The Inter-Syndical Nuclei of Labor Conciliation (NINTER) system has an integrative function of these policies the scope of work/labor relations, especially the National Judicial Policy of proper handling of conflicts of interest under the Judiciary, established by Resolution 125/2010 of the National Council of Justice- CNJ that, given the peculiarity of the socio-labor conflicts, did not extend to the Labor Courts instruments for the implementation of this policy (article 8 of resolution aforementioned).

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Socio-labor conflicts, Administration of justice, Ninter system.

I- Introdução

Considerando a singularidade dos conflitos sociolaborais, individuais e coletivos, a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário (Res. 125/10, CNJ) não estendeu as “ações de incentivo à auto composição de litígio e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação”, aos Tribunais do Trabalho, uma vez que os “Centros Jurídicos de Solução de Conflitos e Cidadania” instituídos pela Resolução 125/10 do CNJ, se limitam a “atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários”.

Por outro lado, a Resolução de número 70/09 instituiu como objetivo estratégico, dentre os que compõem o Plano Estratégico Nacional, “facilitar o acesso à justiça”, dando-lhe o sentido de “democratizar a relação da população com os órgãos judiciais e garantir equidade no atendimento à sociedade” estabelecendo como linha de atuação a promoção de “meios que garantam acessibilidade real (democratização do acesso),” conforme o anexo I da Resolução 70/09. Além disso, insere-se no âmbito das políticas nacionais a implementação de meios não judiciais de prevenção e resolução dos conflitos.

Contudo, a implementação destes mecanismos na seara trabalhista requer instrumentos e garantias institucionais compatíveis com o status jurídico dos direitos trabalhistas, enquanto direitos fundamentais, indisponíveis e inalienáveis, dado o seu caráter alimentar. A falta de instrumentos e garantias indispensáveis ao alcance desse desiderato, dada a sua informalidade e, sobretudo, a ausência, de instrumentos institucionais orientados para o diálogo interinstitucional, entre os sindicatos e as instituições do sistema de justiça, e de mecanismos de acompanhamento e aprimoramento dos procedimentos de prevenção e de resolução não judicial dos conflitos trabalhistas, foram determinantes para que as comissões de comissões de conciliação prévia (CCP’s) não atendessem à expectativa que se criou em torno delas. Ao contrário, não gozam, por isso, da credibilidade e confiabilidade necessárias à sua legitimação como instrumento efetivo de prevenção dos conflitos judiciais. O avolumamento das demandas coloca em risco a agilidade e a operacionalidade da Justiça do Trabalho.

Neste artigo apresenta-se o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista como instituição jurídica apta a cumprir tais políticas, no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, mediante a elucidação do seu modo de constituição, os elementos institucionais que o caracterizam, seus objetivos institucionais e o modo como estes se operacionalizam. De resto, demonstra-se o modo como tais instituições, uma vez implantadas, no respectivo âmbito

de representação Inter categorial, promovem a participação dos sindicatos na administração da justiça e institucionalizam o diálogo e a cooperação entre as entidades sindicais e as instituições do sistema de justiça, com objetivo de: prevenir conflitos individuais e coletivos do trabalho, promover o diálogo e a concertação social entre as instituições do trabalho e os sindicatos e a negociação coletiva como instrumentos orientados para a busca da adequação do cumprimento e a efetividade dos direitos e obrigações trabalhistas às peculiaridades de cada setor de atividade.

Opta-se pela apresentação de uma visão panorâmica do Sistema Ninter, simultaneamente, como instituição e como instituto jurídico, de modo suficiente a identificá-lo como figura jurídica autônoma e distinta, apesar de comumente equiparada, indevidamente, às comissões de conciliação prévia. Equívoco oriundo, em parte, do fato de que a juridicização da referida instituição ter se operado por da técnica do *recepção* ou do *reconhecimento*, pela qual a ordem jurídica, por opção do legislador, converte em norma jurídica, uma realidade já instituída e pré-existente enquanto instituição social. Razão pela qual, a norma inscrita no art. 625-H, CLT, é norma de *reconhecimento* por meio da qual transforma em instituição jurídica o Sistema Ninter nos moldes em que foi traduzida no Manual Básico do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, então editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.¹

A exposição que se segue inspira na conformação oficial da instituição e do instituto jurídico tal como conformado no documento oficial publicado pelo Poder Executivo e na produção científica em que se construíram os fundamentos, a base teórica e os conceitos operacionais que os identificam. Para mais além, apresenta-se, ao final, a relação de toda a produção bibliográfica existente sobre o tema, bem como uma breve referência à atividade de extensão desenvolvida no âmbito do Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça da Universidade Federal de Minas Gerais (PRUNART-UFMG), que inclui dentre seus múltiplos objetivos institucionais, disponibilizar aos sindicatos todo o conhecimento existente sobre o tema e, por intermédio da metodologia da pesquisa ação, além de auxiliar e dar suporte aos interessados na sua criação e na implementação de suas atividades institucionais.

Por fim, abre-se espaço à apresentação, ainda que também sucinta, a título de “prova de realidade”, dos resultados alcançados pela experiência concreta do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG, nas suas duas décadas de funcionamento

¹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Núcleo intersindical de conciliação trabalhista - NINTER – Manual Básico*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego - SRT, 2000.

(1994/2014), enfatizando os impactos sociais e na administração da justiça local dos resultados alcançados no âmbito da prevenção e da resolução não judicial dos conflitos, a partir de dados estatísticos colhidos *in loco*, nos arquivos da instituição. Trata-se da legitimação da teoria e prática da instituição por seus resultados.

II- Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER): uma visão panorâmica

A presente caracterização do Sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista possui natureza teórico-sintética no que tange à exposição elaborada, portanto, para aprofundamento na teoria remete-se o leitor a consultar diretamente as fontes mencionadas no item VIII deste artigo (*referências específicas sobre o Núcleo Intersindical de conciliação Trabalhista*).

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista é um sistema simultâneo de prevenção e resolução de conflitos trabalhistas, previsto no artigo 625- H da CLT. É uma pessoa Jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída sempre por um sindicato de trabalhadores e um sindicato patronal em determinado setor de atividade com o objetivo de promover a melhoria das relações de trabalho no âmbito da respectiva categoria em que se insere.

A criação dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista depende exclusivamente da iniciativa dos sindicatos de cada setor de atividade coletivamente organizado no exercício de suas prerrogativas constitucionais de defesa de interesses e direitos das respectivas categorias e do direito à livre associação para fins lícitos. O sistema haure seu fundamento jurídico diretamente da Constituição Federal, em razão da pronta vigência dos direitos fundamentais.²

A existência do Núcleo assenta-se nos princípios constitucionais da *livre associação*, (artigo 5º, XVII), *da autonomia coletiva* e *da negociação coletiva* (artigo 7º, XXVI, e artigo 8º, III, CF/88), além do princípio da legalidade.

O NINTER se caracteriza como um sistema aberto, justamente, por ser um espaço institucionalizado de diálogo social em que os militantes do mundo do trabalho poderão realizar diagnósticos que contribuirão para a prevenção dos principais conflitos atinentes à categoria signatária do Núcleo.

² VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 379.

A constituição de um núcleo passa pela fase da negociação e pela fase da implantação. O procedimento para criação engloba “duas vias: a) os sindicatos começam a discutir as cláusulas estatutárias e até mesmo negociá-las ou b) estabelecem na Convenção Coletiva a criação do Núcleo e um prazo para a sua constituição.”³

A fundamentação para a criação do Núcleo é baseada na aplicação de dois princípios constitucionais primordiais e basilares: a) *princípio da dignidade da pessoa humana e b) valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos III e IV da Constituição).*⁴

Conseqüências aos dois princípios basilares retro mencionados são, ainda, princípios norteadores da implantação e manutenção dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista:

[...] Construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, inciso I da CRFB); a garantia do desenvolvimento Nacional (artigo 3º, inciso II); a erradicação da pobreza e da marginalização (artigo 3º, inciso III); a liberdade de ação limitada pela lei (artigo 5º, inciso II); a liberdade de associação sindical (artigo 8º); a tutela sindical de interesses e direitos coletivos e individuais das categorias profissionais e econômicas (artigo 8º inciso III); a negociação coletiva (artigo 7º, XXVI da CRFB); a justiça social na ordem econômica (artigo 170 da CRFB); a busca do pleno emprego (artigo 170, inciso VIII); a harmonia e o equilíbrio nas relações de trabalho [...].⁵

Como objetivos do Núcleo Intersindical de Conciliação trabalhista elencam-se: a) criação de um espaço institucionalizado destinado à democratização das relações sindicais e das relações entre os sindicatos e as instituições encarregadas da organização do trabalho; b) instituição de espaço de comunicação (diálogo social) e de concertação de ações entre instituições do trabalho/autoridades, a fim de dar coerência a essas ações frente a um mesmo contexto de realidade ou a uma mesma situação de fato, bem como dar transparência e publicidade a essas ações, submetendo-se à participação de todos os envolvidos; c) desenvolvimento da negociação coletiva como instrumento de suprimento de ‘ausências normativas’, de adequação da legislação do trabalho às condições e às singularidades da realidade local e de fortalecimento da autonomia coletiva;⁶ d) institucionalizar a prática do Tripartismo de base local para promover a melhoria, a racionalização e o aperfeiçoamento das relações de trabalho; e) estudar, analisar e discutir o modo como se verificam as relações de

³ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista* – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento. São Paulo: LTr, 1999, página. 319.

⁴ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista* – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento. São Paulo: LTr, 1999, página. 123.

⁵ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista* – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento. São Paulo: LTr, 1999, páginas 123 a 125.

⁶ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, páginas 358 a 362.

trabalho para dar maior suporte à negociação coletiva das categorias envolvidas; f) prevenir litígios através do estímulo das partes ao exercício dos seus direitos e cumprimento de suas obrigações trabalhistas; g) cumprir um papel pedagógico em relação a trabalhadores e empregadores das categorias representadas pelos sindicatos signatários; h) assistir as rescisões em busca da correção do acerto rescisório; i) estimular e valorizar a negociação coletiva como meio de adequação da legislação trabalhista à realidade local, bem assim, como modo de prevenção de litígios através do exercício do direito de auto-regulamentação amplamente deferido aos sindicatos a partir da Constituição Federal editada em 1988; j) instituir mecanismos mais ágeis de atualização e evolução da regulamentação das relações de trabalho substituindo-se a data base por uma negociação coletiva permanente; k) instituição de mecanismos alternativos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas: conciliação (regra), mediação (excepcionalmente) e arbitragem coletiva e intersindical.⁷

A composição orgânica do NINTER é caracterizada pelo *princípio da paridade* na representação entre os sindicatos nos órgãos colegiados que a compõe a estrutura interna do núcleo, formada por: “a) Conselho Tripartite; b) Diretoria Executiva; c) Seção Intersindical de Conciliação- SIC; d) Conselho de arbitragem; e) Secretaria.”⁸

O Conselho Tripartite (interinstitucional) é o órgão máximo do Núcleo. Caracteriza-se por ser um órgão deliberativo com poderes normatizador e administrativo, responsável por estabelecer um canal de diálogo permanente entre os trabalhadores e empregadores, entre estes e os órgãos estatais atuantes no mundo do trabalho.⁹ Assim, “a busca do desenvolvimento da economia, em seu conjunto, especificamente no setor de atividade em que atua o NINTER, a melhoria das condições de trabalho e a elevação do nível de vida dos trabalhadores se verificam, nos termos do Tripartismo de base local, num nível mais profundo.”¹⁰

Para facilitar a compreensão das potencialidades do Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, bem como sua composição orgânica, ilustrar-se-á, as interações externas e internas, esquematicamente, com a figura abaixo:

⁷ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995. Ideias extraídas do capítulo IV, páginas 78 a 91.

⁸ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento*. São Paulo: LTr, 1999, páginas 146 a 153.

⁹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento*. São Paulo: LTr, 1999, páginas 146 e 147.

¹⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça*. São Paulo: LTr, 201, páginas 410 e 411.

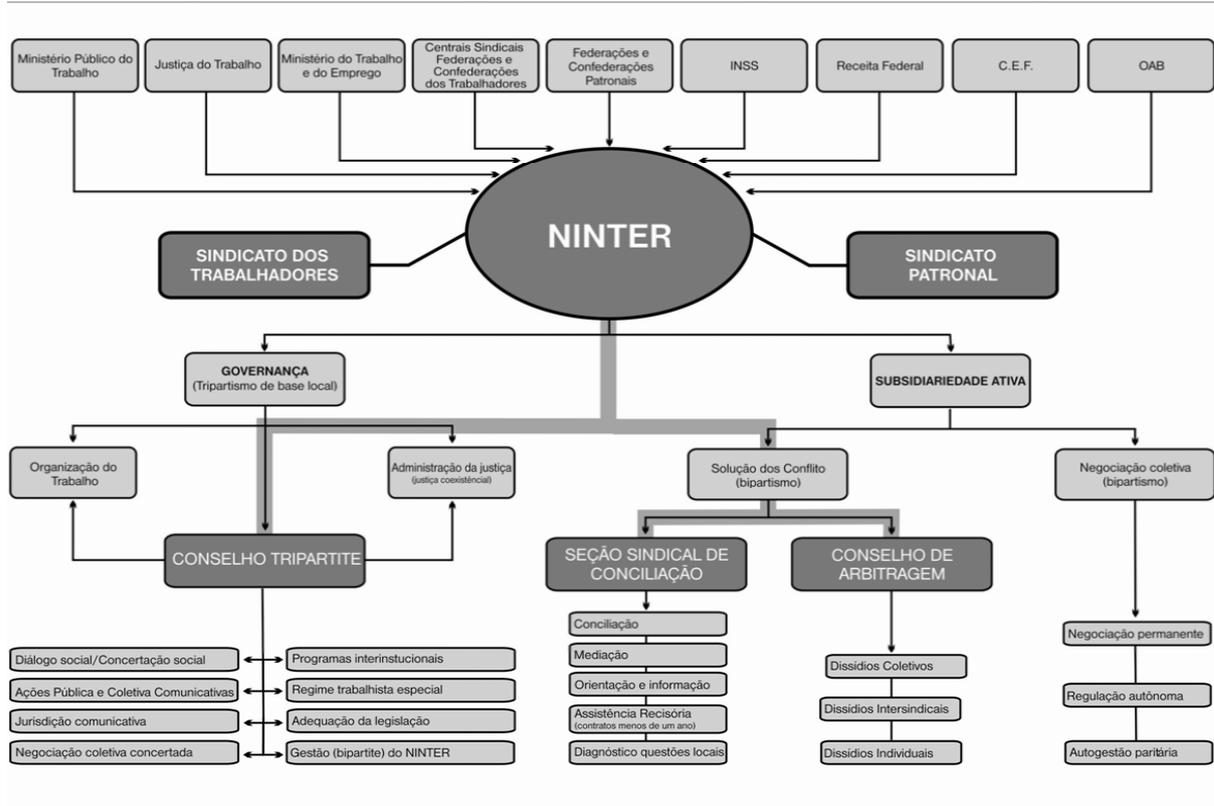


Figura 1- – Interações (internas e externas) do sistema NINTER. VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Conferencia proferida no Congresso Internacional de Resolução Privada de Disputas, Recife, nov./2001(Slide exibido). Cf. VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *A função dos conselhos tripartites dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: a organização intercategoriais das relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e solução dos conflitos) orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa.* Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: UFMG, 2002, p. 335.

A organização interna do Núcleo compreende uma divisão racional dos trabalhos baseada na repartição de competências compatíveis com a natureza de cada uma das atividades a serem executadas. O objetivo primordial da estrutura é estabelecer o máximo de agilidade, eficiência e eficácia a cada um dos órgãos internos apresentados anteriormente.

Almejou-se até aqui, estatuir apenas uma base preliminar e sucinta sobre o Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista com o objetivo de apresentar, esquematicamente, os fundamentos e as funções de uma instituição apta a prevenir e dirimir conflitos trabalhistas. Para aprofundamento na teoria, nos objetivos, nos fundamentos e na própria estrutura dos Núcleos Intersindicais, remete-se o leitor a consultar diretamente as fontes mencionadas no item VIII deste artigo (*referências específicas sobre o Núcleo Intersindical de conciliação Trabalhista*).

III- Diferenciação entre o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER) e as Comissões de Conciliação Prévia (CCP)

Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista se diferem substancialmente das Comissões de Conciliação Prévia (CCP's) em vários aspectos, dentre eles: na natureza jurídica, na criação, na organização interna, na composição orgânica, nas atribuições, nas finalidades, nos objetivos, nos princípios e na fundamentação.

Conforme se depreendeu dos apontamentos formulados no *item II* do presente artigo, a fundamentação, a finalidade e os objetivos dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista possuem aparato na Constituição da República de 1988, mas o mesmo não ocorre com as Comissões de Conciliação Prévia.

É interessante ressaltar que o NINTER preexiste às Comissões.

Desde a edição da lei n. 9.958/2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia no Brasil e fez inserir na CLT título correspondente à sua regulamentação, na teoria e na prática, estabeleceu-se errônea equivalência conceitual entre ambos os sistemas. No entanto, o legislador autorizou a aplicação de normas reguladoras do funcionamento das Comissões ao sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista tão-somente no que couber (art. 625-H, CLT), o que aponta para uma necessária distinção entre os dois institutos. A norma obriga a admitir que existem aspectos pertinentes a estes últimos, em relação aos quais a regulamentação das Comissões é inaplicável.¹¹

Far-se-á uma breve explanação entre as respectivas diferenças e ressalta-se a necessidade do leitor aprofundar na diferenciação por intermédio do *item VIII* do presente artigo (*referencias especializadas e aprofundadas sobre o Sistema NINTER*).

Os Núcleos Intersindicais são erigidos segundo os princípios da negociação coletiva, do diálogo social, da legalidade, da paridade, do Tripartismo de base, da subsidiariedade e da governança com o objetivo de se alcançar uma negociação coletiva concertada, apta a cumprir o escopo constitucional de harmonizar e equilibrar os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

O NINTER possui um corpo de princípios informativos (*conforme demonstrado no item II do presente artigo*) com atribuições amplas e complexas que não se reduzem a mera tentativa de conciliação, como é o caso das comissões de Conciliação Prévia. No que tange às

¹¹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, páginas 326 e 327.

mencionadas atribuições, os Núcleos Intersindicais se diferem das CCP's por estabelecerem uma negociação coletiva permanente, por promoverem a interação entre sindicatos e autoridades ou instituições do trabalho, por promoverem um diagnóstico em busca de soluções dos problemas trabalhistas da categoria pelos sindicatos e autoridades do trabalho envolvidas, por promoverem a prevenção de conflitos, por promoverem além da conciliação prévia, a mediação e a arbitragem voluntária de dissídios coletivos e intersindicais, por prestarem assistência rescisória e promoverem a conciliação dos conflitos trabalhistas antes mesmo do término do contrato de trabalho ou do ajuizamento de demanda (caráter pedagógico).

A natureza jurídica da CCP's e dos Núcleos também é distinta. Os Núcleos Intersindicais possuem personalidade jurídica (*vide item II do artigo*) e as Comissões de Conciliação prévia são entidades de fato. Com o objetivo de traçar uma rápida compreensão sobre algumas diferenciações no que se refere aos objetivos dos NINTER's e das CCP's, apresenta-se de forma esquemática o quadro comparativo abaixo:

Quadro comparativo dos objetivos dos NINTER's e das CCP's ¹²

ASSUNTO	NINTER	CCP
Relação com poder público	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diálogo e concertação social ▪ Diagnóstico e busca de solução conjunta dos problemas locais 	Inexiste
Negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permanente ▪ Aperfeiçoamento ▪ Ampliação ▪ Desburocratização ▪ Adequação da legislação trabalhista ▪ Regulamentação das particularidades de cada setor de atividade 	Inexiste
Prevenção dos conflitos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coletivos: negociação permanente ▪ Individuais: possibilidade de solução sem ruptura do contrato de trabalho 	Inexiste
Solução dos conflitos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucionalização de meios não judiciais de solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho 	Tentativa conciliatória

¹² Fonte: VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p. 329, *apud* VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *A função dos conselhos tripartites dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista: a organização intercategorial das relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e resolução dos conflitos) orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa*, 2002, p.340 e ss.

É importante ressaltar que a composição orgânica do NINTER (Conselho Tripartite, Seção Intersindical de Conciliação, Conselho de Arbitragem e Diretoria Executiva) com organização interna baseada na subdivisão em órgão que possuem funções específicas, é algo inexistente nas Comissões de Conciliação Prévia, que visam somente promover a conciliação sem promover as mudanças nas relações sindicais e nas relações de trabalho.

IV- O enquadramento do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista nos objetivos da Política Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses no Âmbito do Poder Judiciário (Resolução 125/CNJ): Sistema simultâneo de Prevenção e Resolução de Conflitos Trabalhistas com função diagnosticadora e protetora da ordem constitucional.

A resolução de número 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) cria uma Política Nacional de Tratamento Adequado aos Conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, com o objetivo de estimular e valorizar os métodos extrajudiciais de resolução de conflitos.

Através da resolução, o Poder Judiciário reconhece a importância de meios alternativos para a solução do alto índice de conflitos que estão na iminência de serem judicializados. A fundamentação para o referido reconhecimento já se encontrava implícita na Resolução do CNJ de nº 70, de 18 de março de 2009 através do estabelecimento de objetivos estratégicos que preveem eficiência operacional, acesso ao sistema de Justiça e responsabilidade social.

Hodiernamente, o Conselho Nacional de Justiça enaltece por intermédio da Resolução nº 125, a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios e, reconhece o acesso à justiça como o acesso à uma ordem jurídica justa, ou seja, há uma contribuição para a desmistificação de que a *'justiça'* somente pode ser realizada pela via jurisdicional. A Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tende a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.¹³

O Poder Judiciário Nacional se insere em um contexto social complexo marcado por uma intensa litigiosidade e, conseqüentemente, carente de uma estrutura mínima apta a garantir a *efetividade na prestação da tutela jurisdicional* (artigo 5º, inciso XXV da Constituição da República Federativa do Brasil). Assim, o Conselho Nacional de Justiça, na resolução nº 125, antes mesmo de adentrar nos artigos e no conteúdo propriamente dito, teceu algumas

¹³ BRASIL. CNJ. Resolução 125. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 15 de outubro de 2014, artigo 1º.

considerações que por si só legitimam socialmente e justificam a edição da presente resolução em voga:

[...] Considerando que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças; Considerando que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria. [...]

Pelas considerações realizadas no *excerto* acima, depreende-se que, atualmente, o litígio é caracterizado pelo descumprimento advindo do *déficit de efetividade* de direitos, principalmente, os direitos sociais, assim, a função do Estado é realizar os interesses públicos que lhe são postos e não cabe ao Poder Judiciário solucionar de forma isolada as demandas que foram geradas pela omissão do próprio poder público.

Segundo Zaffaroni, um Poder Judiciário é um sistema que opera em um “ambiente, onde mantém múltiplas relações com outros sistemas e subsistemas.¹⁴ A contemporânea função do Estado abarca a descentralização e a democratização de instâncias, sistemas e subsistemas aptos a resolverem conflitos sociais e trabalhistas, independentemente, de serem ou não demandas de massa (repetitivas).

O número excessivo de demandas que assolam o Poder Judiciário exige um tratamento diferenciado, que atenda as peculiaridades e às características do litígio com eficiência e eficácia para uma resolução célere com valorização e cumprimento de direitos fundamentais.

Com fulcro nos apontamentos anteriores, a Resolução 125 do CNJ estabelece no *caput* do artigo 7º, a criação de Núcleos permanentes de métodos consensuais de solução de conflitos, compostos por magistrados da ativa ou aposentados e servidores, preferencialmente atuantes na área, com as seguintes atribuições:

I - desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses [...] II - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas; III - atuar na interlocução com outros Tribunais e com os órgãos integrantes da rede mencionada nos arts. 5º e 6º; IV - instalar Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania que concentrarão a realização das sessões de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, dos órgãos por eles abrangidos; V - incentivar ou promover capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados, servidores, conciliadores e mediadores nos métodos consensuais de solução de conflitos; VI - propor ao Tribunal a realização de

¹⁴ ZAFFARONI, Eugenio Raúl. *Poder Judiciário: crise, acertos e desacertos*. Trad. Juarez Tavares. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 32.

convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender aos fins desta Resolução.¹⁵

Apesar de se louvar a iniciativa do Conselho Nacional de Justiça no que tange à consolidação uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios, a crítica que se faz à Resolução de número 125 encontra-se na omissão da inclusão da Justiça do Trabalho na redação do *caput* do artigo 8º:

Art. 8º Para atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, os Tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania ("Centros"), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13).¹⁶

Quanto a mencionada omissão normativa, cabe ressaltar que a Justiça do Trabalho é apta para cumprir as diretrizes e os fundamentos da resolução em análise, mas dada a peculiaridade dos conflitos sociolaborais, não se estendeu aos Tribunais do Trabalho os instrumentos destinados à implementação desta política (art. 8º da Resolução retro mencionada). Cabe ressaltar ainda, que o Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (Ninter) tem função integrativa destas políticas do âmbito das relações do trabalho, em especial da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, instituída pela Resolução 125/2010 do CNJ.

Devido a própria fundamentação utilizada pelo CNJ para a inclusão dos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, é possível se incluir os Tribunais Regionais do Trabalho, que também necessitam de políticas públicas e jurisdicionais aptas a promover a administração da justiça obreira, diminuir a taxa de congestionamento e dispêndio de orçamento público com demandas infrutíferas e até mesmo desnecessárias, que poderiam ser solucionadas extrajudicialmente com base no diálogo.

A Justiça do Trabalho apresentou, em 2013, uma taxa de congestionamento que alcança o patamar de 48,7% de modo geral, “sendo de 39,5% na fase de conhecimento (com

¹⁵BRASIL. CNJ. Resolução 125. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

¹⁶ BRASIL. CNJ. Resolução 125. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

variação de 32% a 74% entre os Tribunais do Trabalho) e de 67,5% na de execução, sendo impactada basicamente pelas execuções judiciais (classe, de natureza não fiscal, que representa cerca de 96% do total em tramitação em execução perante a Justiça do Trabalho).”¹⁷ O aumento de 1,5 na taxa de congestionamento no último ano tem relação direta com o aumento no estoque de processos em 2013:

Taxa de congestionamento da Justiça do Trabalho em nível nacional (incluindo-se todos os TRT's): ¹⁸		
Grau de jurisdição	Percentual	Taxa de congestionamento (total geral): 48,7%
1ª instância	51,1%	
2ª instância	30,8%	

O estoque de processos pendentes é de notável relevância para compreensão do cenário de congestionamento que assola os Tribunais Regionais do Trabalho:

Panorama geral da Justiça do Trabalho no cenário nacional ¹⁹



Houve um aumento de 2,8 % de casos novos na primeira instância em relação ao relatório de 2013 (ano base 2012). Na segunda instância houve um aumento de 0,3% de casos novos. ²⁰ Os casos novos reafirmam o crescimento progressivo da litigiosidade nas relações de trabalho, conforme se verifica no gráfico²¹ abaixo:

¹⁷ Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), páginas 175 e 176. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.

¹⁸ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), página 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014

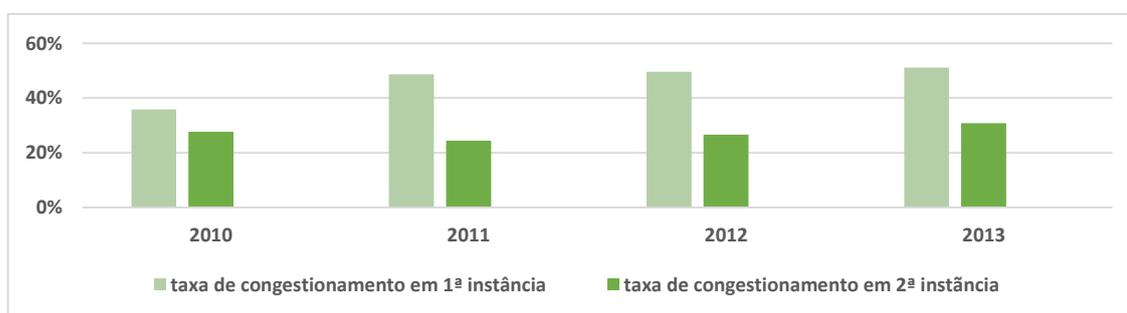
¹⁹ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), página 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014

²⁰ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), página 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.

²¹ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), página 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.



O gráfico abaixo demonstra o aumento anual gradativo da taxa de congestionamento da justiça do trabalho (2010 a 2013):²²



Outro problema pontuado na Justiça do Trabalho pelo próprio Conselho Nacional de Justiça, no relatório intitulado “Justiça em números” é o alto custo dos Tribunais Regionais do Trabalho para os cofres públicos. Abaixo segue a tabela com os gastos no ano de 2013:

Despesas com a justiça do trabalho em nível nacional (incluindo-se todos os TRT's)²³		
Itens	Valores	Despesa total em nível nacional
Recursos Humanos	R\$ 12.165.839.943	R\$13.122.034.771
Bens e Serviços	R\$ 1.014.588.915	
Ativos	R\$ 8.963.544.401	
Inativos	R\$ 2.690.415.813	
Informática	R\$ 299.863.778	

É importante observar que os altos gastos públicos com a Justiça do Trabalho são progressivos, ou seja, crescem de acordo com o demandismo e acompanham as taxas de

²² Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), página 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.

²³ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), páginas 178 e 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.

congestionamento demonstradas anteriormente. Segue abaixo o gráfico²⁴ com a progressão de gastos públicos no período compreendido entre os anos de 2011 e 2013:



A omissão apresentada no caput do artigo 8º da resolução 125 do CNJ pode ser suprida pelas disposições gerais que antecedem aos artigos e estatuem a necessidade imperiosa de se tratar adequadamente os conflitos e promover o acesso a uma ordem jurídica justa. Diante do exposto, a hermenêutica se torna necessária para abstrair a vontade do Conselho Nacional de Justiça, pois a linguagem e o conteúdo explícito podem remeter para além da expressividade apresentada. Um diploma normativo e seus respectivos equivalentes (portarias, resoluções, recomendações e etc.) refletem conteúdos pela intenção e até mesmo pelas entrelinhas. A dimensão hermenêutica aqui pontuada significa, certamente, uma erradicação do caráter objetivador do conteúdo expresso:

Assim, por detrás do campo de investigação que analisa a constituição de linguagem de um texto como um todo e que destaca sua estrutura semântica surge uma outra direção de questionamento e investigação: a hermenêutica. A hermenêutica toma por fundamento o fato de que a linguagem nos remete tanto para além dela mesma como para além da expressividade que ela apresenta. Não se esgota no que diz, ou seja, no que nela vem à fala. A dimensão hermenêutica aqui entreaberta significa certamente uma limitação do caráter objetivador do que pensamos e comunicamos. A expressão de linguagem não é simplesmente imprecisa, algo que precisa ser melhorado, mas justamente o que, realizando suas possibilidades, permanece sempre e necessariamente aquém do que evoca e comunica. Isso porque o dizer implica sempre um sentido implícito que só exerce sua função de sentido permanecendo como pano de fundo. Trata-se de um sentido que quando expresso perde sua função. Para esclarecer isso, quero distinguir duas formas em que o dizer movimenta-se para trás de si mesmo: o que no dizer permanece não-dito, tornando-se, porém, presente como não-dito no dizer, e além disso o que no dizer se encobre.²⁵

²⁴ Fonte para elaboração: Relatório Justiça em Números 2014- (ano base:2013), páginas 178 e 179. Disponível em: < ftp://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2014.pdf>. Acesso em 14/11/2014.

²⁵ GADAMER, Hans- Georg. *Verdade e método. Volume II*. Tradução: Márcia Sá Cavalcanti. Petrópolis: vozes, 2002, p. 109.

O Poder Judiciário se pluraliza, mediante uma estrutura que permita que, no seu seio, convivam pessoas com diversidade interpretativa, que se produza o debate interno, que operem as tensões próprias dos diversos modos de conceber o mundo e o direito.²⁶

Segundo Zaffaroni, a tendência democrática contemporânea é uma das características dos judiciários latino-americanos, porém, as demandas funcionais evidenciam a disparidade entre funções manifestas e latentes que estendem a sensação de crise. A incapacidade das estruturas vigentes de corresponderem às demandas funcionais se tornam inquestionáveis, assim, o enquadramento do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista nos objetivos da Política Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses no Âmbito do Poder Judiciário (Resolução 125/CNJ) é capaz de contribuir para a redução da crise gerada pela incapacidade de atuação solipsista da via jurisdicional na esfera jurídico-trabalhista.

Um sistema simultâneo de Prevenção e Resolução de Conflitos Trabalhistas com função diagnosticadora e protetora da ordem constitucional possui aptidão para reduzir, significativamente, a taxa de congestionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho, além de promover a diminuição dos gastos públicos com demandas de menor complexidade, que na maioria das vezes, não possuem aptidão para serem judicializadas e ocuparem o espaço de outras demandas que realmente necessitariam de provimento jurisdicional.

IV.1- A Prevenção e a Resolução de Conflitos Individuais e Coletivos no Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista

A prevenção e a resolução de conflitos dentro do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista cumprem as características dos comandos estatuídos nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (Resolução nº 125). O NINTER não somente cumpre as diretrizes, como também vai além da perspectiva do CNJ ao promover instrumentos aptos a consolidar a concertação social na esfera jurídico-trabalhista.

Ao estabelecer a função social de ampliar a cidadania, o CNJ promove campanhas benéficas em prol da redução da litigiosidade. Ademais, o fomento à democratização do acesso à justiça e o fortalecimento das instituições que compõe o sistema judicial aduz à ideia norteadora da coexistencialidade entre os meios judiciais e extrajudiciais de resolução de conflitos, bem como a inexorável interação e colaboração entre ambos.

²⁶ ZAFFARONI, Eugenio Raúl. *Poder Judiciário: crise, acertos e desacertos*. Trad. Juarez Tavares. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p 93.

A democratização propugnada pelo sistema Ninter, no enfoque do princípio da subsidiariedade, que implica o exercício da autonomia sindical para a implantação de meios não judiciais de resolução de conflitos, condiciona-se à adequação desses meios às regras de proteção aos direitos do trabalhador.²⁷

As formas não judiciais institucionalizadas no sistema Ninter restringem-se às que comumente são associadas a esta ideia, a *conciliação, a mediação e a arbitragem*, ainda assim dependendo da vontade política dos sindicatos de implementá-las apenas parcialmente ou paulatinamente conforme a evolução da consciência coletiva e da aptidão dos sindicatos para oferecê-las.²⁸

Ao discorrer sobre a conciliação e a prevenção de conflitos trabalhistas dentro do NINTER, cabe pontuar que “muito embora o Conselho Tripartite tenha uma dimensão preventiva dos conflitos coletivos dada a natureza de sua atuação, a prevenção e a solução de conflitos individuais concentram-se em outras duas instâncias organizacionais internas: a Seção Intersindical de Conciliação e o Conselho de Arbitragem (coletiva e intersindical)”.²⁹

Como característica da Conciliação promovida dentro do sistema NINTER elenca-se a preservação da integralidade dos direitos trabalhistas, com as seguintes restrições impostas às conciliações:

Vedação da atuação dos conciliadores quando o objeto do litígio for o reconhecimento da existência de vínculo empregatício entre as partes, a dispensa por justa causa e negativa de estabilidade no emprego, salvo quando a questão for resolvida em favor do trabalhador. Tais matérias por sua complexidade requerem maior qualificação técnica para a sua apreciação e recomendam a atuação da Justiça do Trabalho por afetarem, diretamente, o histórico de vida e profissional do trabalhador. Alcance da quitação restrito às parcelas conciliadas desde que mencionado o valor recebido pelo trabalhador. Vedação da cobrança de qualquer taxa ou comissão do trabalhador pelos serviços recebidos dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista e da constituição de tais instituições com finalidade lucrativa.³⁰

²⁷ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p 207.

²⁸ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 208.

²⁹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O sistema NINTER-CENEAR – fundamentos político-constitucionais, projeto de lei dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista e do Sistema NINTER-CENEAR, justificação*. Araguari: Fundação CENEAR, Série NINTER, v.5, 2001b, P. 36.

³⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O sistema NINTER-CENEAR – fundamentos político-constitucionais, projeto de lei dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista e do Sistema NINTER-CENEAR, justificação*. Araguari: Fundação CENEAR, Série NINTER, v.5, 2001b, p. 37.

Outra característica importante no que tange a conciliação perante o sistema NINTER é a “limitação das negociações à transação de direitos, vedada a renúncia”.³¹

Os meios não judiciais de resolução de conflitos conferem maior *dignidade* às partes envolvidas no processo, na medida em que elas próprias, ainda que auxiliadas por outrem e, mesmo, por assistente técnico voluntariamente chamado a prestar-se assistência, tornam-se os atores centrais do procedimento, do diálogo e da decisão acerca do destino que pretendam dar ao litígio. Ao contrário, a complexidade do processo judicial o coloca, mais vezes, à margem do procedimento, porquanto deambular nos labirintos do procedimento requer conhecimentos outros que colocam a parte litigante entre a opção de dar passos no escuro ou na contingência de, pela fé ou empatia, seguir passos cuja direção é ditada por outros atores do processo (juiz ou advogado). Ainda que se tenha em conta de consideração o sistema do *jus postulandi* presente no processo trabalhista, esta “marginalização” dos sujeitos do litígio ocorre necessariamente, com raríssimas exceções. Esta perspectiva é fundamental no enfoque democrático dos meios não judiciais de resolução dos conflitos.³²

No que tange às formas de resolução de conflitos, também nas Seções Intersindicais de Conciliação (SIC's), “em caso de previsão estatutária, poderão se institucionalizar serviços excepcionais de mediação, observando-se a necessidade de preparação dos conciliadores para o exercício desta técnica”.³³

O Conselho de arbitragem foi concebido para garantir o equilíbrio do sistema NINTER. Sua finalidade é dirimir por arbitramento quaisquer controvérsias coletivas ou intersindicais havias entre os sindicatos signatários, mediante pacto compromissório firmado.

A prevenção de conflitos parte também da atuação dos conciliadores, que “em razão do contato diuturno com os membros das categorias, passam a ter amplo conhecimento dos problemas vivenciados por trabalhadores e empregadores no dia- a dia, o que os converte em importante fonte de informação a ser utilizada pelos dirigentes sindicais como subsídio na diagnóstica dos problemas da categoria e no direcionamento das ações sindicais”.³⁴

A aptidão para promover a prevenção de conflitos também é uma das características do Conselho Triparte, espaço de diálogo que “realizam-se os diagnósticos, tematizam-se nas questões e os problemas trabalhistas próprios das categorias envolvidas, formulam-se

³¹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, páginas 381.

³² VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p. 208.

³³ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, páginas 380.

³⁴ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p.380.

programas concertados entre as instituições participantes e coordenam-se suas ações no âmbito das respectivas competências, de modo a dar-lhes coerência sistêmica”.³⁵ É a manifestação da função catalizadora do diálogo e da concertação social em sua mais ampla acepção.

Cabe um comparativo entre as características elencadas na Resolução de nº 125 do CNJ e as peculiaridades do Sistema NINTER. O objetivo é demonstrar o enquadramento dos Tribunais Regionais do Trabalho no *caput* do artigo 8º:

Assunto/temática	Resolução 125 do CNJ	NINTER
Atendimento e orientação	2ª parte do artigo 8º: [...] sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão.	Possui a previsão de atendimento e orientação a trabalhadores e empregadores durante o contrato de trabalho.
Coordenação/supervisão de conciliadores e mediadores	§ 1º do artigo 9º: [...] desde que o sejam por conciliadores e mediadores cadastrados pelo Tribunal (inciso VI do art. 7o) e supervisionados pelo Juiz Coordenador do Centro (art. 9).	O NINTER prevê um coordenador de Conciliação para supervisionar e dirimir dúvidas dos conciliadores do Núcleo.
Treinamento/ capacitação	Artigo 12: cabendo aos Tribunais, antes de sua instalação, realizar o curso de capacitação, podendo fazê-lo por meio de parcerias.	O NINTER também prevê a capacitação e a reciclagem dos conciliadores.
Interinstitucionalidade	Participação de um juiz como supervisor, participação do MP e de procuradores.	Prevê a participação de agentes públicos
Submissão dos conciliadores a princípios éticos	§ 4º artigo 12: Os mediadores, conciliadores e demais facilitadores do entendimento entre as partes ficarão sujeitos ao código de ética estabelecido pelo Conselho.	Os conciliadores também devem respeitar os princípios éticos do Núcleo. Há a responsabilização do conciliador que age com má-fé.
Banco de dados estatísticos	Artigo 13: Os Tribunais deverão criar e manter banco de dados sobre as atividades	O Núcleo possui um banco de registro de informações atinentes às demandas e ao

³⁵ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p. 378.

	de cada Centro, com as informações constantes do Portal da Conciliação.	número de casos solucionados e/ou encaminhados para a Vara do Trabalho.
Participação dos advogados	Artigo 11: Nos Centros poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados	O NINTER prevê a participação dos advogados na SIC

Os itens acima correlacionam as semelhanças dos objetivos traçados pelo CNJ na Resolução de nº 125 e as práticas adotadas no NINTER, desde 1994, no município de Patrocínio/MG.

Cabe ainda ressaltar, que o artigo de nº 16 da Resolução abriu margem para a existência, criação e manutenção de programas que estabeleçam formas de resolução de conflitos e que não foram, ainda, taxativamente previstos, mas que cumpram as diretrizes e os objetivos traçados pela Política Nacional de Tratamento Adequado de Conflitos proposta pelo Conselho Nacional de Justiça.

Do ponto de vista da Justiça, parece não lhe ser conveniente absorver e concentrar corporativamente tamanha responsabilidade quando importantes segmentos dos trabalhadores põem em xeque a capacidade de atender às suas necessidades. Desde que assim o faça, fica a dever à sociedade brasileira decisões mais céleres, mais coerentes e mais capacitadas a dar as respostas às necessidades e às expectativas da sociedade, especialmente dos trabalhadores.³⁶

V- Governança e Tripartismo de base local acompanhados pelas instituições do trabalho: a troca de experiências com o sistema de justiça e os resultados da experiência *vintenária* no município de Patrocínio/MG.

Jacques Chevallier constrói o conceito de governança a partir do substrato da ampliação do círculo decisório para fins de intervenções públicas, contrapondo-se aos padrões convencionais de gestão unilateral e vinculando-se a uma abordagem pluralista e interativa de

³⁶ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p.280.

ação coletiva, e ainda à gestão democrática, à valorização de soluções consensuais e à regulação negociada, com ênfase em participação e resultados.³⁷

Governança é um termo que significa “capacidade de ação”. É a utilização dos meios, instrumentos e recursos disponíveis em um dado contexto social, para se realizar o desenvolvimento local, com a provisão dos serviços demandados por uma determinada população. Para tanto, é importante o fortalecimento e inter-relacionamento das “instituições”: Governo, mercado e sociedade civil, para se atingir um estágio de desenvolvimento social, como parte da Governança Social.³⁸

A governança enseja a participação de atores públicos de forma permanente e com finalidade social e econômica. É o mais ínfimo retrato da necessidade de se harmonizar os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (estabelecidos na Constituição de 1988). É o que se depreende dos princípios de governança pública:

Princípios fundamentais para uma boa governança no sector público:

2.1. A função de uma boa governança no setor público é garantir que as entidades possam agir no interesse público em todos os momentos.

2.2. Atuando no interesse público, é necessário: A) Forte compromisso com a integridade, valores éticos, e do Estado de direito; e B) A abertura e compromisso global das partes interessadas.

2.3. Além dos requisitos para agir no interesse público, conseguindo boa governança no setor público também exige: C) definição de resultados em termos de benefícios econômicos, sociais e ambientais sustentáveis; D) Determinar as intervenções necessárias para otimizar a realização dos resultados pretendidos; E) Desenvolver a capacidade da entidade, incluindo a capacidade de sua liderança e a dos indivíduos dentro dela; F) Gerenciamento de riscos e desempenho através do robusto controle interno e forte gestão das finanças públicas; e

G) implementação de boas práticas em matéria de transparência e de informação para entregar a prestação de contas eficaz. (*Tradução nossa*)³⁹

³⁷ CHEVALLIER, Jacques. *O Estado pós-moderno*. Tradução de Marçal Justen. Belo Horizonte: Fórum, 2009, p. 275.

³⁸ ALCOFORADO Flávio. *O instituto de governança social: avanços e perspectivas no desenho de um novo arranjo organizacional*. <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/02/O-INSTITUTO-DE-GOVERNAN%C3%87A-SOCIAL-AVAN%C3%87OS-E-PERSPECTIVAS-NO-DESENHO-DE-UM-NOVO-ARRANJO-ORGANIZACIONAL.pdf>. Acesso em 17/11/14

³⁹ Consultation Draft. *Good Governance in the Public Sector— Consultation Draft for an International Framework*. Disponível em: <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/Good-Governance-in-the-Public-Sector.pdf>. Acesso em 17/11/14. Texto em língua oficial: Key Principles of Good Governance in the Public Sector: 2.1. The function of good governance in the public sector is to ensure that entities act in the public interest at all times. 2.2. Acting in the public interest requires: A) Strong commitment to integrity, ethical values, and the rule of law; and B) Openness and comprehensive stakeholder engagement. 2.3. In addition to the requirements for acting in the public interest, achieving good governance in the public sector also requires: C) Defining outcomes in terms of sustainable economic, social, and environmental benefits; D) Determining the interventions necessary to optimize the achievement of intended outcomes; E) Developing the capacity of the entity, including the capability of its leadership and the individuals within it; F) Managing risks and performance through robust internal control and strong public financial management; and G) Implementing good practices in transparency and reporting to deliver effective accountability.

A governança social é a estrutura social existente numa determinada localidade, também para viabilizar a ação social e o desenvolvimento, só que nesse caso não só do Governo do ente federado, mas também das demais instituições que compõem a sociedade, como o mercado e a sociedade civil.⁴⁰ Inclui-se aqui no conceito de sociedade civil organizada, as entidades de representação coletiva (sindicatos).

A governança pública refere-se à estrutura organizacional e de meios que um determinado ente federativo disponha para exercer sua função de Estado e que viabilize a realização dos seus programas e projetos sociais.⁴¹ Assim, aduz-se que o princípio de governança inerente ao Sistema NINTER utiliza a governança social para a viabilização da atividade pública (jurisdicional), que se materializa na governança pública através da aptidão para contribuir com a redução da taxa de congestionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho. Outrossim, o sistema NINTER possui, simultaneamente, práticas de governança pública e de governança social.

O princípio da “governança” evoca a coparticipação dos administrados e jurisdicionados, por intermédio do sistema Ninter, nos processos cognitivos precedentes às decisões das autoridades/instituições do trabalho no exercício da ação pública. Mas evoca também a coparticipação do Poder Público nas ações da autonomia coletiva concernentes à autogestão da organização do trabalho no plano intercategoriais decorrente da concreção do princípio da subsidiariedade.⁴²

Atualmente, a governança (social) se processa com novos arranjos institucionais baseados na intersetorialidade, que envolvam a cooperação e a atuação conjunta e concertada de atores públicos e privados, do primeiro, segundo e terceiro setor.⁴³ Essa também é uma característica do princípio de governança no sistema NINTER.

⁴⁰ ALCOFORADO Flávio. *O instituto de governança social: avanços e perspectivas no desenho de um novo arranjo organizacional*. <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/02/O-INSTITUTO-DE-GOVERNAN%C3%87A-SOCIAL-AVAN%C3%87OS-E-PERSPECTIVAS-NO-DESENHO-DE-UM-NOVO-ARRANJO-ORGANIZACIONAL.pdf>. Acesso em 17/11/14

⁴¹ ALCOFORADO Flávio. *O instituto de governança social: avanços e perspectivas no desenho de um novo arranjo organizacional*. <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/02/O-INSTITUTO-DE-GOVERNAN%C3%87A-SOCIAL-AVAN%C3%87OS-E-PERSPECTIVAS-NO-DESENHO-DE-UM-NOVO-ARRANJO-ORGANIZACIONAL.pdf>. Acesso em 17/11/14

⁴² VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, ps.177 e 178.

⁴³ KNOPP, Glauco; ALCOFORADO, Flávio. *Governança social, intersetorialidade e territorialidade em políticas públicas: o caso da oscip centro mineiro de alianças intersetoriais (CEMAIS)*. Disponível em: http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_III_congresso_consad/painel_29/governanca%20social_intersetorialidade_e_territorialidade_em_politicas_publicas_o_caso_da_oscip_centro_mineiro_de_aliancas_intersetoriais.pdf. Acesso em 16/11/14.

A “governança” implica que o “diálogo social” e a “concertação social” se verifiquem numa via dupla de afirmação harmônica e recíproca das autonomias pública e coletiva, ambas sobrepondo aos interesses parciais das respectivas instituições o interesse público, já que nem sempre as ações das instituições orientam-se para o alcance do interesse público propriamente dito. Muitas vezes, a ação do Poder Público é contrária ao interesse público e enseja consequências alheias a esse interesse. A “governança” transcende as ideias de participação e de descentralização ou desconcentração de poder, porque ambas decorrem do exercício unilateral do Poder Público. Nela, opera-se a convergência da atuação das autonomias pública e coletiva. Tal convergência é consequência dos pressupostos epistemológicos emergentes (teorias do discurso e da complexidade). Por isso, a governança constitui-se em subconceito operacional do princípio de democracia na teoria do sistema Ninter e abrange a gestão compartilhada da organização do trabalho e a gestão da administração da justiça em âmbitos Intercategoriais. Além disso, ela se situa a um nível acima dos conceitos instrumentais do “diálogo social” e da “concertação social”, agregando-os como técnica de exercício simultâneo das autonomias pública e coletiva, em mútua autodeterminação em termos de um acoplamento estrutural reciprocamente ontogênico. À coordenação dessas ações reciprocamente generativas corresponde a ideia de “governança”.⁴⁴

O uso das técnicas do “diálogo social” e da “concertação social” próprias à ideia de “governança” ínsita ao Conselho Tripartite (Interinstitucional), órgão dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, evoca a recuperação e a reconstrução da ideia do Tripartismo e a questão prática de “onde”, “como”, “quando”, “por quê” e com que “conteúdo” serão elas exercitadas.⁴⁵

O *tripartismo de base* (tripartismo local) é a forma democrática de exercício compartilhado do Poder Público (autonomia pública) e do sindicato (autonomia coletiva). Pela via institucional do sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, o exercício do Poder Público se realiza no ponto de interseção entre a norma e a realidade apreendida em sua complexidade.⁴⁶ O objetivo geral do Tripartismo de base local é:

[...] a busca da efetividade dos direitos sociais segundo o princípio de adequação normativa aos contextos de realidade — desdobra-se em objetivos, dentre os quais se destacam: a) a integração e a interação entre as instituições do trabalho; b) a diagnosticção multifacetária da realidade; e c) a gestão intercategoriais e tripartite da organização do trabalho e da administração da justiça.⁴⁷

⁴⁴ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p.178.

⁴⁵ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 180.

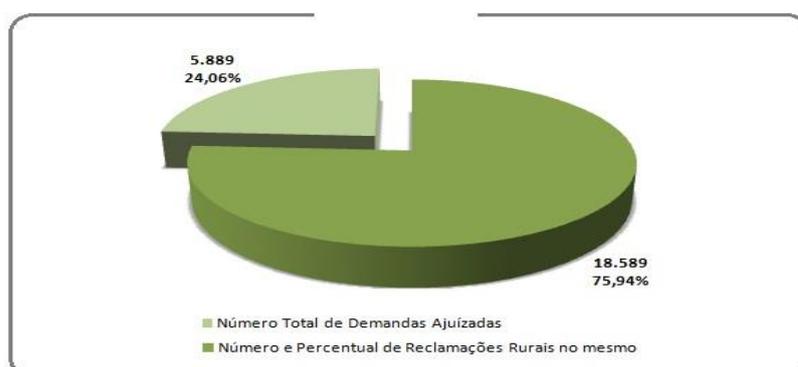
⁴⁶ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p.181.

⁴⁷ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na

As normatizações originárias do diálogo e da concertação social entre os sindicatos e os órgãos locais da Justiça do Trabalho atendem ao objetivo de estabelecer uma relação de intercomplementaridade e de coexistencialidade entre os procedimentos do Ninter e os da Justiça do Trabalho.⁴⁸

As práticas concertadas sob inspiração do *tripartismo de base* poderão abranger diversos níveis de ação, como o planejamento e a execução de programas, visando à melhoria das relações de trabalho em todos os níveis (normativo, administrativo e jurisdicional).⁴⁹ Assim, o Sistema NINTER alcança sua legitimidade que ultrapassa a esfera jurídica (artigo 625-H da CLT) e consubstancia-se em inequívoca legitimidade social pelos resultados concretos da transformadora experiência *vintenária* no município de Patrocínio/MG.

O impacto da ação do NINTER de Patrocínio no âmbito da prevenção e da resolução de conflitos decorre dos procedimentos discursivos mediados pelo Conselho Tripartite (interinstitucional). O gráfico abaixo representa o movimento geral (total) da Vara do Trabalho de Patrocínio (1994 – 2013) com discriminação de demandas rurais.⁵⁰



O próximo gráfico representa o movimento anual da Vara do Trabalho de Patrocínio (1994 – 2013) com discriminação de demandas rurais.⁵¹ Depreende-se do gráfico abaixo, que

organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p.182.

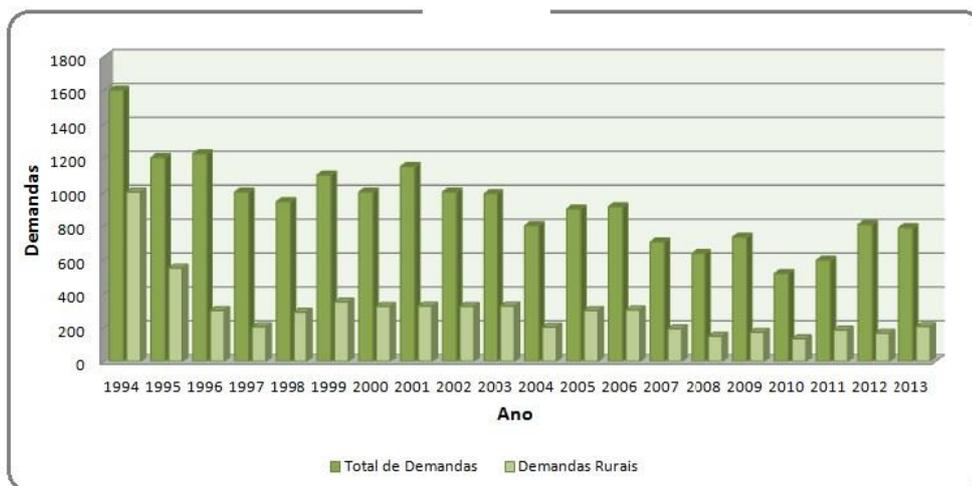
⁴⁸ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 182.

⁴⁹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p.82.

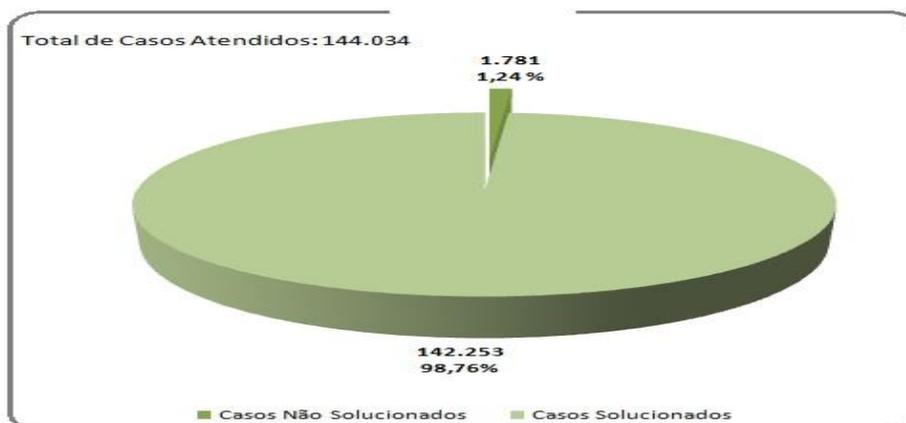
⁵⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 323. FONTE: Dados estatísticos oficiais obtidos nos registros da Vara do Trabalho de Patrocínio.

⁵¹ FONTE: Dados estatísticos oficiais obtidos nos registros da Vara do Trabalho de Patrocínio.

as demandas foram significativamente reduzidas na Vara do Trabalho. Nos anos subsequentes à criação do Núcleo Intersindical de Patrocínio, a capacidade de prevenir e solucionar conflitos já se torna aparente e cresce em termos de significância e aptidão no que tange às potencialidades para contribuir tanto com a administração da justiça local, como para gerar impacto nos percentuais gerais auferidos a nível nacional pelo relatório “Justiça em Números” do CNJ.



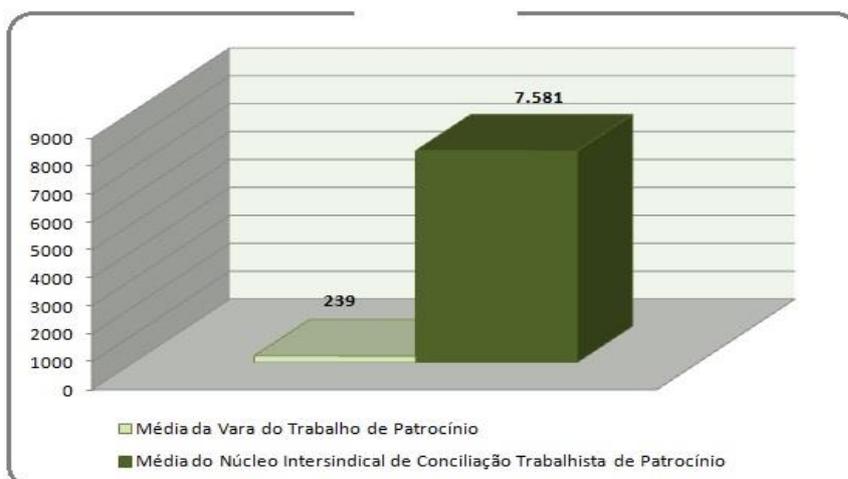
O gráfico abaixo revela o número de demandas submetidas ao Núcleo de 1994 a 2013:⁵² (144.034- Cento e quarenta e quatro mil e trinta e quatro) sendo que apenas 1,24 % das pendências encaminhadas para o NINTER não foram resolvidas. Os casos não solucionados (1,24%) são encaminhados para a vara do trabalho local.



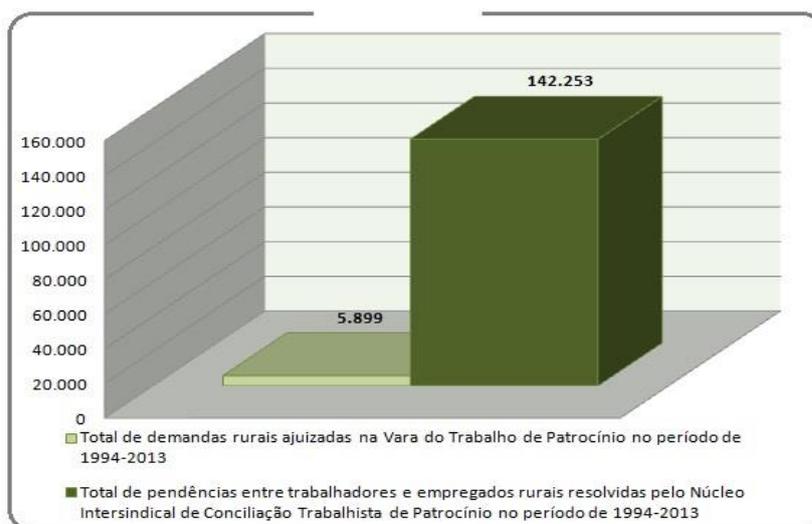
Conforme o gráfico abaixo, o NINTER de Patrocínio atende mais demandas que a própria vara do Trabalho situada no município. Segue abaixo o gráfico que estabelece a média

⁵² FONTE: Arquivo geral e estatística do NINTER-Patrocínio/MG (disponíveis na instituição para estudiosos e pesquisadores).

anual de casos atendidos (demandas rurais) respectivamente, na vara de Patrocínio/MG e no sistema NINTER: ⁵³



Após se demonstrar a média anual de pendências rurais surge a necessidade de se demonstrar também a movimentação geral de demandas rurais no NINTER de 1994 a 2013.⁵⁴

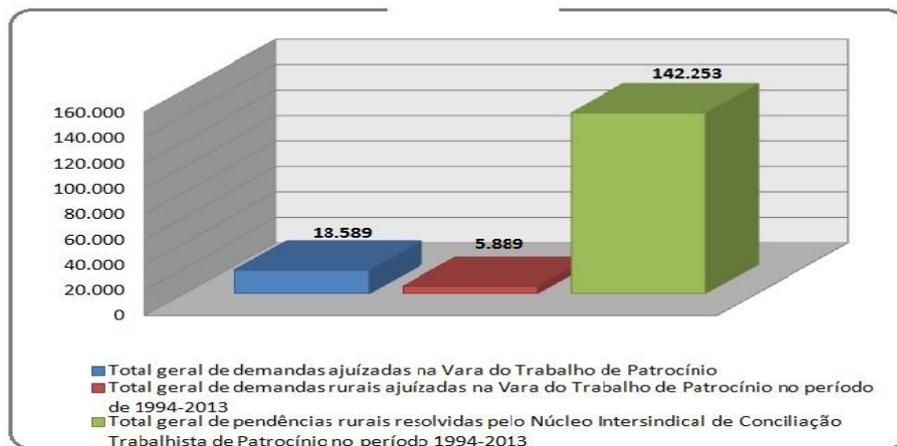


O gráfico abaixo demonstra a ampliação do acesso à justiça e o fortalecimento e crescimento do NINTER. O gráfico⁵⁵ em análise se remete à estatística comparativa do movimento geral específico (demandas rurais) da Vara do Trabalho de Patrocínio e do Núcleo Intersindical de Patrocínio.

⁵³ FONTE: Arquivo geral e estatística do NINTER-Patrocínio/MG (disponíveis na instituição para estudiosos e pesquisadores)

⁵⁴ FONTE: Dados extraídos da Estatística oficial da Vara do Trabalho e do NINTER-Patrocínio (disponíveis nestas instituições).

⁵⁵ FONTE: Dados extraídos da Estatística oficial da Vara do Trabalho e do NINTER-Patrocínio (disponíveis nestas instituições).



Transposto o triênio de afirmação e consolidação do NINTER- Patrocínio, o número de demandas rurais na Vara do Trabalho de Patrocínio manteve-se no patamar médio de 200 nos oito anos subsequentes (1998 a 2013), o que significa que nesse período o movimento das demandas manteve-se reduzido na ordem de, aproximadamente, 80,16% em relação ao registrado no ano da criação do NINTER- Patrocínio (1994), no qual registraram 1008 ajuizamentos de demandas rurais.⁵⁶

Consubstanciando-se a prática já existente no município de Patrocínio, o segmento das telecomunicações em Minas Gerais engajou-se na criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista das Telecomunicações do Estado de Minas Gerais, com sede no município de Belo Horizonte/MG.

A criação do NINTER das telecomunicações culmina na participação do Programa Universitário de Apoio Às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça-PRUNART/UFMG, através da pesquisa-ação, com o objetivo de prestar suporte teórico e prático (científico e técnico) na criação e manutenção do Núcleo.

A metodologia de pesquisa-ação (modalidade de pesquisa de campo) sustenta-se por meio do pressuposto de que deve haver uma constante conexão entre teoria e prática. Essa técnica é baseada na identificação, na análise e na interpretação das variáveis existentes nos traços de atuação político-sociológica dos sindicatos e atuação político-constitucional das instituições públicas que compõe a organização do trabalho, com atuação voltada para a efetivação de direitos trabalhistas (sociais) necessários à realização da dignidade do trabalhador e à harmonização entre os paradoxos ‘capital/trabalho’.

⁵⁶ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014, p. 329.

A pesquisa ação caracteriza-se pelo “inter-relacionamento permanente das atividades de pesquisa e de ação (no caso das universidades, em seus diversos programas de extensão). Esse inter-relacionamento permite que a pesquisa e a atuação estejam permanentemente se retroalimentando.”⁵⁷

A ideia principal da pesquisa é fortalecer e potencializar a atuação sindical, principalmente, no segmento das telecomunicações com o objetivo de atribuir aptidão aos sindicatos para que eles sejam verdadeiros agentes de transformação da realidade social por intermédio da autonomia coletiva e, ainda, que sejam capazes de gerir os conflitos de menor complexidade de modo a contribuir diretamente para a administração da justiça.

VI- Considerações finais

Considerando-se que o acesso à justiça engloba o acesso a uma ordem jurídica justa e garantidora de efetiva *duração razoável do processo*, elenca-se a eficiência qualitativa (contraposta à ideia de eficiência quantitativa) como uma prática moderna de gestão para se proporcionar o acesso em sua mais ampla acepção, incluindo-se a participação dos sindicatos na administração da justiça como fator primordial para democratização e gestão da organização do trabalho.

Para se alcançar padrão eficiente de gestão na administração do Poder Judiciário, reconhece-se a justiça coexistencial como o instrumento de maior eficácia e eficiência para promover a democratização e gestão da organização do trabalho. A atribuição de ênfase à prevenção e a resolução de conflitos extrajudiciais reserva a jurisdição para demandas de visível complexidade.

A crise da organização do trabalho expande a crise da administração da justiça, sendo evidente que o principal elemento da mencionada ‘crise’ diz respeito a uma questão estrutural, cultural e paradigmática, assim, a própria concepção da democratização da gestão da organização do trabalho e da administração da justiça carece de ser reconstruída em uma perspectiva neoparadigmática.

A organização do trabalho estrutura-se nos moldes da ciência tradicional ou como alguns preferem denominar, ciência moderna. “A crise de racionalidade da ciência e da

⁵⁷ GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza. *(RE) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. Belo Horizonte: Del Rey 2006, p. 106.

filosofia moderna tem reflexos profundos na teoria e na prática, bem como na regulação, na administração e na jurisdição, atingindo uma tríplice dimensão prática.”⁵⁸

A organização do trabalho sempre fez parte um sistema burocratizado, distanciado do diálogo e da abertura para novos modelos e métodos eficazes para conciliar, resolver e prevenir conflitos. “A racionalidade clássica que orienta a teoria, a prática jurídica e a ação das instituições do Poder Público parece não mais atender ao novo paradigma do Estado Democrático de Direito e ao projeto de sociedade inscrito na Constituição Federal, o que constitui um dos elementos da denominada crise do direito e das instituições”.⁵⁹

Há um chamamento para a reflexão da crise do modelo de organização do trabalho levando em conta o “fato de que a organização do trabalho e a administração da justiça, no Brasil, servem incondicionalmente ao mesmo paradigma em que se sustentam desde a sua origem sem se dar conta de que o regime do Estado Democrático de Direito adotado desde 1988 exige uma revisão paradigmática da gestão pública e da aplicação do direito”.⁶⁰

Um dos caminhos a ser perseguido em prol da efetividade dos direitos sociais é assegurar a prevenção de conflitos e a negociação coletiva permanente com o objetivo de auferir aos sindicatos a função de se tornarem agentes de transformação da realidade social.

Neste contexto, o Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (Ninter) tem função integrativa destas políticas do âmbito das relações do trabalho, em especial da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, instituída pela Resolução 125/2010 do CNJ que, dada a peculiaridade dos conflitos sociolaborais, se omitiu e não estendeu aos Tribunais do Trabalho os instrumentos destinados à implementação dessa política eficaz para a redução das taxas de congestionamento.

VII- Referências

ALCOFORADO Flávio. *O instituto de governança social: avanços e perspectivas no desenho de um novo arranjo organizacional*. Disponível em: < <http://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/02/O-INSTITUTO-DE-GOVERNAN%C3%87A-SOCIAL->

⁵⁸ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p. 24.

⁵⁹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p.24.

⁶⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista*. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 2014, p.64.

AVAN%C3%87OS-E-PERSPECTIVAS-NO-DESENHO-DE-UM-NOVO-ARRANJO-ORGANIZACIONAL.pdf>. Acesso em: 17/11/14.

BRASIL. CNJ. Resolução 125. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

CONSULTATION DRAFT. *Good Governance in the Public Sector— Consultation Draft for an International Framework*. Disponível em: <<http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/Good-Governance-in-the-Public-Sector.pdf>>. Acesso em 17/11/14.

CHEVALLIER, Jacques. *O Estado pós-moderno*. Tradução de Marçal Justen. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

HARBELE, Peter. *Hermenêutica Constitucional. A sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: Contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da Constituição*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris editor, 1997.

GADAMER, Hans- Georg. *Verdade e método. Volume II*. Tradução: Márcia Sá Cavalcanti. Petrópolis: vozes, 2002.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza. *(RE) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. Belo Horizonte: Del Rey 2006.

KNOPP, Glauco; ALCOFORADO, Flávio. *Governança social, intersetorialidade e territorialidade em políticas públicas: o caso da oscip centro mineiro de alianças intersetoriais (CEMAIS)*. Disponível em: <http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_III_congresso_consad/painel_29/governanca%20social_intersetorialidade_e_territorialidade_em_politicas_publicas_o_caso_da_oscip_centro_mineiro_de_aliancas_intersetoriais.pdf>. Acesso em 16/11/14.

MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. Trad. Maria D. Alexandre e Maria Alice Sampaio Dória. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2003.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. *Poder Judiciário: crise, acertos e desacertos*. Trad. Juarez Tavares. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *A inerência do ativismo judicial à jurisdição do Estado constitucional e democrático de direito Brasileiro: a assimilação da ética da Responsabilidade social como condição de Legimação da jurisdição*. Disponível em: http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/antonio_gomes_011.pdf. Acesso em: 25 abr. 2012.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça*. B. Hte.: RTM, 2012.

VIII- Referências específicas sobre o Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *A função dos conselhos tripartites dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: a organização intercategoriaal das relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e resolução dos conflitos) orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa*. 496 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2002.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento*. São Paulo: LTr, 1999.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista. Do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça*. São Paulo: LTr, 2014

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Núcleo intersindical de conciliação trabalhista (NINTER) – manual básico*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (SRT), 2000a.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O sistema NINTER-CENEAR – fundamentos político-constitucionais, projeto de lei dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista e do Sistema NINTER-CENEAR, justificção*. Araguari: Fundação CENEAR, Série NINTER, v.5, 2001b.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Pressupostos Filosóficos e Político- Constitucionais do Sistema Núcleo intersindical de conciliação Trabalhista*. Teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça: o núcleo intersindical de conciliação trabalhista rural de Patrocínio e a institucionalização de equivalentes jurisdicionais- mediação e arbitragem voluntárias*. In: AMATRA III, Associação dos Magistrados da 3ª Região (Coord.). Temas de Direito e Processo do Trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho: núcleos intersindicais de conciliação trabalhista*. In: FREDIANI, Yone (Coord.). Tendências do Direito Material e Processual do trabalho. São Paulo: LTR, 2000.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Núcleo intersindical de conciliação trabalhista rural de Patrocínio*. Suplemento LTr, nº 195. São Paulo: LTR, 1.995 c.