



## Ana Vianna: Conciliação na Justiça do Trabalho faz a diferença

Há muita expectativa com o instituto da mediação no Brasil. Ela foi disciplinada pela lei 13.140 de 16 de junho de 2015 e colocada em situação de evidência com o advento do novo Código de Processo Civil. A Resolução 125 do CNJ já normatizava a mediação e, com suporte nela, muitos Tribunais do Trabalho constituíram os seus centros e núcleos especializados, muito embora a referida resolução não fosse específica sobre a Justiça do Trabalho.

O assunto ganhou novos contornos com a revisão recente da mencionada resolução 125 do CNJ, onde foi ressaltado no artigo 18 B que a Justiça do Trabalho teria um regramento específico e para tanto, há uma comissão constituída para estudos sobre isso no CNJ.

Por que o instituto da mediação tem gerado discussões tão acaloradas e apaixonadas entre os juizes do Trabalho?

Talvez a dificuldade venha da falta de compreensão da diferença entre os institutos da mediação e da conciliação. A primeira atua muito mais no campo do diálogo e a segunda com a formulação de propostas para as partes. A mediação utiliza suas técnicas para fazer com que as partes consigam conversar e construir uma solução para a lide, por vontade própria, exigindo mais tempo e paciência por parte do terceiro. A conciliação é mais dinâmica e o caminho mais direto, não necessariamente encontrado pelas partes, sendo mais ágil e compatível com a dinâmica das nossas audiências.

Recomendo o artigo do colega Rogério Neiva publicado em Consultor jurídico, que concluiu:

"Assim, a diferença entre conciliação e mediação é dada pelo critério relacionado ao nível de atuação do terceiro neutro que atua para buscar a autocomposição. Fazendo propostas, estamos diante de conciliação. Se não faz propostas e somente procura estimular o diálogo, trata-se de mediação" (NEIVA, 2015).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com suporte na Resolução Administrativa 12-2014, além da sede, mantém em funcionamento oito Centros Integrados de Conciliação nas regionais, com resultados estatísticos impressionantes, comprovando que a prática pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável, sendo assim importante ferramenta para a gestão.

Empresas, empregados, advogados têm contribuído para que os centros alcancem seus objetivos. O Centro Integrado de 2º Grau foi agraciado com a premiação no CNJ no Conciliar é Legal. Conforme [notícia publicada](#) no site do CNJ, "o Tribunal realizou 1.952 audiências de conciliação em 2015, primeiro ano do programa. Desse total, foram fechados 1.153 acordos, gerando uma movimentação financeira da ordem de R\$ 115,6 milhões. Em 2016, até o final de abril, já foram realizadas 1.119 audiências, nas quais foram fechados 532 acordos, com um fluxo financeiro de R\$ 60,3 milhões".

A exposição de motivos da Resolução Administrativa 12-2014 do TRT 15, norteia as atividades dos Centros Integrados de Conciliação, visando não somente conciliar processos, mas acolher os litigantes



para que, através do diálogo, alcancem a solução para os seus conflitos, com absoluto respeito à dignidade do trabalhador e com a compreensão das dificuldades dos empregadores.

Pois bem, o que se pratica nos Centros Integrados de Conciliação vinculados ao TRT 15 é a **mediação qualificada**, realizada por servidores da ativa ou aposentados e ainda juízes aposentados, todos com a devida capacitação. Eles têm se sentido motivados e desempenhado a função com muita alegria e disposição, com inúmeros elogios na ouvidoria e atas de correição.

Caso a conciliação não seja alcançada, imediatamente o processo é submetido à decisão judicial para prosseguimento, com a ciência das partes.

Existe diferença entre a mediação nas outras Justiças e a que está sendo praticada na Justiça do Trabalho, especialmente nos conhecidos CICs do TRT15? A experiência tem demonstrado que sim, pois as técnicas da mediação são aplicadas pelos servidores para alcançar a conciliação, com acompanhamento intensivo do magistrado, que intervém sempre que solicitado pelas partes.

Parece claro que praticamos de fato conciliação emprestando as técnicas da mediação. É possível a convivência harmônica entre dois institutos? Parece que sim. Até um determinado momento o diálogo é estimulado para que a solução seja encontrada pelas partes, porém, se isso não for possível, o segundo momento é de atuação específica do magistrado, tramitando processos, especialmente a liberação de valores incontroversos. E aqui testemunho: **o que mais se faz nos CICs do TRT 15 é a confecção de guias de retirada e alvarás.**

Que risco há na mediação se a vontade das partes é respeitada e elas são empoderadas? Os mediadores explicam ao trabalhador todo o panorama processual e seu prognóstico, com os possíveis passos seguintes do processo. Caso a reclamada seja insolvente ou quase insolvente, essa circunstância também é informada ao trabalhador. Os empresários também têm a oportunidade de expor as suas dificuldades e, com a ajuda dos Centros de Conciliação, estudar formas de quitação de seu passivo trabalhista.

Essa parece ser a nossa identidade, nosso DNA, e nesse aspecto acaba perdendo relevância a diferença conceitual entre os dois institutos porque usamos algumas técnicas da mediação dentro da conciliação. Os servidores e juízes aposentados podem dar para as partes aquilo que nós, Juízes do Trabalho, temos em escassez: tempo e possibilidade de maior acolhimento.

Para muitos jurisdicionados, a atenção é muito mais importante que o aspecto financeiro do conflito. As pessoas são acolhidas, podem expor os seus sentimentos num ambiente agradável, com café, bolachas, chocolate, suco e tem informação sobre o seu processo. Ao ser bem recebida, quando pensava que encontraria um ambiente hostil, a parte revela aos mediadores o que é importante naquele caso. E se o acordo não sai não é um problema, pois isso não é o mais relevante, afinal o objetivo também será alcançado com o trato do processo.

Diriam as vozes contrárias que o processo do trabalho é incompatível com a mediação, já que um dos princípios desta é a confidencialidade. De fato, em alguns aspectos, quando as questões são sentimentais, pode parecer que o mediador deveria guardar confidencialidade, mas isso não se aplica as questões procedimentais. Se o mediador ouvir uma confissão de ilegalidade ou fraude, não haveria problemas que



---

esse relato fosse feito ao juiz, após frustrada a conciliação.

Posso assegurar, após realizar mais de 2000 audiências nessa modalidade, que as partes não valorizam a questão da confidencialidade, pois quando solicitam a minha presença nas mesas de mediação, elas querem me contar e repetir os relatos feitos ao mediador. Eu aplico a técnica da escuta ativa, vejo o prognóstico processual e estudo caminhos com a partes, seja através da conciliação, seja com a tramitação do processo.

O caminho está aberto para a implantação e sedimentação da mediação no processo do trabalho. Com o passar dos anos, muitas atividades burocráticas dos servidores serão eliminadas em razão do PJE e eles poderão contribuir com esse método de resolução de conflitos, pois são trabalhadores altamente qualificados.

Nesse momento de tantas dúvidas sobre o instituto da mediação, pode parecer um pouco ousado falar em **mediação pré-processual**. No entanto, ainda que para efeitos meramente didáticos ou doutrinários, o tema precisa ser enfrentado pela Justiça do Trabalho, uma vez que os jurisdicionados trarão essa demanda após entrarem em contato com esse mecanismo na Justiça Comum.

Quais seriam as vantagens de se aceitar a mediação pré-processual nos dissídios trabalhista individuais? Numa análise superficial, parece que a celeridade para realizar a primeira sessão seria a maior vantagem e as partes não teriam que ter a preocupação de realizar peças formais (inicial e defesa). Haveria um atendimento mais acolhedor e com estímulo ao diálogo para alcançar a pacificação social.

Desvantagens existem e são recorrentes os temores de que o instituto seja desvirtuado e o Juiz do Trabalho transformado em mero homologador de acordos simulados. E talvez estejamos permitindo a abertura de uma porta que há muito cerramos, com a traumática experiência das Comissões de Conciliações Prévias.

Há também o risco de não darmos conta dessa demanda, pois tais sessões seriam necessariamente acompanhadas pelo Judiciário. Na nossa modalidade de mediação nos CICs não aceitamos terceiros voluntários, então poderíamos não ter mediadores suficientes para uma demanda maior.

Esses são alguns dos principais problemas relacionados à implantação plena da mediação pré-processual na Justiça do Trabalho. É preciso pensar sobre eles com a finalidade de elaborar soluções práticas. Entretanto, as dificuldades não devem ofuscar o esforço de consolidar o instituto da mediação em nosso contexto, algo que se mostra mais relevante neste momento.



Finalizo com algumas considerações para reflexão. Jamais será possível estabelecer um consenso com relação ao tema, mas podem existir soluções que permitam àqueles que acreditam na Conciliação, como forma mais eficiente para a resolução de conflitos e a pacificação social, a continuidade de suas práticas. Para quem ainda não simpatiza com a ideia, não seria obrigatório praticá-la, assim como acontece nas Justiças Comum e Federal, e como democraticamente preconiza a Resolução Administrativa 12-2014 do TRT 15, que pode servir de modelo para esse caminho de equilíbrio. Convido-os a passarem um dia nos Centros Integrados de Conciliação, para avaliarem pessoalmente as nossas sessões de mediação ou mesmo conversarem com os servidores que já foram capacitados pela Escola Judicial do TRT 15, para darem seu testemunho sobre as experiências com a mediação.