



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**VICTOR ALVES MAGALHÃES**

**“ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE”: UMA ANÁLISE A  
PARTIR DO DIREITO INGLÊS E DA UTILIDADE À JUSTIÇA DO TRABALHO NO  
BRASIL**

**FORTALEZA**

**2017**

VICTOR ALVES MAGALHÃES

“ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE”: UMA ANÁLISE A  
PARTIR DO DIREITO INGLÊS E DA UTILIDADE À JUSTIÇA DO TRABALHO NO  
BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à  
Coordenação da Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Ceará, como requisito  
parcial à obtenção do título de Bacharel em  
Direito. Área de concentração: Meios  
Equivalentes de Composição de Conflitos.  
História do Direito. Direito Comparado.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo César Machado  
Cabral

FORTALEZA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

M169" Magalhães, Victor Alves.  
"ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE": UMA ANÁLISE A PARTIR DO  
DIREITO INGLÊS E DA UTILIDADE À JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL / Victor Alves  
Magalhães. – 2017.  
56 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,  
Curso de Direito, Fortaleza, 2017.

Orientação: Prof. Dr. Gustavo César Machado Cabral.

1. Direito Comparado. 2. Mecanismos de Justiça Não-Judiciais. 3. Tradução. I. Título.

CDD 340

---

VICTOR ALVES MAGALHÃES

“ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE”: UMA ANÁLISE A PARTIR DO DIREITO INGLÊS E DA UTILIDADE À JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Coordenação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Meios Equivalentes de Composição de Conflitos. História do Direito. Direito Comparado.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Gustavo César Machado Cabral (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Me. Rui Barros Leal Farias  
Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7)

---

Mestranda Lara Dourado Mapurunga Pereira  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, ao nosso bom Deus e Nossa Senhora, que apesar de todas as dificuldades suportadas ao longo desta caminhada, nunca deixam de iluminá-lo.

Aos meus familiares, em especial, minha mãe, Maria Elisabete Alves da Silva, por ser compreensão e zelo em todos os aspectos de minha vida e ao meu pai, Carlos Antônio Magalhães Bastos, por ensinar desde cedo como nossa vida pode ser. Agradeço também aos meus tios maternos e padrinhos (e seus respectivos cônjuges), Ricardo Alves da Silva e Ana Cristina Alves Ferrari, pois no momento de dificuldade, conseguiram me fornecer uma educação formal de qualidade, que meus pais estavam impossibilitados de prover.

À Universidade Federal do Ceará, pelo apoio financeiro com a manutenção das bolsas de auxílio que obtive durante minha graduação e por possibilitar que eu tivesse acesso e discernimento para descobrir o que são bons (e maus) professores, sendo o Prof. Dr. Gustavo César Machado Cabral um exemplo inquestionável da categoria que envolve os melhores, em face da sua conduta em sala de aula, como pesquisador e, claro, como orientador deste trabalho, sendo grande inspiração.

Aos demais membros participantes da banca examinadora, sendo um deles o professor que me deu a honra de ensinar as primeiras lições práticas verdadeiras da advocacia, o mestre Rui Barros Leal Farias, e outra cujo futuro brilhante já está concretizado em "coisa julgada", sem possibilidade de reforma *in pejus*, Lara Dourado Mapurunga Pereira.

Aos amigos que consegui dentro da Faculdade de Direito, sejam da minha turma ou de outras, dos grupos de extensão, na confraria "Fortlivros" e na "Xerox do Marcelo", que formariam uma grande lista de nomes: vocês tornaram essa experiência única.

Aos professores e demais membros do corpo administrativo: obrigado aos que se esforçam em tornar nossa faculdade um lugar melhor. Como questão de ordem, também agradeço à turma do Prof. Dr. (e ao próprio) Daniel Mota Gutiérrez, cujo os debates, materiais e ideias ajudaram na formação deste trabalho e, também, por me recepcionarem tão bem.

Ao escritório de advocacia "Alexandre Rodrigues de Albuquerque" e todos os seus membros, peça fundamental em minha formação como profissional, celeiro de juristas e não de meros aplicadores do Direito.

À Isabelly Cysne Augusto Maia, por ter proporcionado mais amor para a minha vida nestes anos, por fazer-me feliz, por suportar nossas dificuldades juntos, enfim, "não sei quanto o mundo é bom/ mas ele está melhor/ desde que você chegou".

"Tradurre è il vero modo di leggere un testo."

Italo Calvino - *Mondo scritto, mondo non scritto*, 1982

## RESUMO

A finalidade deste trabalho consiste em, por meio dos novos métodos que permeiam o Direito Comparado, analisar e criticar o "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" (atuante na Inglaterra e no País de Gales) e a evolução deste no contexto inglês, em face da Resolução nº 174 de 2016 feita pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Brasil, buscando as influências da "tradução" do primeiro sobre o segundo. A metodologia consistiu na análise bibliográfica e legislativa de ambos os países anteriormente mencionados. Já os resultados, focaram-se em críticas mais incisivas ao posicionamento do Judiciário Brasileiro trabalhista, pelo fato do seu processo de "translation" não aparentar que considera os dados objetivos fornecidos anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça na tomada de decisões, em contraponto a adoção dos Relatórios Woolf pela justiça inglesa para otimizar o uso dos meios equivalentes de resolução de disputas. Com isso, após apontar a ineficiência do "way of meaning" escolhido pelos protagonistas brasileiros e a apresentação de "insights" que obteve-se com o próprio processo de tradução deste autor da instituição e lei alienígenas provenientes da Inglaterra, buscou-se demonstrar como o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho do Brasil em sua Resolução nº 174/2016 (elaborada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho) está sendo prejudicial para alcançar o que a prática dos meios equivalentes de resolução de conflitos poderia fornecer à população e ao erário, posicionando-se contra a atual conduta do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em relação aos métodos anteriormente citados, pois não se percebeu - nas normas brasileiras que foram estudadas - um futuro similar ao que o "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" alcançou na Inglaterra, aqui adotado como objetivo empírico viável e desejável ao contexto de qualquer país.

**Palavras-chave:** Direito Comparado. Mecanismos de Justiça Não-Judiciais. Tradução.

## ABSTRACT

The purpose of this work is to analyze and criticize the "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" (in England and Wales) and its evolution in the English context, through the new methods that permeate Comparative Law and the Resolution No. 174 of 2016, made by the Superior Council of Labor Justice of Brazil, seeking as influences the "translation" of the first on the second. The methodology consisted of the bibliographic and legislative analysis of both countries. The results, however, focused on more incisive criticisms of the position of the Brazilian Labor Judiciary, due to the fact that its "translation" process does not appear to take into account the objective data provided annually by the National Council of Justice (of Brazil) in decision-making, as opposed to adoption of the Woolf Reports by the English courts to optimize the use of equivalent means of dispute resolution. After pointing out the inefficiency of the "way of meaning" chosen by the Brazilian protagonists and the presentation of "insights" that was obtained with the translation process of this author of the alien institution and law coming from England, the position adopted by the Labor Court of Brazil in its Resolution No. 174/2016 (elaborated by the Superior Council of Labor Justice) is being detrimental to achieving what the practice of fair means of conflict resolution could provide to the population and the treasury, positioning itself against the current conduct of the Superior Council of Labor Justice in relation to the aforementioned methods, since it was not perceived - in the Brazilian norms that were studied - a future similar to what the "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" reached in the England, here adopted as a viable and desirable empirical objective in the context of any country.

**Keywords:** Comparative law. Non-Judicial Civil Justice Mechanisms. Translation.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>OS LIMITES PARA UMA ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>A recepção de uma norma estrangeira é um processo social</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2</b>	<b>O início da reformulação para uma visão crítica sobre o Direito Comparado</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3</b>	<b>Em busca de uma metáfora apropriada</b> .....	<b>13</b>
<b>2.3.1</b>	<b><i>Novos termos, novas perspectivas: tradução cultural ("cultural translation") do Direito</i></b> .....	<b>14</b>
<b>2.3.1.1</b>	<b><i>Walter Benjamin</i></b> .....	<b>15</b>
<b>2.3.1.2</b>	<b><i>Homi Bhabha</i></b> .....	<b>16</b>
<b>2.3.1.3</b>	<b><i>Dipesh Chakrabarty</i></b> .....	<b>16</b>
<b>2.4</b>	<b>Como a tradução ("<i>translation</i>") poderá ser utilizada nos estudos de Direito Comparado que serão abordados nos próximos capítulos</b> .....	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>A INGLATERRA E O "<i>ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE</i>"</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1</b>	<b>As características do Direito Inglês e a promoção das espécies de liberdade em sua sociedade</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1.1</b>	<b><i>A construção de uma cultura de acordos na Inglaterra</i></b> .....	<b>21</b>
<b>3.2</b>	<b><i>"Advisory, Conciliation and Arbitration Service": características e estatísticas</i></b> .....	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>TRATAMENTO DE LÍTIGIOS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: UM CLÁSSICO EXEMPLO DO USO DE CANHÕES PARA MATAR PARDAIS</b> .....	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Números que demonstram a necessidade de reformas</b> .....	<b>32</b>
<b>4.2</b>	<b>Críticas ao posicionamento do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e sua Resolução nº 174 de 2016</b> .....	<b>33</b>
<b>4.3</b>	<b>A importância de um sistema exclusivamente voltado às práticas dos meios equivalentes de solução de conflitos na Justiça do Trabalho brasileira: fomentando uma "<i>translation</i>" do "<i>Advisory, Conciliation and Arbitration Service</i>"</b> .....	<b>41</b>
<b>4.3.1</b>	<b><i>Insights críticos quanto ao posicionamento adotado no processo de "tradução" ("translation") dos protagonistas brasileiros</i></b> .....	<b>42</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>45</b>
	<b>ANEXO A - RESOLUÇÃO CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016</b> ..	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho consistirá em três partes, traduzidas sob a perspectiva da História do Direito e as percepções mais atuais de Direito Comparado, utilizando-se do caso concreto da implementação dos meios equivalentes de resolução de conflitos que ocorreu na Inglaterra e as "traduções" que podem ser feitas quando da análise dos recentes movimentos do Judiciário Brasileiro neste mesmo sentido, aqui focando-se no contexto trabalhista de ambos os países.

O paralelo traçado, para justificar essa pesquisa, ocorrerá pela análise dos mecanismos preventivos que o "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" conseguiu implementar no equivalente à "Justiça do Trabalho" do Brasil na Inglaterra, pois esses solucionaram, em grande medida, problemas similares (de conhecimento generalizado e corroborado por meio de dados ao longo deste trabalho) que envolvem a morosidade para os jurisdicionados e os altos custos do Judiciário para o Estado - enfrentados pelos ingleses com efetividade nesta seara - mas que ainda permanecem como uma realidade sem muitas perspectivas de mudanças na conjuntura brasileira atual.

A relevância deste tema mostra-se sob dois prismas: o primeiro é fomentar uma análise com o objetivo de demonstrar que o Direito Comparado vai muito além de meras comparações (como sua nomenclatura poderia sugerir), abrangendo contextos culturais que evoluem e se tornam heterogêneos em cada vez que nos propomos a olhar mais de perto tais fenômenos, que viabilizam uma melhor compressão dos motivos que fazem nossos ordenamentos jurídicos serem da maneira que são.

Para isso, será utilizada a segunda perspectiva deste trabalho, que consiste na crítica à recente Resolução nº 174/2016 - promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - e uma análise da evolução do "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" no contexto inglês, apontando de que maneira o processo de "translation" do segundo para o primeiro se deu. Por fim, irá se apresentar os "ways of meaning"- tanto "oficiais" como os da visão deste autor - visando criticar o posicionamento antiquado adotado pelo Judiciário Trabalhista brasileiro, em sua tentativa de implementar os meios equivalentes de resolução de conflitos.

Afinal, para viabilizar uma melhoria na garantia constitucional de Acesso à Justiça e diminuir os gastos dos cofres públicos no Brasil - caso eficazmente observados pelos gestores públicos, independente destes serem magistrados ou políticos - os métodos que serão abordados poderão servir de inspiração para alcançar uma efetiva e adaptada "translation".

O primeiro capítulo será dedicado a análise dos limites que um estudo de Direito Comparado deve possuir, utilizando-se da pesquisadora Lena Foljanty e seu artigo denominado "Legal Transfers as Processes of Cultural Translation: On the Consequences of a Metaphor", publicado em 2015, para alcançar este objetivo.

O segundo consistirá em uma perspectiva resumida do Direito Inglês e suas peculiaridades, demonstrando de que maneira aquela cultura lidou com o problema da hiperlitigiosidade e fomentou os métodos equivalentes de resolução de conflitos, principalmente, os da espécie trabalhista.

Finalmente, o terceiro capítulo consistirá tanto em críticas objetivas (com base em dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça), quanto na "tradução" adotada pelos atores e instituições oficiais quando se trata dos métodos anteriormente mencionados, além da apresentação de "insights" do autor que contrapõem o processo de "translation" oficial da Justiça Trabalhista brasileira, indicando alguns fatores primordiais que estão prejudicando uma melhor adaptação, ao contexto nacional, do que foi implementado na Inglaterra.

## 2 OS LIMITES PARA UMA ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO

Promovendo uma melhor compreensão do escopo deste trabalho, o primeiro capítulo será dedicado ao contexto do "direito comparado" e dos cuidados necessários quando se empreende uma análise comparativa entre dois institutos jurídicos provenientes de culturas e tradições distintas.

Para tanto, o suporte teórico será, principalmente, o artigo de Lena Foljanty denominado "Legal Transfers as Processes of Cultural Translation: On the Consequences of a Metaphor" (2015), buscando assim deixar cristalinas as premissas das quais o restante do trabalho irá partir, quando se analisará o que poderia ser adaptado à Justiça do Trabalho no Brasil - com base na experiência inglesa no mesmo contexto - aspecto abordado nos capítulos seguintes.

### 2.1 A recepção de uma norma estrangeira é um processo social

De acordo com Foljanty (2015, p. 1) a ideia concebida no início do presente subtópico foi concebida pelo professor Ernst Hirsch, um imigrante judeu que saiu da Alemanha na década de 1930 e lecionou por vinte anos na Turquia, até lhe ser oferecida uma vaga na Universidade de Berlim em 1952, sendo um dos atores na criação de uma "*social order*" (que seguia os ideais da Europa ocidental) para uma "modernização" (termo que o referido autor reprovava, em face das observações subsequentes) desses sistemas em outras nações.

Na concepção de Hirsch (1966, p. 89-105 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 1-2) o conjunto abstrato de normas, incluindo concepções, visões, pensamentos e ideias jurídicas e meta-jurídicas, deve ser selecionado, filtrado, alterado e remodelado, sendo preciso decidir se e em que medida o estilo, o espírito, ou a linguagem da lei estrangeira devem ser adotados, não se limitando a um mero "processo de recepção" que, conseqüentemente, não refletiria todas as dimensões anteriormente apontadas.

Para Foljanty (2015, p.2) as experiências pessoais de Hirsch lhe proporcionaram essa visão além do seu tempo, aspecto que a autora ilustra quando faz referência aos escritos do professor que mencionam a complexidade de um "lento processo de amalgamação" (1966, p. 92 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 2) no qual a lei alienígena, aos poucos, torna-se parte do ordenamento jurídico nacional ou impacta-o de alguma maneira.

O foco, aqui, será em como poderia se dar um processo de implementação do exemplo legal estrangeiro que permeie a complexidade de um ordenamento jurídico nacional distinto da realidade em que foi concebido.

## 2.2 O início da reformulação para uma visão crítica sobre o Direito Comparado

Neste tópico, Foljanty (2015, p. 2-3), apresenta as visões de dois autores que, na década de 1990, apresentaram posicionamentos extremados em relação a recepção de normas estrangeiras: Alan Watson e Pierre Legrand.

Watson (1993, p. 112 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 2-3) em seu livro "Legal Transplants", escrito em 1974, defende que seria possível o transplante do direito e de normas jurídicas, mesmo quando grandes diferenças culturais precisassem ser interligadas, pois a incorporação de normas jurídicas estrangeiras ou mesmo de grandes elementos dos sistemas jurídicos estrangeiros é um fator importante para o desenvolvimento normativo.

Para Graziadei (2009), professor de "Direito Comparado" da Universidade de Turim, a literatura que imputou um ênfase nos "transplantes" como fator principal de mudança nos círculos de debate da "História do Direito" e do "Direito Comparado" consistiu, em grande parte, da obra de Watson que ganhou imediata ressonância (principalmente, pelas críticas que gerou), sendo a primeira de várias que reagiram à visão funcionalista-positivista do Direito "*which consider the law as a constellation of norms produced by ruling powers in response to society's needs, , backed up by the application of force*"<sup>1</sup> (GRAZIADEI, 2009, p. 726).

As pesquisas sobre "*legal transplants*" foram usadas para desafiar esta percepção do Direito, acumulando evidências para demonstrar o quanto o mesmo é "emprestado" ou "transplantado", ao invés de ser criado através de inovações locais desenvolvidas com base em condições daquela realidade (GRAZIADEI, 2009, p. 726).

Contudo, Legrand (1997, p. 111-124 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 3) ao defender a impossibilidade de tais transplantes, apesar de não duvidar que normas estrangeiras serviriam de inspiração como modelos para processos legislativos, afirmou que os transplantes de Watson não seriam possíveis, pois a norma estrangeira que foi reformulada em um novo contexto cultural nada mais seria do que uma norma diferente.

Seria uma ilusão, para o referido autor, pensar que a norma permaneceria com seu

---

<sup>1</sup> Tradução livre: "que consideram a lei como uma constelação de normas produzidas por poderes governamentais em resposta às necessidades da sociedade, apoiada pela aplicação da força".

significado estável durante o processo de transferência. O sentido das normas jurídicas está vinculado ao quadro cultural, histórico e epistemológico em que são interpretadas e aplicadas, afinal "[...] *a rule does not have any empirical existence that can be significantly detached from the world of meanings that characterizes a legal culture*"<sup>2</sup> (LEGRAND, 1997, p. 116 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 3).

Em uma releitura, Foljanty aponta que ambos posicionamentos são extremos, pois duas compreensões fundamentalmente distintas de como o direito funciona colidiram entre os autores.

Enquanto Watson salientou a relativa autonomia da norma jurídica e presumiu, com base nisso, que eram transplantáveis, Legrand enfatizou o contexto de que qualquer norma jurídica não possui existência empírica que pode ser significativamente separada do mundo de significados, ao caracterizar uma cultura jurídica (FOLJANTY, 2015, p. 3).

### 2.3 Em busca de uma metáfora apropriada

Os questionamentos: "*why are we interested in the path norms have taken, and why are we interested in the phenomenon of transfer?*"<sup>3</sup> (FOLJANTY, 2015, p. 4), para a autora, possuem o intuito de oferecer a possibilidade de reconsiderar conceitos que utilizamos e refletir sobre questões metodológicas, no contexto do Direito Comparado.

Para isso, o estudo do que caracteriza o que aqui está em análise, como a utilização de uma nomenclatura adequada, reflete-se no uso do termo "*transplant*" (transplante), adotado por Watson e Legrand, mas que sofreu críticas:

Over the last two decades, debates in comparative law have been centered around these questions concerning the way transfer processes work, their operation, and their effects. The assumption that legal transfer is a simple process has been questioned time and again, and several scholars have criticized the term "transplant" as being too 'smooth.' Taking up the medical metaphor that underlies the term "legal transplant," they emphasized that organs could be either accepted or rejected by the body to which they were transplanted – taking up foreign law offers a much broader variety of reactions.<sup>4</sup> (FOLJANTY, 2015, p. 4)

<sup>2</sup> Tradução livre: "uma regra não tem nenhuma existência empírica que possa ser significativamente separada do mundo dos significados que caracteriza uma cultura jurídica".

<sup>3</sup> Tradução livre: "Por que estamos interessados no caminho que as normas tomaram, e por que estamos interessados no fenômeno da transferência?"

<sup>4</sup> Tradução livre: "Ao longo das duas últimas décadas, os debates em direito comparado foram centrados em torno dessas questões sobre a forma como funcionam os processos de transferência, o seu funcionamento e os seus efeitos. A suposição de que a transferência legal é um processo simples tem sido questionado várias vezes, e vários estudiosos criticaram o termo "transplante" como sendo muito "suave". Levando a metáfora médica subjacente ao termo "transplante legal", enfatizaram que os órgãos poderiam ser aceitos ou rejeitados pelo corpo

O termo "*transfer*" (transferência), proeminente desde o século XIX, coaduna com outras palavras que buscam caracterizar o fenômeno aqui em análise (*circulation, migration, traveling of law, amalgamation, métissage, hybridization e creolization*), contudo, o impressionante nesta conjuntura é que, apesar dessa busca incessante por algo que promova uma metáfora condizente com o objeto de estudo do Direito comparado, percebe-se que esta busca contínua de uma metáfora viável demonstra, apenas, a necessidade do desenvolvimento de instrumentos e ferramentas úteis para analisar a complexidade das transformações que um processo legal encara quando a lei estrangeira é tomada como base (FOLJANTY, 2015, p. 5).

Afinal, em tempos de globalização e transnacionalização, o direito comparado tornou-se consciente do fato que a lógica inerente aos processos de transferência precisa ser compreendida e, para isso, as adaptações locais precisam ser examinadas precisamente, com o objetivo de obter "*insights*" de como tais processos funcionam (FOLJANTY, 2015, p. 5).

Coadunando com este pensamento, Graziadei (2009, p. 727), aduz que a literatura sobre transplantes recebeu atenção generalizada entre os comparativistas, ao mostrar que os sistemas legais podem acomodar uma pluralidade de modelos, embora a maioria dos transplantes provavelmente ainda ocorra entre sistemas jurídicos que já têm muito em comum.

Apenas alguns sistemas legais são atualmente classificados como "misturados", outros exibem recursos que revelam que empréstimos ou transplantes são ocorrências regulares - mesmo através de fronteiras que não pareceriam tão permeáveis. Assim, tal abordagem dinâmica do direito comparado - apoiada pelo estudo de transplantes legais - fica em contraste com a imagem estática de famílias legais retratadas por clássicos, tais quais René David<sup>5</sup> (GRAZIADEI, 2009, p. 727).

### ***2.3.1 Novos termos, novas perspectivas: tradução cultural (cultural translation) do Direito.***

Quando Foljanty (2015, p. 6) aponta que novos termos ou conceitos oferecem a oportunidade de buscar novos caminhos de reflexão e desenvolver novas abordagens - gerando novas perspectivas em um tema que parece ser familiar - acaba por encorajar a

---

ao qual foram transplantados - assumir a lei estrangeira oferece uma variedade muito mais ampla de reações

<sup>5</sup> René David será utilizado como uma das bases do próximo capítulo deste trabalho, pois é da opinião deste autor que não podemos repudiar a visão dos clássicos, em detrimento das novas percepções que o Direito Comparado promoveu nas últimas décadas. A construção das novas tendências acadêmicas com base nos clássicos, sempre quando possível, deve ser fomentada, viabilizando uma maior arcabouço de possibilidades para solucionar os problemas que surgem na sociedade.

apresentação de perguntas que ainda não foram formuladas. Tal perspectiva não poderia ser mais acertada.

Por isso, para além do ponto de vista etimológico, saber se o uso contemporâneo oferece o potencial para mudar questões da pesquisa de forma proveitosa é o essencial. Isso posto, Lena Foljanty (2015, p. 6) afirma que o termo tradução cultural ("*cultural translation*") permite uma compreensão mais profunda dos processos de transferência legislativa. Para a referida autora:

[...] Law is not only shaped by norms, institutions, and ideas but also by structures of legal thinking that are rooted in tradition. It is also shaped by the possibilities, and limits that the language of law offers, as well as the professional habits of jurists and by the historical experiences inscribed into law, giving meaning to it regarding its political and cultural context. All these factors set up the framework in which law is practiced, and it is this framework that starts shifting the moment that it comes into contact with foreign law <sup>6</sup>(FOLJANTY, 2015, p. 6-7).

Utilizando-se das ideias de três autores (Walter Benjamin, Homi Bhabha e Dipesh Chakrabarty), Lena Foljanty vem tratar sobre o potencial da metáfora escolhida por si para explorar novos caminhos nos estudos das transferências legais.

### 2.3.1.1 Walter Benjamin

Desenvolvendo suas ideias sobre a dimensão metafísica da linguagem, Benjamin (1977, p. 261 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 9) defende que tentar ser fiel ao texto original implica na falha em reconhecer que existe algo de inexpressivo em qualquer linguagem. Uma boa tradução precisa possuir sua própria dimensão.

Para o autor em análise, a lógica do texto necessita de uma coerência inerente que parte do tradutor, pois apesar deste possuir como ponto de referência o original, tal qual uma linha tangente que simplesmente toca um ponto e segue seu caminho ao infinito, não pode-se dizer que a real diferença se encontra no significado entre linguagens, mas em suas "possibilidades de significação" ("*ways of meaning*").

Desse ponto, é fomentado no tradutor a possibilidade de escolher a melhor

---

<sup>6</sup> Tradução livre: "A lei não é apenas moldada por normas, instituições e ideias, mas também por estruturas de pensamento jurídico enraizadas na tradição. Também é moldada pelas possibilidades e limites que a linguagem do direito oferece, bem como os hábitos profissionais dos juristas e as experiências históricas inscritas na lei, dando sentido a ela em relação ao seu contexto político e cultural. Todos esses fatores configuram o quadro em que a lei é praticada e é esse quadro que começa a mudar no momento em que entra em contato com a lei estrangeira".



significação para se adequar ao contexto da língua alvo, optando pelo "caminho" ("way") entre os que surgem após o "toque" com a influência estrangeira.

Assim, notamos que o argumento de Benjamin (FOLJANTY, 2015, p. 11) não se preocupa apenas em tomar a tradução como um processo criativo e produtivo, mas também levanta dúvidas sobre se alguém poderia obter "*insights*" ao mensurar traduções em comparação com o padrão de significação do texto original.

### 2.3.1.2 Homi Bhabha

Utilizando-se das ideias concebidas por Benjamin, Bhabha (1994, p. 225 *apud*. FOLJANTY, 2015, p. 11) tal pensador afirma que a tradução sempre será um processo de significação. Durante a tradução, o estrangeiro permanecerá como algo de difícil assimilação, com arestas que produzirão "fricção" entre as diferenças que surgem nos contatos culturais, pois para ele, a cultura não é linear e, somente pode ser denominada "cultura" de maneira apropriada, quando existem pontos de negociação constantes entre traduções que - também constantemente - produzem o que de fato é cultura, por meio de um processo contínuo.

Neste contexto, além de textos e palavras, parte-se para qualquer tipo de prática cultural, nas quais ocorrem traduções em todo instante.

Foljanty (2015, p. 11-12) aponta a metáfora do "terceiro espaço" ("*third space*") de Bhabha, que se traduz na inviabilidade de existirem tanto posições polarizadas e completamente independentes uma das outras quando ocorre a "fricção", bem como, também impossibilita a assimilação completa de uma cultura pela outra, produzindo sempre "híbridos" heterogêneos e não novas homogeneidades<sup>7</sup>, dissolvendo a dicotomia entre original e tradução.

### 2.3.1.3 Dipesh Chakrabarty

Quando é apresentado o ponto de vista de Chakrabarty, percebe-se a novidade em seu raciocínio quando este defende a "[...] *idea of a universal tertium capable of conveying the original language into the target language should be abandoned. Instead, translation*

---

<sup>7</sup> O Brasil, em seu contexto histórico, é um exemplo cultural palpável da construção de tal pensamento. A influência de europeus de diversas nacionalidades, africanos de países diversos e indígenas de ramos culturais distintos construíram o "conglomerado heterogêneo" que Bhabha faz referência, pois apesar da insistência de submissão dos primeiros para com os dois últimos, mesmo assim, isso apenas fomentou o nascimento do sincretismo que permeia nossa nação, com todas as espécies de "fricção" que possamos conceber entre as várias culturas que foram "criadas" neste país.

*should be thought of as an act of negotiation between two experiential worlds*"<sup>8</sup> (FOLJANTY, 2015, p. 13).

Incrementando o pensamento da "negociação" entre tradutores de Bhabha, o ato de tradução para Chakrabarty (2000, p. 86 *apud.* FOLJANTY, 2015, p. 13) significa a criação de uma ligação entre as experiências do mundo estrangeiro e o seu próprio mundo, aspecto que permite uma intervenção direta entre ambas as culturas.

Dessa forma, Foljanty (2015, p. 13) opta pela ideia de um mundo de negociações de experiências, pois isso descreveria de maneira mais precisa o processo de traduções, ao invés da ideia que depende de um contexto universal para ser compreendido.

#### **2.4 Como a tradução ("*translation*") poderá ser utilizada nos estudos de Direito Comparado que serão abordados nos próximos capítulos**

Concatenando todas as ideias até agora expostas, Foljanty (2015, p.14-16) traz cinco pontos que arrematam o seu pensamento, que serão adotados na análise vindoura deste trabalho.

Primeiramente, partindo das concepções de Benjamin, Bhabha e Chakrabarty, pode-se analisar a relação entre o original e a tradução de uma forma multifacetada, fornecendo "insights" no que diz respeito à relação entre o direito dos países "fornecedores" e dos "receptores". Pois, uma vez iniciado, o processo segue o seu próprio curso e tem suas próprias regras, afinal, a lei criada no novo contexto cultural é em si algo novo.

Em segundo lugar, tal processo não pode ser compreendido em sua total complexidade, caso não se preste atenção aos atores e instituições envolvidos, pois são eles os que adotam posicionamentos e modelam o mesmo. Em processos de tradução linguísticas, inumeráveis decisões são tomadas por esses protagonistas que, quando analisados em suas relações de poder, promovem uma compreensão mais profunda do processo de transferência legislativa dentro do contexto cultural complexo que estão envolvidos.

O terceiro aspecto consiste em observar o processamento de tais traduções, antes de apenas questionar por resultados - processo que consiste em decisões ativas, bem como

---

<sup>8</sup> Tradução livre: "A ideia de um tertium universal capaz de transmitir o idioma original para o idioma alvo deve ser abandonada. Em vez disso, a tradução deve ser pensada como um ato de negociação entre dois mundos empíricos".

mudanças inconscientes nos padrões de pensamento e atuação - indo além do "como" para chegar ao "porquê" dos novos conceitos e estruturas de pensamentos jurídicos.

O quarto ponto consistiria em possuir a ciência que:

The “slow processes of amalgamation” Hirsch mentioned in his critique of the comparative legal research of his time can hardly be described as a linear give-and-take. Rough edges will always remain, and the incorporation of foreign law can come at a price. These edges often result not only from the differences existing between the two legal cultures, but they are also produced by the transfer process itself, by the negotiations, forms of resistance, adaptations, and by the tenacity of the old patterns of thinking <sup>9</sup>[...] (FOLJANTY, 2015, p. 16)

O quinto posicionamento, por fim, consiste na compreensão que a metáfora da "tradução" ("*translation*") viabiliza um ganho de compreensão dos caminhos de como as transferências normativas funcionam, ao analisar os atores, suas perspectivas, suas compreensões, os seus padrões de pensamento e suas decisões, para não mencionar o processamento do próprio processo de transferência.

### **3 A INGLATERRA E O "ADVISORY, CONCILIATION AND ARBITRATION SERVICE"**

---

<sup>9</sup> Tradução livre: "Os 'processos lentos de amalgamação' que Hirsch mencionou em suas críticas sobre a pesquisa jurídica comparativa do seu tempo dificilmente podem ser descritas como um 'fornecer e receber' linear. As arestas ásperas permanecerão sempre, e a incorporação da lei estrangeira pode chegar a um preço. Essas arestas geralmente resultam não apenas das diferenças existentes entre as duas culturas legais, mas também são produzidas pelo próprio processo de transferência, pelas negociações, formas de resistência, adaptações e pela tenacidade dos velhos padrões de pensamento"

Qualquer estudo de Direito Comparado que se propõe a ser sério, requer uma análise dos conceitos e categorias correntes da comunidade que está sendo estudada, conforme defende Graziadei (2009, p. 732).

Portanto, antes de adentrar-se propriamente na análise do "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*", cumpre ressaltar algumas peculiaridades dos contextos da sociedade e do direito inglês, para ter uma melhor compreensão do referido órgão *per se* logo após, corroborando, assim, com o que foi estabelecido anteriormente neste trabalho e com o ensinamento do referido autor.

### **3.1 As características do Direito Inglês e a promoção das espécies de liberdade em sua sociedade**

René David (2006, p. VII) estabelece em seus estudos sobre o direito inglês uma primeira distinção básica, ao afirmar que esse não pode ser tratado como se fosse o direito da Grã-Bretanha ou do Reino Unido<sup>10</sup>, muito menos com os ordenamentos de países de língua inglesa ou participantes da "*Commonwealth*".

Feito essa primeira ressalva, o início desta análise será da tradição jurídica inglesa.

A primeira distinção do direito inglês em relação ao que era estudado na Europa Continental na Idade Moderna, foi a influência apenas acadêmica do Direito Romano na Inglaterra, o que acarretou em mínimos efeitos nas Cortes Reais inglesas, pois nunca se tinha exigido no referido país que os juízes ou advogados possuíssem formação universitária e, conseqüentemente, a práxis jurídica não refletia os ensinamentos romanos (DAVID, 2006, p. 3).

De pronto, notório é que ao contrário do direito legislado (em ascensão no continente), o foco do direito inglês (criado pelas Cortes), sempre foi pautado em resolver casos concretos, pois era assim que o mesmo vinha sendo construído ao longo dos séculos<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Cumpre esclarecer que, a despeito do presente trabalho mencionar apenas a "Inglaterra" ou "ingleses", as disposições concernentes do processo civil inglês aplicam-se, na sua totalidade, também ao País de Gales. As demais nações que integram o Reino Unido (Escócia e Irlanda do Norte), possuem legislação e procedimento judiciais próprios.

<sup>11</sup> Para mais informações sobre o contexto da evolução histórica do direito inglês do medievo até o século XIX, René David (2006), em sua obra, faz uma explicação sucinta sobre o desenvolvimento das cortes e jurisdições inglesas, que não são o objeto deste trabalho.

Sabendo que o direito inglês é uma obra das Cortes Reais (seja de "*common law*" ou de "*equity*"), corta-se ao contexto dos séculos XIX e XX (marco temporal de maior interesse deste trabalho, já que o "*Advisory, Conciliation And Arbitration Service*" - ainda não com essa nomenclatura - foi criado pelo governo inglês em 1896), a "*statute law*" (legislação) passou a ter um papel reformador na Inglaterra, que por adotar a ideologia do "*Welfare State*" (Estado do bem-estar social) nessa época, começou a buscar uma sociedade com mais igualdade e justiça, trazendo assim vigor à regulamentação administrativa que tais preceitos exigem, para o alcance de tais ideais (DAVID, 2006, p. 11 e 12).

A dificuldade para os juristas ingleses em assimilar tais mudanças é refletida no seguinte trecho:

É muito mais difícil para os ingleses passar do direito casuístico, jurisprudencial, a que foram habituados durante séculos, a um direito que encare as questões sob um prisma geral, como é, por natureza, o direito feito por um legislador. [...] A técnica inglesa não visa "interpretar" fórmulas mais ou menos gerais, estabelecidas pelo legislador. Ela é essencialmente uma técnica de distinções. O jurista inglês, utilizando uma série de "precedentes" fornecidos pelas decisões judiciais, procura encontrar a solução para o novo caso a ele submetido. Ele fica um tanto desorientado pela legislação; [...] (DAVID, 2006, p. 12).

Não à toa, os ingleses não possuem uma Constituição escrita formal, pois eles possuem a concepção que o direito não pode ser introduzido em uma matéria extremamente maleável, que carece de uma busca eterna pela harmonia e não pelo rigor de uma legislação.

A vida política do povo britânico é governada por práticas, por "convenções", em vez de o ser por regras: há o que se faz e o que não se faz, e admite-se que tanto uma coisa como outra podem mudar um dia em função de novas circunstâncias, num meio que não será mais o mesmo. [...] A Constituição, entendida como a descrição das engrenagens do governo britânico, não é, para eles, uma matéria que pertença ao direito. [...] (DAVID, 2006, p. 75).

Tais "práticas" e "convenções", tão caras ao povo inglês e que exige padrões extremamente procedimentais em certos casos ou simplesmente a ausência de regulação para determinadas relações, são reflexo do intuito histórico de proteção das liberdades inglesas.

Como país europeu que, mais cedo, começou a defender os interesses dos governados de práticas despóticas (antes mesmo das declarações em prol do "Homem" e ondas principiológicas que inundaram o continente europeu e o restante do mundo ocidental com as revoluções dos séculos XVIII e XIX), a Inglaterra protegeu a liberdade dos seus nacionais por um viés mais pragmático.

A Inglaterra é um país onde foram organizadas normas processuais eficazes para defender e salvaguardar as liberdades fundamentais. A maneira de ver inglesa é caracterizada por uma afirmação feita com frequência nesse país: não há, na Inglaterra, Constituição que proclame os direitos e as liberdades dos indivíduos, existem apenas regras, ritos, processuais que assegurem esses direitos e essas liberdades, e são essas regras, esses ritos, que formam a Constituição da Inglaterra. [...] (DAVID, 2006, p. 76).

Após conseguirem garantir que não seriam detidos arbitrariamente<sup>12</sup> ("*freedom from arrest*"), os ingleses tomaram como aspecto basilar esse sucesso como condição, inclusive, das outras espécies de liberdades que são inerentes aos particulares, como as de reunião, expressão, entre outras. Tudo isso, pautados em "regras e ritos processuais" (DAVID, 2006, p. 76 e 77).

Promovendo tamanha perspectiva quanto à importância da "liberdade" que o historiador francês trouxe em sua obra sobre os ingleses e seu Direito, compreende-se como o processo de acordos ocorre na Inglaterra, balizados nesta cultura.

### **3.1.1 A construção de uma cultura de acordos na Inglaterra**

Adota-se aqui o conceito que os acordos surgem (na Inglaterra) de duas espécies de "liberdades": a liberdade contratual e a liberdade dos litigantes em estabelecerem suas estratégias processuais e os pedidos em face da parte adversa, sendo viável, inclusive, poderem dispor dos seus direitos (ANDREWS, 2012, p. 343).

Quanto a liberdade de contratar, é limitada apenas em questões relativas a "capacidade pessoal, políticas públicas, incapacidade das partes para eliminar as responsabilidades pela fraude no regime do Common Law e a legislação que disciplina as cláusulas de adesão" (ANDREWS, 2012, p. 345). Continuando a tratar da liberdade para estabelecer contratos:

O princípio da liberdade contratual abrange os seguintes pontos: primeiro, as partes têm liberdade para realizar transações que são planejadas (explicitamente ou de outra forma) para criar obrigações jurídicas; esta liberdade inclui o poder para formular termos individuais para a transação, ou para aquiescer em termos de

<sup>12</sup> "[...] entre o final do século XVIII e o início do século XIX, a Inglaterra viveu sob constante suspensão do *habeas-corpus*, proibição de associações de trabalhadores (Leis das Sociedades Sediciosas, de 1799 e de 1800, revogadas em 1824 e 1825) e a crescente exigência de ampliação da participação popular no sistema político que vai dar origem ao movimento cartista. A repressão mais dura ocorre com o chamado "Massacre de Peterloo", em 16 de agosto de 1819, em que uma manifestação pública foi dizimada pela polícia em Manchester. O impacto do massacre gerou uma onda de protestos e a consolidação da legislação repressiva de 1799 a 1817 nas *Six Laws*, de 1819". Existiram períodos da história moderna nos quais a liberdade não foi protegida pelo Estado Inglês, aspecto que apenas gerava maiores protestos da população e a maior necessidade de proteger tal ganho histórico, como bem ressaltou Gilberto Bercovici (2008, p. 161 e 162) no trecho aqui destacado.

"ausência implícita", que implica a aceitação de regras contidas na lei escrita (statutory law) ou de regras do Common Law; ou, segundo, as partes da transação podem estipular que não será vinculativa; terceiro, a liberdade de contratar inclui tanto a liberdade em comprometer uma determinada controvérsia jurídica quanto a de abrir mão de responsabilidades legais; ou um contrato de compromisso, desde que utilizada redação muito clara, pode eliminar responsabilidade que possa surgir futuramente. [...]. (ANDREWS, 2012, p. 344 e 345)

Todos esses aspectos contribuem para as partes possuírem controle sobre os acordos que, porventura, possam ser estabelecidos posteriormente.

Outro aspecto relevante é o incentivo e a facilidade formal que o Judiciário inglês oferece para que os acordos sejam estabelecidos entre os litigantes e ao próprio rito processual.

No direito inglês, as partes podem realizar um acordo sobre o objeto de um processo pendente, antes de a sentença acerca do mérito ser proferida, ou podem concordar em pôr fim ao processo. Um acordo não precisa ser realizado por escrito. A Court of Appeal reconheceu um acordo feito pelo telefone entre os advogados das partes. O Autor [...] pode formular perante o Judiciário um dos possíveis pedidos, descartando o resto; ou pode desistir do pedido ou não dar continuidade a uma ação; ou pode decidir não executar uma sentença, talvez como um ato de clemência, talvez por entender que seria inútil. Do mesmo modo, o réu pode abster-se de apresentar sua defesa a uma ação (ou optar por não lançar mão de todos os argumentos possíveis em sua defesa); ou permitir que o julgamento se faça com base na revelia; ou decidir não resistir a uma execução, embora haja fundamentos fortes para apelação, ou se opor à sentença, ou, ainda, ao modo como está sendo executada. [...]. (ANDREWS, 2012, p. 346 e 347)

Além disso, em 1999, marcando a diminuição do "Sistema Litigioso" ("*Adversary System*"), foi promulgado o "*Civil Procedure Rules*", resultado do trabalho do Lord Harry Woolf, que pesquisou e apresentou, em 1995, ao chefe do Poder Judiciário da Inglaterra, as características e problemas inerentes às Cortes Inglesas por meio de relatórios, nomeados de maneira a não deixar dúvidas quanto ao intuito dos mesmos: "*Access to Justice*"<sup>13</sup>.

Os principais problemas percebidos nos referidos relatórios foram os seguintes:

The defects I identified in our present system were that it is too expensive in that the costs often exceed the value of the claim; too slow in bringing cases to a conclusion and too unequal: there is a lack of equality between the powerful, wealthy litigant and the under resourced litigant. It is too uncertain: the difficulty of forecasting what litigation will cost and how long it will last induces the fear of the unknown; and it is incomprehensible to many litigants. Above all it is too fragmented in the way it is organized since there is no one with clear overall responsibility for the administration of civil justice; and too adversarial as cases are run by the parties, not

---

<sup>13</sup> O conteúdo na íntegra destes relatórios são um domínio público do governo britânico, disponível em: <<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20060213223540/http://www.dca.gov.uk/civil/final/contents.htm>>. Acesso em: 18 out. 2017.

by the courts and the rules of court, all too often, are ignored by the parties and not enforced by the court. <sup>14</sup>[...]. (WOOLF, 1995, online)

Conforme afirmam Gonçalves e Brito (2015, p. 302), quando da análise dos defeitos anteriormente expostos, Lord Woolf apresentava algo que a sociedade contemporânea não mais suportava, principalmente, do ponto de vista "custo-benefício" que o procedimento civil implicava, tanto ao Estado, quanto às partes.

Coadunando com este pensamento, existe referência, em literatura diversa, sobre grande parcela das "[...] mazelas do antigo processo civil inglês decorriam dos excessos a que levava uma 'cultura adversarial' principal responsável pelo alongamento do pleito além da medida razoável e pela elevação dos custos a níveis insuportáveis" (BARBOSA MOREIRA, 2007, p.74).

Para solucionar tal aspecto, uma das principais propostas seria de algo "[...] *based on a system where the courts with the assistance of litigants would be responsible for the management of cases*"<sup>15</sup> (WOOLF, 1995, online).

Tal "gerenciamento de casos", conforme bem ressaltam Gonçalves e Brito (2015, p. 304), nunca possuiu como escopo acabar com o sistema adversarial. Pretendia Lord Woolf conceder poderes às cortes para intervirem naquilo que identificou como "excedente" ao sistema jurídico, que poderia ser melhor efetivado ao estabelecer princípios norteadores que serviriam de fundamento para as regras procedimentais. Dentre eles, destacam-se:

- (i) o litígio (*litigation*) será evitado sempre que possível (valorização dos meios alternativos de resolução das controvérsias);
  - (ii) o litígio será menos adversarial e mais cooperativo (incentivo de procedimento pré-ajuizamento da ação, nos quais as partes comparecerão para tentar o acordo e trocar informações sobre as provas que possuem);
  - (iii) o procedimento será menos complexo;
  - (iv) haverá uma tabela com o tempo de duração do processo à disposição das partes, que será mais curto e fixado de forma prévia;
  - (v) o custo do processo será mais adequado, previsível e proporcional ao valor e complexidade das causas individuais;
  - (vi) a estrutura das cortes será adequada para atender as necessidades das partes.
- (GONÇALVES e BRITO, 2015, p. 304 e 305)

---

<sup>14</sup> Tradução livre: "Entre os defeitos que identifiquei no nosso sistema atual, um deles é ser muito caro, porque os custos geralmente excedem o valor da reivindicação; muito lento para concluir os casos e muito desigual: há uma falta de igualdade entre o litigante poderoso e rico e o litigante sem recursos. É muito incerto: a dificuldade de prever o que o litígio irá custar e quanto tempo durará, induz o medo do desconhecido; e é incompreensível para muitos litigantes. Acima de tudo, é muito fragmentado na forma como está organizado, uma vez que não há ninguém com uma clara responsabilidade global pela administração da justiça civil; e também litigioso em casos que são geridos pelas partes, não pelos tribunais e as regras do tribunal, sendo muitas vezes ignoradas pelas partes, pois não impostas pelo tribunal".

<sup>15</sup> Tradução livre: "com base em um sistema onde os tribunais, com a assistência dos litigantes, seriam responsáveis pela gestão de casos".



Corroborando com tais princípios, dentro dos objetivos primordiais ("*overriding objective*") das "Civil Procedure Rules"<sup>16</sup> percebemos claramente o espírito dos Relatórios Woolf nesta revolução legislativa:

- (1) Essas regras formam o novo Código com o objetivo preponderante de resoluções justas.
- (2) Lidar com os casos de forma justa inclui, na medida do possível:
  - (a) assegurar que as partes estejam em iguais condições de disputa;
  - (b) economizar despesas;
  - (c) lidar com o caso de acordo com a proporcionalidade em relação: (i) às quantias envolvidas; (ii) à importância do caso; (iii) à complexidade das questões; (iv) à posição financeira de cada parte;
  - (d) assegurar que o caso seja tratado de forma rápida e segura;
  - (e) distribuir de forma equilibrada os recursos nos tribunais, levando em conta a necessidade de distribuir recursos a outros casos. (ANDREWS, 2012, p. 46)

Dessa forma, em um espaço temporal de dez anos (1999-2010), o novo *modus operandi* da processualística inglesa acarretou em uma diminuição de 21% das ações iniciadas perante o Judiciário daquele país (ANDREWS, 2012, p. 348).

Outro fator seria a visão de alguns magistrados ingleses em relação aos acordos. Andrews (2012, p. 350) ressalta que, conforme a opinião de vários juízes da Inglaterra, melhor seria um acordo (até mesmo um pouco assimétrico) que se submeter ao litígio judicial de longa duração<sup>17</sup>. Nessa análise, um dos julgadores, inclusive, sugeriu que as lides fossem o próprio sistema "alternativo" para a solução dos conflitos da sociedade, invertendo-se a ordem de prioridades que o Judiciário deveria possuir.

Ressalte-se, ainda, o incentivo econômico que o procedimento do rito inglês estabeleceu para os acordos, que viabiliza uma ponderação maior por parte dos litigantes em querer ajuizar algo perante o Judiciário. Consiste tal método em alguma das partes, seja autor ou réu, poderem oferecer uma "oferta de acordo", que fica aberta a aceitação do outro polo da demanda por um prazo determinado (ANDREWS, 2012, p. 358).

Caso após esse lapso temporal a parte contrária não aceite o acordo proposto, fica ela submetida ao "risco de custas", que consiste no pagamento das custas relativas ao tempo

<sup>16</sup> A definição dos métodos alternativos pelas CPR são: "*collective description of methods of resolving disputes otherwise than through the normal trial process.*" (HODGES e TULIBACKA, 2009, p. 22). Tradução livre: "descrição coletiva dos métodos de resolução de disputas que não atravessam pelo processo de julgamento normal".

<sup>17</sup> As Cortes apoiaram o uso de métodos equivalentes, especialmente de mediação, nos seguintes casos: *R (Cowl) v Plymouth City Council* [2001] EWCA Civ 1935, [2002] 1 WLR 803, *Dunnett v Railtrack plc* [2002] EWCA Civ 303, [2002] 1 WLR 2434, *Hurst v Leeming* [2001] EWHC 1051(Ch), [2003] 1 Lloyds Rep 379, and also *Halsey v Milton Keynes General NHS Trust*, and *Steel v Joy and Halliday* [2004] EWCA Civ 576. (HODGES e TULIBACKA, 2009, p. 18).

proporcional de quando o acordo foi proposto até a sentença, caso o *decisum* do magistrado não seja mais vantajoso que a oferta apresentada. No caso do réu, ao negar uma proposta do autor, ainda existe a possibilidade das "custas de indenização", se configurada a hipótese anteriormente narrada. (ANDREWS, 2012, p. 358 e 359).

É evidente, aqui, a aplicação da "Teoria dos Jogos"<sup>18</sup>, que se tornou famosa no meio econômico/financeiro durante o século XX por John von Neumann e, posteriormente, aplicada em outras áreas, sendo John Nash o outro propagador do referido método de análise comportamental pela via matemática, para fazer com que os litigantes analisem os prós e contras de permanecer com a via judicial até mesmo de maneira inconsciente, tornando a probabilidade do acordo mais "segura".

Cinco pontos favoráveis são apontados por Andrews (2012, p. 352-354) em sua análise sobre a "cultura de acordos" inglesa: a) o acordo pode ser mais flexível que a sentença final proferida pelos Tribunais; b) os acordos são favoráveis a manutenção das relações contínuas de eventuais litigantes; c) o sistema de execução judicial pode garantir o cumprimento do acordo entre as partes; d) acordos são, em sua maioria, menos custosos do que um procedimento judicial e; e) o acordo possui confidencialidade, algo que pode ser vantajoso para os eventuais litigantes, em face da dificuldade de tornar um procedimento judicial sigiloso.

Entretanto, ao trazer visão oposta sobre o assunto, o norte-americano Owen Fiss (1984, p. 1.076), em uma tradução livre, se opõe aos acordos ("*settlement*"), principalmente, quando existem disparidades de recursos entre as partes, o que promoveria uma desvantagem no processo de "barganha" ("*bargain*") do acordo, pois a parte sem condições financeiras se submeteria: a) a propostas que não seria capaz de analisar sozinha, se são condizentes com seu direito ou não; b) carência de recursos no momento do acordo, enquanto que, se esperasse pelo Judiciário, ganharia o que seria realmente devido e; c) simplesmente, aceitaria o acordo, por não ter recursos para arcar com todos os custos que o litígio judicial envolve. Para ele, a real solução seria um aumento do acesso à Justiça por meio do Poder Judiciário e não os acordos.

Ciente de tais críticas, aqui é formada uma aliança com a posição de Andrews (2012, p. 357 e 358) que, apesar das objeções levantadas, acredita que não se pode desprezar os métodos equivalentes e os acordos decorrentes desses, até mesmo em face da efetividade

---

<sup>18</sup> Para conceitos primários de aplicação da referida Teoria, consultar o artigo "Uma Introdução a Teoria dos Jogos" de SARTINI et al., 2004, disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~rvicente/IntroTeoriaDosJogos.pdf>>. Acesso em: 16 de out de 2017.

que estes possuem na Inglaterra, devendo as decisões de mérito do Poder Judiciário serem o mecanismo residual para a solução de conflitos.

No contexto das demandas trabalhistas, então, os números ingleses são ainda mais promissores, conforme se abordará no tópico a seguir.

### **3.2 "Advisory, Conciliation and Arbitration Service": características e estatísticas**

Após essa contextualização do panorama do judiciário inglês e dos acordos que são fomentados em sua cultura, será abordado um dos exemplos de maior sucesso em acordos e que, sequer, é ligado institucionalmente ao governo inglês atualmente: o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" (ACAS).

A evolução histórica deste serviço começa em 1896<sup>19</sup>, quando o governo inglês começou a fornecer serviços voluntários de conciliação e arbitragem, bem como, conselhos gratuitos aos empregadores e sindicatos em suas relações industriais e problemas pessoais.

Contudo, a real importância do ACAS começou a se tornar evidente no contexto inglês entre os anos de 1974 e 1976, quando a entidade separou-se do controle do governo em 1974 e tornou-se um órgão "estatutário" pelo "*Employment Protection Act*" de 1975.

Com um papel proeminente nas greves dos sindicatos de mineração que abalaram o governo Thatcher em 1984, a abrangência deste serviço apenas cresceu, com a abolição da obrigação estatutária de ter o dever de promover negociações coletivas (1993), visando uma maior especialização para a abordagem de cada caso e não de grandes massas.

Em 2001, o ACAS apresenta seu primeiro esquema de modelo para Arbitragens, visando uma alternativa a certas audiências do equivalente aos tribunais trabalhistas ingleses ("*employment tribunal*").

Em 2002, um número de telefone nacional é criado para apoiar os serviços do "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*", aspecto que hoje se traduz no fornecimento de conselhos e orientações para 800.000 pessoas por ano através desse meio de atendimento.

Em 2004, foram introduzidos novos regulamentos provenientes dos "*employment tribunals*", que dinamizou o dever do ACAS, passando esse a oferecer conciliação entre sete ou treze semanas, na maioria dos casos previstos legalmente.

---

<sup>19</sup> As próximas informações que serão expostas ao longo desta linha temporal (aqui traduzidas livremente), podem ser localizadas no sítio eletrônico oficial do "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*", disponível em: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400>>. Acesso em: 18 out. 2017.

Por fim, no ano de 2014, foi estabelecido que antes de poder apresentar uma reclamação aos "*employment tribunals*", os potenciais reclamantes devem primeiro notificar o ACAS da sua intenção, para que se possa oferecer a oportunidade de resolver o problema usando a conciliação antecipada através da referida entidade.

Quanto as ações deste órgão, elas são pautadas em três pilares: a) impulsionar a eficácia e a produtividade organizacional sustentável e melhorar a qualidade da vida profissional em toda a economia através de conselhos práticos e suporte especializado; b) ajudar organizações e indivíduos a gerenciar conflitos e resolver disputas no trabalho e; c) formar e informar políticas de pensamento e prática sobre questões empregatícias que contribuam para relações de trabalho justas, eficazes e eficientes<sup>20</sup>.

Em relação ao primeiro objetivo (a), são caracterizados por: i) melhorar as relações de trabalho e evitar conflitos através da produção de códigos estatutários práticos, além de conselhos e orientações para ajudar os empregadores, por exemplo, em como escrever um contrato de trabalho ou lidar com disciplina e reclamações. ii) Promover boas práticas, oferecendo treinamento personalizado com base em uma "orientação respeitada"; fornecem treinamentos online através do site "*Acas Learning OnLine*" e outras ferramentas para que as organizações se avaliem; oferecendo uma variedade de cursos de treinamento e fóruns aos empregadores. No ano 2014, treinaram cerca de 30 mil pessoas. iii) Quando os problemas começam a surgir, ou as pessoas querem ajuda em sua situação, é oferecido aos empregadores e funcionários conselhos de especialistas imparciais e gratuitos através dos serviços de apoio telefônico e online. Em 2014, a demanda foi acima de um milhão de chamadas e consultas através destes meios, com uma taxa de sucesso de cerca de 86% dos atendidos capazes de tomar uma ação clara com base nos conselhos do ACAS. iv) Quando surgem problemas mais complexos, são ofertados projetos detalhados para ajudar as empresas e seus funcionários a alcançar uma solução duradoura. Em 2014, realizaram-se 225 projetos para ajudar a abordar questões específicas nos locais de trabalho.

Dentro da segunda linha de abordagem (b), podemos vislumbrar as seguintes ações: i) fornecimento de um serviço de conciliação individual. Quando surge o conflito, qualquer pessoa que planeje apresentar uma reclamação ao "*Employment Tribunal*" deve primeiro notificar o ACAS. O papel da entidade é ajudar ambas as partes a alcançar uma solução mutuamente aceitável, o que evita o custo, o tempo e o estresse potenciais do sistema

---

<sup>20</sup> As próximas informações que serão expostas ao longo desta explicação de atividades elaboradas pelo ACAS (aqui traduzidas livremente), podem ser localizadas no sítio eletrônico oficial do "Advisory, Conciliation and Arbitration Service", disponível em: < <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342>>. Acesso em: 18 out. 2017.

do tribunal. ii) Se o ACAS não puder ajudar os envolvidos a alcançar uma solução, o assunto ainda pode ir a um Tribunal. Enquanto isso, continua-se a oferecer serviços de conciliação até a data da audiência. iii) Proporcionar serviços de conciliação coletiva para ajudar os empregadores e representantes dos trabalhadores (sindicatos) a chegar a um acordo sobre questões que afetam grupos de funcionários, como pagamento, termos e condições. Em 2013-14, conciliaram-se cerca de 850 casos desta espécie, ajudando-se com êxito a resolver 94% destes. Também são auxiliadas organizações e sindicatos para negociarem de forma mais eficaz e encontrarem soluções para problemas conjuntos. iv) É fornecida mediação para ajudar as organizações a resolverem conflitos que surgem entre indivíduos ou dentro de grupos de trabalho, ajudando-as a criarem seus próprios esquemas de mediação e a capacitarem seus funcionários para serem mediadores internos.

Por fim, na última frente de atividades (c) que o ACAS promove, são estabelecidas as seguintes técnicas e operações: i) usando-se evidências recolhidas no trabalho de prevenir e resolver conflitos, o ACAS se tornou capaz de identificar problemas de emprego novos e emergentes. Também encomendam pesquisas e consultam parceiros para construir e compartilhar informações adicionais sobre tais "*insights*". ii) Regularmente são publicados artigos e comentários<sup>21</sup>, além de trabalharem com políticos para influenciar o pensamento, estimular o debate e melhorar a compreensão dos desafios e das possíveis soluções em questões de meio ambiente laboral. iii) Os especialistas e a equipe sênior do ACAS falam em conferências em toda a Inglaterra e além, oferecendo a opinião da entidade sobre questões críticas no mundo do trabalho; além de receberem os principais nomes das relações laborais e no mundo do trabalho para falar nos eventos promovidos pelo ACAS.

Corroborando com os dados e ações apresentados pelo meio oficial de comunicação da entidade em estudo, uma pesquisa coordenada pelo Dr. Christopher Hodges e pela Dra. Magdalena Tulibacka, do "*European Civil Justice Systems Research Programme at the Centre for Socio-Legal Studies*", localizado na universidade de Oxford, reforça o que foi anteriormente apresentado pelos dados do próprio ACAS:

The service aims to “improve organisations and working life through better employment relations.” It supplies up-to-date information, independent advice and training, and works with employers and employees to solve problems and improve performance. Acas serves as part of the Employment Tribunals system, with increasingly important role, especially following the 2002 Employment Act and the later 2008 Employment Act (reforms of the Employment Tribunals system are analysed in the part of this Report concerning Employment Tribunals).

---

<sup>21</sup> Os artigos e trabalhos produzidos pela entidade podem ser acessados no sítio eletrônico, disponível em: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=608>>. Acesso em: 18 out. 2017.

Free advice is provided to employers and employees from the Acas website or by calling their telephone helpline. Employers are also offered more specialised services, including training, workplace projects, conciliation and mediation. Founded in 1975, Acas is largely funded by the BERR. However, it remains a non-departmental body, governed by an independent Council.

[...]

Agreements reached during the process are binding.

Acas also offers arbitration and mediation schemes. "The Acas Arbitration Scheme is an alternative to employment tribunal hearings. Only cases of alleged unfair dismissal or claims under flexible working legislation may be decided. Acas was given powers to draw up the Scheme in the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998. The Scheme was introduced as a speedy, informal, private and generally less legalistic alternative to an employment tribunal hearing. It's designed to provide a final outcome more quickly and one which mirrors the outcomes available in an employment tribunal. There are few grounds for challenging the arbitrator's award and appeals can only be made in limited circumstances. Hearings are conducted by arbitrators from the Acas panel of independent arbitrators. They are chosen for their impartiality, knowledge, skills and employment relations experience. They are appointed on a case-by-case basis and not directly employed by Acas." "Once both parties have signed an agreement to come to arbitration under the Scheme, an employment tribunal can no longer hear the claim." An agreement can only be reached with the assistance of an Acas conciliator, or through a Compromise Agreement signed after the employee has taken advice from a relevant independent adviser.<sup>22</sup> [...]. (HODGES e TULIBACKA, 2009, p. 44 e 45)

A lógica de todo o sistema complexo construído ao redor dessa entidade pode ser vislumbrado em duas consequências que ficam em destaque no sítio eletrônico do "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*": "*Effective relationships and good practice in the workplace help organisations succeed and the economy grow*"<sup>23</sup> e "*For every £1 Acas spends, there is £13 benefit to the economy*"<sup>24</sup> (ACAS, 2017, online).

Em tempos de crise econômica global, a capacidade de alcance que uma entidade dessa pode causar à economia de um país, as relações de emprego do mesmo e ao efetivo acesso à Justiça entre empregadores e empregados, apenas se demonstram ainda mais necessárias na atual conjuntura.

Afinal, com grande parte do trabalho de resolução de litígios focado em queixas individuais provenientes dos "*employment tribunals*", ao serem repassadas para o ACAS, atualmente, 75% são resolvidas ou retiradas pelos litigantes, sem nunca chegarem à uma audiência no Judiciário (ACAS, 2017, online).

Com números tão impressionantes e sem estar vinculado às diretrizes governamentais (apesar de fazer parte fundamental do sistema trabalhista inglês atual, seja

---

<sup>22</sup> Por ser parte de um relatório oficial mais recente, este autor optou por deixar somente o original.

<sup>23</sup> Tradução livre: "Relações eficazes e boas práticas no local de trabalho ajudam as organizações a terem sucesso e a economia crescer".

<sup>24</sup> Tradução livre: "Por cada £ 1 (uma libra esterlina) que o ACAS gasta, há £ 13 (treze libras esterlinas) de benefício para a economia".

recebendo incentivos públicos ou vinculados por "acts" ao "pré-rito" processual trabalhista), destacam-se dois fatores fundamentais neste trabalho para o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" ser bem sucedido: objetivos bem traçados e material humano capacitado.

Quanto aos objetivos, os mesmos foram amplamente demonstrados anteriormente, contudo, nada disso teria sido alcançado, caso os recursos financeiros e humanos apropriados não tivessem sido fornecidos ao ACAS (afirmação que aparenta ser bastante óbvia).

Contudo, no próximo capítulo, críticas serão tecidas aos legisladores e administradores públicos brasileiros no que tange ao tratamento das lides trabalhistas, momento no qual a afirmação feita no parágrafo anterior não possuirá a aparência tão evidente que agora possui no contexto inglês.

#### **4 TRATAMENTO DE LÍTIGIOS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: UM CLÁSSICO EXEMPLO DO USO DE CANHÕES PARA MATAR PARDAIS**

O Judiciário brasileiro - com o advento do neoconstitucionalismo após a segunda guerra mundial e, sobretudo, com a influência dos diversos textos constitucionais que

começaram a florescer após esse período, sendo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 um dos marcos deste movimento - parece que sempre atravessou uma espécie de "crise estrutural", instituída com a redemocratização do país, quando a Constituinte lhe atribuiu papel central na concretização das garantias promovidas pelo Estado (WOLKMER, 2013, p. 121-148), com um protagonismo consagrado pelo princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, versado pelo inciso XXXV do artigo 5º da CRFB de 1988.

Apesar do visível intuito do legislador originário, em sua ânsia de proteger as garantias e direitos tolhidos pelas duas décadas de uma ditadura ainda muito recente na história nacional, começou-se a perceber que o foco excessivo no Poder Judiciante passou a refletir-se no enfraquecimento de outros meios capazes de proteger e efetivar o devido retorno daquilo que foi constitucionalmente estabelecido pela Constituição (CAPPELLETTI e GARTH, 1988, p. 164-165).

Além disso, a institucionalização que o Judiciário - por meio de seus principais integrantes (magistrados) - seria competente para resolver todos os problemas de uma população<sup>25</sup> que ultrapassa duzentos milhões de habitantes, somado com as benesses da Justiça Gratuita, acabou causando uma grande dependência da população brasileira com seus juízes, que finalizou o ano de 2015 com quase oitenta milhões de processos em tramitação (BRASIL, 2017, p. 65).

Assim, em face do alto número de demandas apresentadas perante o Judiciário, passando a comprometer, dessa forma, a própria efetividade dos direitos e garantias que deveriam ser proporcionados por esse, fez-se necessária uma revisão do papel atribuído pelos constituintes originários aos juízes - iniciada em 2004 com a Emenda Constitucional nº 45 - que concedeu ao acesso à justiça e a celeridade processual o status de garantias fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro.

Com tais garantias estabelecidas, uma das medidas foi a criação do Conselho Nacional de Justiça, que tem por algumas de suas metas: planejar políticas públicas, modernizar o Poder Judiciário e ampliar o acesso à justiça. Visando alcançar tais objetivos, o CNJ implementou, desde 2009, o informativo anual "Justiça em Números", que permite à sociedade ter um conhecimento geral das estatísticas e gastos que permeiam o Poder

---

<sup>25</sup> Sobre o assunto, as críticas de Ingeborg Maus (traduzidas por Martonio M. B. Lima e Paulo Antonio de M. Albuquerque) no artigo **Judiciário como Superego da Sociedade - O Papel da Atividade Jurisprudencial na "Sociedade Órfã"** são pertinentes. Disponível em: <<http://www.direitocontemporaneo.com/wp-content/uploads/2014/02/JUDICI%C3%81RIO-COMO-SUPEREGO-DA-SOCIEDADE.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017.



Judiciário brasileiro.

Em conjunto com o Orçamento Cidadão, elaborado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal, quando da análise dos dados referentes à Justiça do Trabalho entre os anos de 2015-2016, alguns números mostraram-se interessantes para embasar as críticas deste trabalho.

#### **4.1 Números que demonstram a necessidade de reformas**

Antes de apresentar algumas das abordagens críticas que serão desenvolvidas quanto à gestão das demandas trabalhistas pelo Judiciário brasileiro, é necessário demonstrar, empiricamente, de que maneira a conduta dos legisladores e administradores públicos vêm impactando os cofres públicos e o tempo gasto pelos litigantes em demandas trabalhistas.

Constatou-se que 43% do orçamento da União - proveniente de um total aproximado em trinta e três bilhões e trezentos milhões de reais - destinados ao Judiciário, pertenceu à Justiça do Trabalho em 2016, totalizando um pouco mais de dezessete bilhões de reais (BRASIL, 2017, p. 40) - quantias que demonstram o custo desproporcional desta Justiça em relação às demais do âmbito federal, juntas.

Além disso, o CNJ (BRASIL, 2017, p. 40) apurou que - no ano de 2016 - 93,5% desse valor foi destinado aos Recursos Humanos dos tribunais, quantia que é quase completamente consumida apenas com a folha salarial de magistrados e servidores, ativos e inativos, abrangendo remuneração, proventos, pensões, encargos, benefícios e outras despesas indenizatórias (incluindo-se também nestes números o gasto com terceirizados e estagiários, que não alcança 3% deste valor).

Especificamente, a despesa média mensal por cada servidor da Justiça do Trabalho é de R\$ 17.989,00 (dezessete mil, novecentos e oitenta e nove reais) e para cada magistrado é de R\$ 38.819,00 (trinta e oito mil, novecentos e dezenove reais). Tais estatísticas apontam (BRASIL, 2017, p. 58) que o grande custo da Justiça Laboral é originado de uma folha de pagamentos extremamente dispendiosa ao erário, destinada para profissionais com alto nível de preparo específico para gerir as demandas, exclusivamente trabalhistas.

O estoque de processos na Justiça do Trabalho - aproximadamente de cinco milhões, quatrocentos e vinte mil - continua aumentando desde o ano de 2009, enquanto os índices de produtividade dos magistrados e servidores demonstram que, apenas se a Justiça do Trabalho fosse paralisada, sem ingresso de novas demandas e com a atual produtividade, seriam necessários mais de 15 meses de trabalho para acabar com o estoque existente

(BRASIL, 2017, p. 65 e 67).

No mesmo relatório anual, mas que adotou como ano-base 2015, o referido órgão aponta que “os meios consensuais foram responsáveis por apenas 11% da solução dos conflitos, apesar do imenso investimento do CNJ e dos tribunais, desde 2006, em atos normativos, campanhas, sistemas e atividades de capacitação” (BRASIL, 2016, p. 386).

Dessa forma, nota-se que mesmo com mais de dez anos de fomento, por parte do Poder Judiciário brasileiro em relação às soluções consensuais de conflitos, o mesmo ainda não possui os meios ou a capacidade suficiente para atingir números substanciais que promovam economia, seja aos cofres públicos, seja ao tempo de trâmite processual que viabilize um Acesso à Justiça eficaz, sendo necessárias novas abordagens sobre essa problemática.

Possuindo-se a consciência que existem diversos problemas que permeiam a Justiça do Trabalho brasileira, em face das suas diversas características próprias (e regionais), aqui o foco será em dois aspectos: a) a insistência dos magistrados-gestores em determinar medidas que não se mostram eficientes em face dos dados públicos e; b) de que forma poderia-se promover a "*translation*" (utilizando-se aqui da terminologia apresentada no início deste trabalho por Lena Foljanty) da experiência inglesa, na seara trabalhista, para a realidade judiciária nacional desse mesmo ramo.

#### **4.2 Críticas ao posicionamento do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e sua Resolução nº 174 de 2016**

Apesar dos objetivos que tal Resolução - estabelecida seis anos após as determinações do Conselho Nacional de Justiça pela sua própria Resolução nº 125 de 2010 - buscou alcançar, nota-se que não existiu foco, por parte da Administração, no tratamento adequado das disputas de interesses que permeiam a política judiciária nacional.

Tal crítica não é feita sem fundamentos. Inclusive, pelos fatos e números anteriormente abordados, o que aparenta não possuir embasamento foram algumas das decisões adotadas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em sua Resolução.

Ao contrário das medidas que foram adotadas na Inglaterra, os magistrados responsáveis pela referida norma adotaram orientações completamente inapropriadas ao que os dados e a experiência empírica apontados pelos estudos do CNJ.

Inicia-se tal abordagem com os incisos I e II do artigo terceiro da Resolução do CSJT nº 174 de 2016 (versão integral no Anexo A):

**Art. 3º.** Na implementação da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade destes serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados:

- I** – a centralização das estruturas judiciárias de solução consensual de disputas;
- II** – a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, podendo – para este fim – ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas; [...]

"Centralizar" as estruturas judiciárias para soluções consensuais é algo que, para o Estado, de fato implica um maior controle de tais métodos, contudo, tal ideia é completamente incompatível com o objetivo das abordagens equitativas para dirimir conflitos.

Conforme a experiência inglesa demonstrou, o movimento para implementação de vias equitativas para diminuir as demandas judiciais seguiu uma ideia centrífuga e não centrípeta, explica-se: iniciando pela via estatal, como um órgão vinculado ao governo, o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" hoje atua das mais diversas maneiras, promovendo atendimentos por telefone, cursos de capacitação para evitar demandas trabalhistas aos empregadores, palestras e capacitações para profissionais das mais diversas áreas atuarem na prevenção de conflitos, entre outras atividades e não, simplesmente, concentraram seus serviços junto das Cortes Trabalhistas daquela nação.

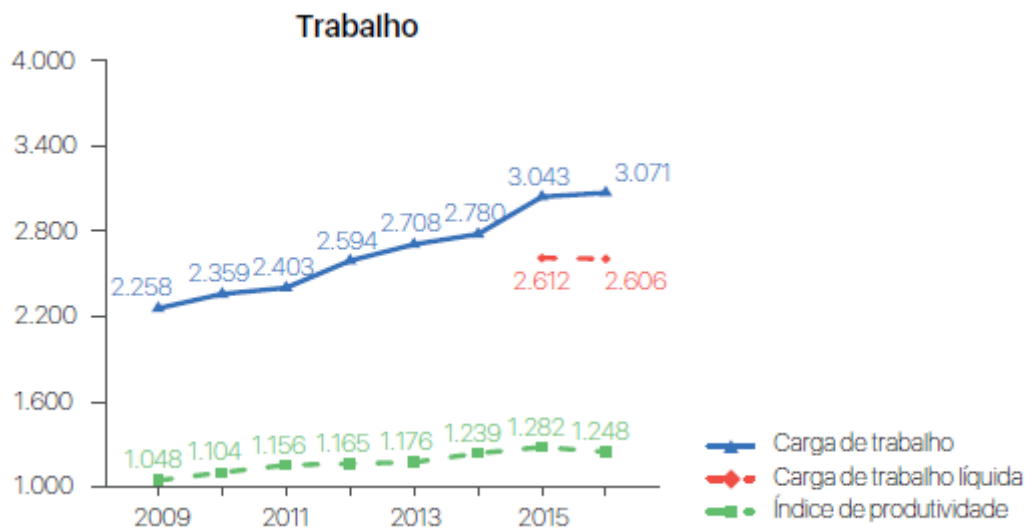
Entretanto, o que se vê é o engessamento regulatório - promovido pelo principal órgão da Justiça do Trabalho brasileira - dos métodos consensuais, não permitindo o desenvolvimento orgânico desses, ao atribuir a função de "instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT" (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016, online) aos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme o parágrafo único do artigo 2º da Resolução nº 174 do órgão em análise determina.

Tal percepção apenas é reforçada quando é considerado o segundo inciso do artigo 3ª da Resolução anteriormente mencionada. Afinal, quando os magistrados que coordenam o CSJT instituem que, para implementar esse projeto de "tratamento de disputas", é fundamental a formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, mostra-se evidente o completo desconhecimento da realidade que os números mostram.

Em um cenário que o índice de produtividade e da carga de trabalho dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho é completamente desproporcional (e apenas aumenta ao longo dos anos), demonstrando uma carência significativa neste ramo, é evidente

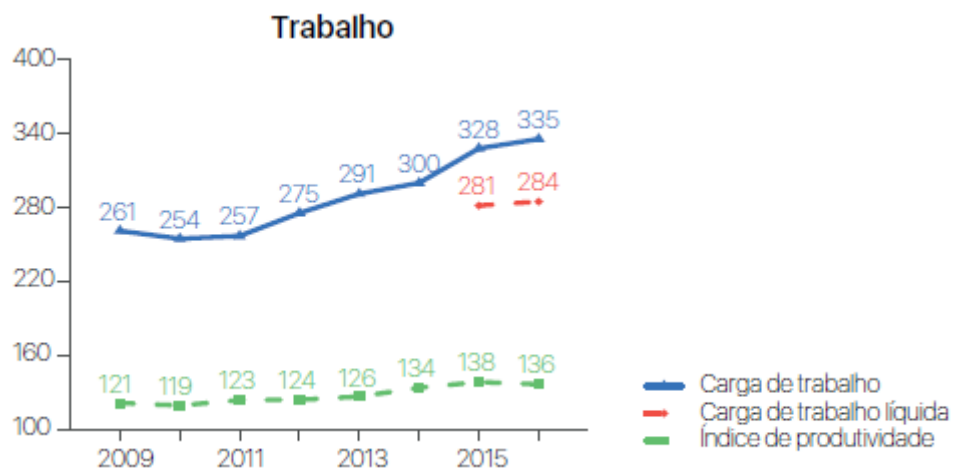
que atribuir para esses profissionais mais uma função (que demandará grande carga horária para especialização e posterior implementação), não parece uma escolha salutar, seja do ponto de vista econômico, seja do ponto de vista social, conforme os gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 - Séries históricas do índice de produtividade e da carga de trabalho dos magistrados, por ramo de Justiça.



Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016 (p.71). Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ.

Gráfico 2 - Séries históricas do índice de produtividade e da carga de trabalho dos servidores da área judiciária, por ramo de Justiça



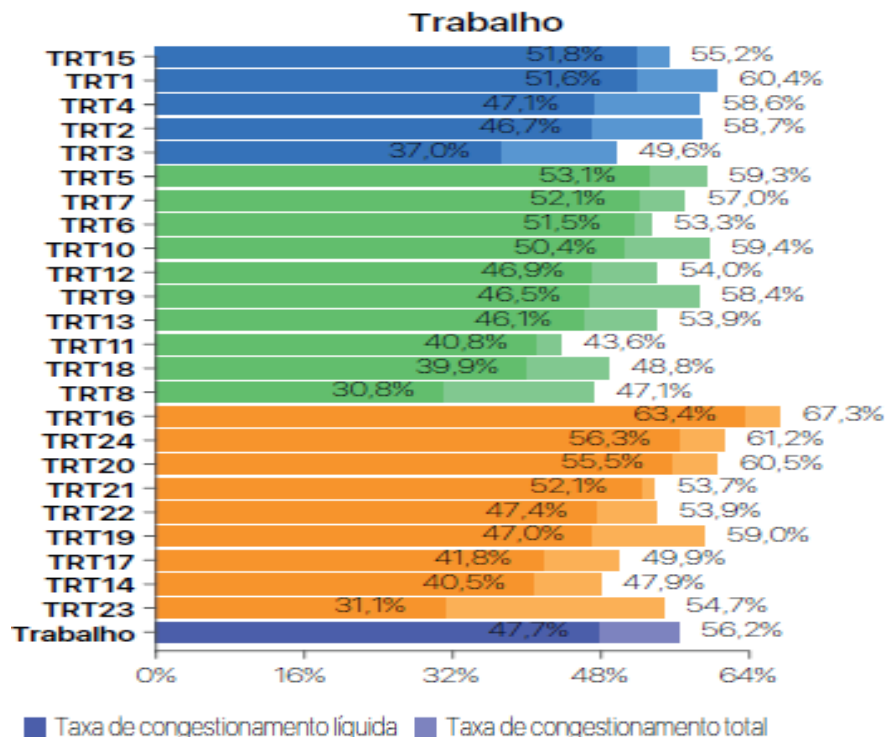
Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016 (p. 74). Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ.

Outros dados que, ainda melhor, demonstram a complexidade da situação, é o próprio índice de congestionamento e os de atendimento à demanda (IAD), pois como a Justiça do Trabalho possui quase todo o seu acervo digital, é de fácil análise ambas as estatísticas.

A taxa de congestionamento mede o percentual de processos que ficaram represados sem solução, comparativamente ao total tramitado no período de um ano. Quanto maior o índice, maior a dificuldade do tribunal em lidar com seu estoque de processos (BRASIL, 2017, p. 76).

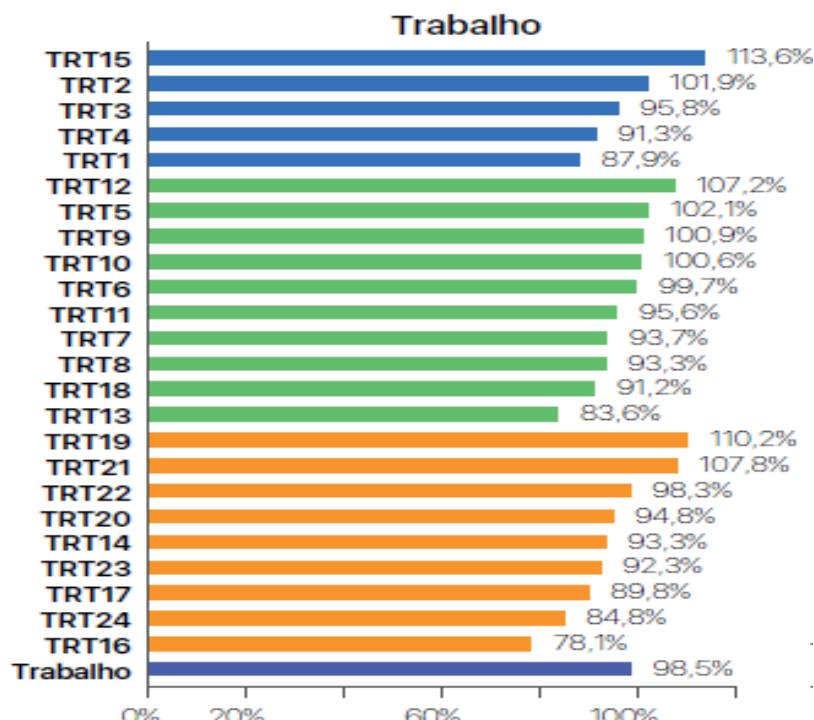
O IAD, por sua vez, reflete a capacidade das cortes em dar vazão ao volume de casos ingressados. Quando o índice é inferior ao patamar de 100%, há aumento no número de casos pendentes (BRASIL, 2017, p. 76). Vejamos os gráficos 3 e 4.

Gráfico 3 - Taxa de congestionamento total e líquida, por tribunal



Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016 (p. 79). Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ.

Gráfico 4 - Índice de Atendimento à Demanda, por tribunal



Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016 (p. 80). Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ.

Como se não bastasse toda a conjuntura estrutural demonstrada, ineficaz conforme os números do CNJ apontam, ainda vale ressaltar outro aspecto: o financeiro.

Para o erário, capacitar e retirar de suas funções principais, servidores e magistrados lotados na Justiça do Trabalho, com salários médios em R\$ 17.989,00 (dezesete mil, novecentos e oitenta e nove reais) e R\$ 38.819,00 (trinta e oito mil, novecentos e dezenove reais), respectivamente, para que estes desenvolvam uma "Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas", é uma decisão completamente irracional.

Apenas a título de comparação, o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, por meio da sua Resolução nº 03, publicada em 06 (seis) de abril de 2017, estipulou o valor equivalente à 15 vezes o valor da Unidade Fiscal de Referência do Ceará (correspondente a R\$ 3,94424) para cada hora de atuação do profissional especializado em conciliação e mediação, ficando o total mensal limitado a 20 horas.

Em valores aproximados e adaptando para uma carga horária ordinária de vinte horas semanais (e não mensais, como na Resolução), caso o Estado resolvesse contratar profissionais já capacitados por meio dos cursos do CNJ (obrigatórios para exercer as funções de mediador e conciliador), obter-se-ia um salário bruto médio de R\$ 4.740,00 (quatro mil, setecentos e quarenta reais).

Ou seja: para quase quatro desses profissionais, seria o mesmo que os cofres públicos pagam por apenas um salário médio de servidor da Justiça do Trabalho. Quando em comparação com um magistrado, então, atinge-se o incrível número de mais de oito profissionais para cada Juiz do Trabalho!

Ressaltando-se, ainda, que tais técnicos (já especializados e contratados para resolver a demanda específica das soluções consensuais e se ocupar em criar meios de prevenção) poderiam focar-se nas atividades para os quais foram designados e treinados, ao contrário de servidores e magistrados, que não possuem como função principal ou mesmo prestaram concurso para, repentinamente, terem que implementar uma "Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas".

Além disso, notam-se outros aspectos de "centralização" que, conforme já foi levantado, prejudicam o desenvolvimento da Política que o Judiciário Trabalhista deseja criar. Alguns deles, por exemplo, são vislumbrados nos parágrafos primeiro e oitavo do artigo 6º da Resolução do CSJT aqui criticada:

**Art. 6º.** Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

**§ 1º.** As sessões de conciliação e mediação realizadas nos CEJUSC-JT contarão com presença física de magistrado, o qual poderá atuar como conciliador e mediador e supervisionará a atividade dos conciliadores e mediadores, estando sempre disponível às partes e advogados, sendo indispensável a presença do advogado do reclamante.

[...]

**§ 8º.** Fica vedada a realização de conciliação ou mediação judicial, no âmbito da Justiça do Trabalho, por pessoas que não pertençam aos quadros da ativa ou inativos do respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

Quanto ao primeiro parágrafo, dois aspectos se demonstram contraproducentes: a) vinculação da presença física de um magistrado nas sessões de conciliação e mediação e; b) presença indispensável do advogado do reclamante.

Ora, se um dos objetivos do Estado em investir nesses métodos é, exatamente, melhorar o fluxo das demandas que permeiam o Judiciário Trabalhista, fica evidente que vincular a presença física de um juiz - durante sessões que não precisariam de sua presença para ocorrer - é o tipo de decisão completamente contrária aos objetivos de tais técnicas, "[...] norteadas por princípios como informalidade, simplicidade, economia processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual" (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2017,

online). Além disso, por consequência, influencia negativamente na produtividade dos magistrados, por razões cristalinas: ao invés de estar julgando o que, de fato, já foi judicializado, estará simplesmente supervisionando sessões de algo que ainda é extrajudicial.

Ademais, mesmo possuindo o conhecimento da hipossuficiência dos empregados em face dos empregadores (aspecto que nunca pode ser olvidado no contexto trabalhista), tornar obrigatória a presença de um advogado ao Reclamante em tais sessões precisaria ser melhor sopesado, pois a práxis forense neste ramo é conhecida por ser implacável na busca pela judicialização de casos, em busca de honorários advocatícios fáceis.

Não por outro motivo que a Ordem dos Advogados do Brasil trava uma luta constante contra tal prática abusiva, encabeçada por laçadores<sup>26</sup> e advogados que se utilizam de tais "serviços". Portanto, apesar do zelo em querer um patrono para assistir o empregado nas sessões por parte da Resolução em análise, talvez tal obrigatoriedade (sem limitações de participação) acarrete em situações que os acordos não serão alcançados por influências negativas de profissionais anti-éticos sobre seus clientes, que procurarão burlar o sistema para auferir ganhos próprios.

Passando ao outro parágrafo do trecho em análise, ao vedar pessoas que não pertençam aos quadros do respectivo Tribunal Regional do Trabalho de realizar as sessões de conciliação e mediação, está a Resolução em debate não somente limitando o número de profissionais, mas estabelecendo um regulamento que vai além dos requisitos que o próprio CNJ e as Leis subsequentes estabelecem:

Para atuar como mediador judicial é preciso ser graduado há pelo menos dois anos em qualquer área de formação, conforme o art. 11 da Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei da Mediação), [...].

A Resolução n. 125/2010 do CNJ, a Lei da Mediação e o Novo Código de Processo Civil (NCPC - Lei 13.105/2015) determinam que o mediador judicial e o conciliador devem ter capacitação, por meio de curso realizado por entidade credenciada, conforme parâmetro curricular definido pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça.

Quem não possui capacitação pode procurar o tribunal para conhecer as entidades credenciadas e/ou a agenda dos cursos ministrados pelo próprio tribunal.

O CNJ está desenvolvendo um cadastro nacional para inscrição de mediadores, conciliadores e câmaras privadas. Os tribunais poderão utilizar este cadastro, ou cadastros próprios para apresentar os mediadores, conciliadores e/ou câmaras certificadas que atuarão em sua jurisdição.

É possível atuar como mediador ou conciliador em vários tribunais, podendo, no entanto, o tribunal optar pela criação de quadro próprio de conciliadores e

---

<sup>26</sup> "Os "laçadores", como são chamados no meio da advocacia, são atravessadores que ganham comissão pelo agenciamento de causas e 'recrutam' clientes em torno dos Fóruns trabalhistas para que os mesmos entrem com ações contra empresas e patrões. Tais problemas trabalhistas muitas vezes, nem existem, mas os "laçadores" acabam por convencer a pessoa abordada a abrir um processo, pois os escritórios cobram dos clientes para abrir tais ações" (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CEARÁ, 2014, online) .



mediadores, a ser preenchido por concurso público de provas e títulos, observadas as disposições constantes do Cap. III do NCPC. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2015, online).

Não consegue se vislumbrar qualquer motivo que não seja o corporativismo entre os servidores de tal ramo do Poder Judiciário para uma determinação dessa magnitude e restrição, comparando-se o trecho acima com a vedação imposta por tal Resolução promovida pelo CSJT.

São esses tipos de conduta que demonstram uma "centralização" tão exacerbada ao ponto de ignorar aspectos sociais e financeiros, prejudicando pessoas que buscam métodos equivalentes para a solução de seus conflitos, bem como, o erário federal, quando apenas interesses próprios de uma classe são observados, incluídos de maneira sutil no texto legal para beneficiar pessoas que não terão expertise, já que a demanda por conciliadores e mediadores nos Tribunais Regionais do Trabalho acabará por não ter muitas opções de escolha com tais amarras legais<sup>27</sup>.

#### **4.3 A importância de um sistema exclusivamente voltado às práticas dos meios equivalentes de solução de conflitos na Justiça do Trabalho brasileira: fomentando uma "translation" do "Advisory, Conciliation and Arbitration Service".**

Após todas essas abordagens, construiu-se de maneira subsidiária algum dos ensinamentos de Foljanty (2015, p. 14-16), resumidos em cinco pontos ao final do primeiro capítulo deste trabalho.

O segundo capítulo e parte deste foram dedicados a tratativa dos atores e instituições envolvidos, pois são eles os que adotam posicionamentos e modelam o mesmo, promovendo uma compreensão mais profunda do processo de transferência legislativa dentro do contexto cultural complexo que estão envolvidos. Afinal, sem a evidente influência das medidas adotadas na Inglaterra em relação aos meios equivalentes e sua relação com o Judiciário aqui no Brasil, sequer faria sentido querer relacionar um processo de "translation" do que ocorreu com a legislação alienígena às normas brasileiras.

Além disso, o que aqui até agora foi escrito auxiliou a determinar o processamento de tais traduções, antes de apenas se questionar por resultados, indo além do

---

<sup>27</sup> Gilberto Bercovici (2008, p. 157-214), faz uma análise crítica de como os reais detentores do poder, defensores do Liberalismo, acabam por inculcar seus ideais e conceitos em diversos aspectos das nossas vidas, principalmente pelas vias da Política e do Direito, buscando alcançar seus reais interesses sempre através de uma cortina supostamente "democrática" e "constitucional".

"como" para chegar ao possível "porquê" dos novos conceitos e estruturas de pensamentos jurídicos adotados no Brasil, em face de suas inspirações estrangeiras, aqui com foco na inglesa.

Outro aspecto fundamental foi a apresentação das "arestas" (dificuldades ou pontos de "atrito") existentes durante o presente capítulo no contexto brasileiro, apontando que não são essas resultado apenas da diferença entre as duas culturas de Direito aqui em análise (brasileira e inglesa), mas também, construídas por formas de resistência de parcelas da sociedade, adaptações dos usos dos meios equivalentes em cada um dos contextos nacionais e tenacidade dos velhos padrões de pensamento que prevalecem no Judiciário Trabalhista brasileiro, que insistem em manter sob a tutela dos servidores e magistrados algo que não precisaria da sua intervenção de maneira tão contumaz.

Dando prosseguimento ao raciocínio, há pouco explicitado, de construção da estrutura fornecida por Foljanty para alcançar um processo de "*translation*" minimamente adequado, serão examinados alguns "insights" que poderiam ser adotados da inspiração inglesa para a brasileira, aqui tratados por apenas uma via (estrangeiro influenciando o local), em face do objetivo desta análise e pelas maiores influências de "*ways of meaning*" no contexto aqui tratado, vindos da Inglaterra para o Brasil, quando se trata de meios equivalentes de resolução de conflitos e seus usos pelo Judiciário.

Percebe-se, no contexto brasileiro, em detrimento da experiência inglesa, alguns fatores que influenciaram primordialmente a adoção de determinadas medidas pelos atores e instituições que participam do processo de construção legislativa.

#### ***4.3.1 Insights críticos quanto ao posicionamento adotado no processo de "tradução" ("translation") dos protagonistas brasileiros***

O primeiro deles consiste na desconsideração dos dados empíricos. Em ambos os contextos culturais em análise, existiram dados empíricos e objetivos que, *a priori*, possuiriam a função de guiar o Judiciário na adoção das melhores medidas para a tratativa dos seus problemas de hiperlitigiosidade e morosidade no trâmite processual, sem contar nos custos.

Enquanto os protagonistas na Inglaterra adotaram posições condizentes com os Relatórios Woolf (mencionados no capítulo anterior), no Brasil, parece que os fatos dados do Conselho Nacional de Justiça, colhidos há anos, não foram sopesados pelo Conselho Superior

da Justiça do Trabalho quando da criação de sua Resolução n° 174/2016, conforme os tópicos anteriores demonstram.

Outro deles é o compromisso que o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" adotou com a "profilaxia" dos litígios trabalhistas, posição contrária ao adotado pelo CSJT, que preza por medidas "terapêuticas". Assim, apesar de determinações como as contidas no parágrafo único do artigo quarto da Resolução anteriormente mencionada:

Art. 4º. O CSJT organizará programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação.

Parágrafo único. O programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os Órgãos do Judiciário Trabalhista, autorizando-se a participação, em parceria, de entidades públicas e privadas, inclusive universidades e instituições de ensino.

Percebe-se que essas são apenas ventiladas, sem qualquer objetivo de real efetivação, pois tal ideia não é desenvolvida com o nível de detalhes que as partes "terapêuticas" receberam dos magistrados/gestores. Tal crítica pode ser vislumbrada quando, por exemplo, com o art. 14 da Resolução n° 174/2016 do CSJT - que prevê a criação de um "Portal da Conciliação Trabalhista" - não se aponta, em nenhum dos seus seis incisos, alguma medida que promova a retirada de dúvidas trabalhistas ou cursos para os empregadores e funcionários evitarem entrar em litígio, como ocorre na Inglaterra até pela via telefônica.

Além disso, a formalização abusiva do processo extrajudicial, que depende da presença de servidores dos Tribunais Regionais do Trabalho, magistrados trabalhistas e até mesmo advogados para que ocorra uma audiência de conciliação e mediação, movendo a máquina pública e fazendo com que - tanto o Estado quanto os jurisdicionados dispostos à conversar - percam tempo e recursos com algo que devia possuir uma posição completamente oposta, pois tais métodos conseguiram fazer com que tanto o erário quanto as partes economizassem nestes dois âmbitos na Inglaterra.

Estes seriam os principais "*insights*" que foram percebidos (e não adotados pelos atores e instituições brasileiros), pois apesar de uma vez iniciado o processo de "tradução" ("*translation*") e esse seguir o seu próprio curso, com suas próprias regras, em face do novo contexto cultural, acredita-se que é possível analisar a relação entre o original e a tradução de uma forma multifacetada, discordando do posicionamento e políticas oficiais, como aqui foi feito.

Por fim, a principal crítica que se deixa é a do Judiciário Trabalhista ser encarregado, tão simbioticamente, na implementação dos meios equivalentes de resolução de

conflitos. Pois, seja por desconhecimento técnico de gestão, seja por interesses escusos (ou ambos), parece evidente que um sistema exclusivo, autônomo (mas vinculado à Administração Pública, pelo menos, inicialmente) e com profissionais menos custosos do que os pertencentes à Justiça do Trabalho, deveria ser o responsável na busca de um Acesso à Justiça mais célere e eficiente neste âmbito, "traduzindo" o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" da Inglaterra ao contexto da realidade social e econômica brasileira.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho consistiu na compreensão que a metáfora da "tradução" ("*translation*") viabiliza um ganho de compreensão dos caminhos de como as transferências normativas funcionam, ao analisar os atores, suas perspectivas, suas compreensões, os seus padrões de pensamento e suas decisões, além do próprio processamento das transferências legais.

Como caso concreto, utilizou-se os meios equivalentes de resolução de conflitos no contexto trabalhista e foi elaborada uma análise de como estes se desenvolveram na Inglaterra e influenciaram a percepção brasileira destes conceitos, apontando como, de fato, algo não pode ser completamente "transplantado" de um ordenamento para outro, mas apenas "traduzido", com todas as benesses e vicissitudes que tal processo carrega consigo.

Com isso, após caracterizar a ineficiência do "*way of meaning*" escolhido pelos protagonistas brasileiros no âmbito anteriormente mencionado e a apresentação de "*insights*" que foram obtidos com o próprio processo de tradução do autor da instituição e lei alienígenas provenientes da Inglaterra, demonstrou-se como, nesta visão, o posicionamento adotado pela Justiça do Trabalho do Brasil em sua Resolução nº 174/2016 (elaborada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho) está sendo prejudicial para alcançar o que a prática dos meios equivalentes de resolução de conflitos poderia fornecer à população e ao erário.

Como futura abordagem sobre tal temática, sugere-se um projeto mais aprofundado, visando descobrir uma forma de traduzir, com base na cultura do Brasil, soluções adaptáveis ao contexto trabalhista dentro de tais métodos extrajudiciais, inclusive pelo prisma da Análise Econômica do Direito, podendo tal perspectiva ser essencial para promover um melhor Acesso à Justiça aos que necessitam da Justiça do Trabalho brasileira.

Por enquanto, apenas é possível se posicionar contra a atual conduta do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em relação aos meios equivalentes, pois não se vislumbrou, nas normas que foram estudadas, um futuro similar ao que o "*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*" alcançou para a nação inglesa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABOUT us. **ACAS**, Londres, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342>>. Acesso em: 18 out. 2017.

ANDREWS, Neil. **O moderno processo civil: formas judiciais e alternativas de resolução de conflitos na Inglaterra**. 2ª Ed. Tradução do autor [orientação e revisão da tradução Teresa Arruda Alvim Wambier]. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2012.

BERCOVICI, Gilberto. **Soberania e Constituição: Para Uma Crítica do Constitucionalismo**. São Paulo, Quartier Latin do Brasil, 2008.

BRASIL. **Justiça em Números 2016: ano-base 2015**. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016

BRASIL. **Justiça em Números 2017: ano-base 2016**. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017

BRASIL. Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Poder Judiciário, Brasília, 10 nov. 2016. Disponível em: <[http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023)>. Acesso em: 1º nov. 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre, Sérgio Antonio Fabris, 1988.

CEARÁ. Resolução do Órgão Especial do Tribunal de Justiça nº 3, de 06 de abril de 2017. Dispõe sobre a remuneração de conciliadores e mediadores judiciais que atuam em processos cujas partes sejam beneficiárias da gratuidade da justiça. **Diário da Justiça Eletrônico do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará**, Fortaleza, Ano VII - Edição 1648, Caderno 1: Administrativo, p. 2. Disponível em: <<http://esaj.tjce.jus.br/cdje/consultaSimples.do?cdVolume=7&nuDiario=1648&cdCaderno=1&nuSeqpagina=2>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. **Dispõe Sobre A Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses no âmbito do Poder Judiciário e Dá Outras Providências**. Brasília, Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Programas e Ações - **Conciliação e Mediação**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao>>. Acesso em: 03 nov. 2017

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Programas e Ações - Conciliação e Mediação - **Quero ser um conciliador/mediador**. Publicado em: 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/quero-ser-um-conciliador-mediador>>. Acesso em: 03 nov. 2017

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016. **Dispõe Sobre A Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e Dá Outras Providências**. Brasília, DF, Disponível em:

<[http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023)>. Acesso em: 05 nov. 2017.

DAVID, René. (1997). **O Direito Inglês**. 2ª Ed. tradução Eduardo Brandão; [revisão técnica e da tradução Isabella Soares Micali]. São Paulo, Martins Fontes, 2006.

FISS, Owen M. **Against Settlement**. Faculty Scholarship Series. Paper 1215. Disponível em: <[http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/1215](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/1215)>. Acesso em: 03 de set. de 2017.

FOLJANTY, Lena. Legal Transfers as Processes of Cultural Translation: On the Consequences of a Metaphor (October 26, 2015). *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft*, Heft 2 / 2015, S. 89-107 (Der Beitrag ist hier auf Deutsch erschienen: Rechtstransfer als kulturelle Übersetzung. Zur Tragweite einer Metapher) ; **Max Planck Institute for European Legal History Research Paper Series No. 2015-09**. Disponível em SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=2682465>>. Acesso em: 04 nov. 2017

GONÇALVES, Gláucio Ferreira Maciel; BRITO, Thiago Carlos de Souza. Gerenciamento dos processos judiciais: notas sobre a experiência processual civil na Inglaterra pós-codificação. **Rev. Fac. Direito UFMG** (Belo Horizonte), n. 66, p. 291 - 326, 2015.

GRAZIADEI, Michele. Legal Transplants and the Frontiers of Legal Knowledge. **Theoretical Inquiries In Law**, Tel Aviv, v. 2, n. 10, p.723-743, jul. 2009. Bianual. Disponível em: <[https://aperto.unito.it/retrieve/handle/2318/1532902/75327/frontiers\\_of\\_legal\\_knowledge\\_726-2812-1-PB\\_\(1\).pdf](https://aperto.unito.it/retrieve/handle/2318/1532902/75327/frontiers_of_legal_knowledge_726-2812-1-PB_(1).pdf)>. Acesso em: 04 nov. 2017.

HODGES, Christopher; TULIBACKA, Magdalena. **Civil Justice in England and Wales - Beyond the Courts**. European Civil Justice Systems Research Programme at the Centre for Socio-Legal Studies, Oxford, 2009.

MAUS, Ingeborg. Judiciário como Superego da Sociedade - O Papel da Atividade Jurisprudencial na "Sociedade Órfã". Tradução: Martonio M. B. Lima e Paulo Antonio de M. Albuquerque. **Novos Estudos**, São Paulo, n. 58, p. 183-202, 2000. Disponível em: <<http://www.direitocontemporaneo.com/wp-content/uploads/2014/02/JUDICI%C3%81RIO-COMO-SUPEREGO-DA-SOCIEDADE.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de Direito Processual**. 9ª Serie. São Paulo: Saraiva, 2007.

MEIRELES JÚNIOR, Cláudio Alcântara. **Aula focada nos textos relacionados à pesquisa do Professor Gustavo César Machado Cabral**. Fortaleza: Slide, 2017. 159 slides, color.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CEARÀ. Diga Não ao Laçador: campanha combate prática ilegal da advocacia. Publicado em: 1º out. 2014. Disponível em: <<http://oabce.org.br/2014/10/diga-nao-ao-lacador-campanha-combate-pratica-ilegal-da-advocacia/>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

ÓRGÃO Especial do TJCE aprova resolução sobre remuneração de mediadores e conciliadores. **Notícias TJCE, Fortaleza**, 07 abril 2017. Disponível em: <<http://www.tjce.jus.br/noticias/orgao-especial-do-tjce-aprova-resolucao-sobre-remuneracao-de-mediadores-e-conciliadores/>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

OUR History. **ACAS**, Londres, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400>>. Acesso em: 18 out. 2017.

SANTOS, Polyane Alves; BARRETO, Larissa Santana. Uma Introdução a Teoria dos Jogos *In*: II BIENAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE MATEMÁTICA, II, 2004, Salvador. **Artigos**. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~rvicente/IntroTeoriaDosJogos.pdf>. Acesso em: 16 out. 2017.

SARTINI, Brígida Alexandre; GARBUGIO, Gilmar, BORTOLOSSI, Humberto José; UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Biblioteca Universitária. **Guia de normalização de trabalhos acadêmicos da Universidade Federal do Ceará**. Fortaleza, 2013.

WOLKMER, Antônio Carlos. Introdução aos Fundamentos de uma Teoria Geral dos “Novos” Direitos. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, Curitiba, v. 2, n. 31, p. 121-148, 2013. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593>>. Acesso em: 7 de set de 2017

WOOLF, Lord. **Access to Justice: Final Report to the Lord Chancellor’s Department on the Civil Justice System in England and Wales**. London: Her Majesty’s Stationery Office, 1995, Disponível em: <<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dca.gov.uk/civil/final/overview.htm>>. Acesso em: 16 de out de 2017.



**ANEXO A - RESOLUÇÃO CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016****RESOLUÇÃO CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016**

Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências.

**O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CSJT**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente Ives Gandra da Silva Martins Filho, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Emmanoel Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro e Walmir Oliveira da Costa; os Exmos. Desembargadores Conselheiros Edson Bueno de Souza, Francisco José Pinheiro Cruz, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, Gracio Ricardo Barboza Petrone e Fabio Túlio Correia Ribeiro; a Ex.ma Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Guiomar Sanches de Mendonça, e o Ex.mo Vice-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Guilherme Guimarães Feliciano,

**CONSIDERANDO** que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dentre outras atribuições, promover a integração e o desenvolvimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e das Varas do Trabalho, assim como das demais unidades a tais Órgãos ligados;

**CONSIDERANDO** que, a partir da edição da Resolução CNJ no 125/10, que trata da Política Nacional de tratamento dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, foram criados, instalados e estão em funcionamento nos TRTs, Núcleos e/ou Centros de Conciliação;

**CONSIDERANDO** que os Núcleos e/ou Centros de Conciliação vêm desenvolvendo a cultura conciliatória dentre os membros dos próprios Tribunais, assim como em face dos jurisdicionados, contando o seu funcionamento com o apoio e incentivo da generalidade dos operadores do Direito, além de estatisticamente revelarem-se efetivos instrumentos de auxílio e desafogamento dos Órgãos judiciários;

**CONSIDERANDO** que a eficiência operacional, o acesso ao sistema de Justiça e a responsabilidade social são objetivos estratégicos do Poder Judiciário, nos termos da Resolução CNJ no 70/09;

**CONSIDERANDO** que o direito de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF), além da vertente formal perante os Órgãos judiciários, implica acesso à ordem jurídica justa;

**CONSIDERANDO** que cabe ao Poder Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado das questões jurídicas e dos conflitos de interesses, organizando, em âmbito nacional, além dos serviços prestados nos processos judiciais, também outros mecanismos de solução de conflitos, em especial os consensuais, como a mediação e a conciliação;

**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, bem como a quantidade de recursos e também de execução de sentenças;

**CONSIDERANDO** ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelos Tribunais;

**CONSIDERANDO** a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho, para lhes evitar disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitada a especificidade deste segmento da Justiça;

**CONSIDERANDO** que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou o Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 9/2016, o qual instituiu a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, enquanto manifestação da valorização da conciliação como política pública judiciária;

**CONSIDERANDO** a valorização das soluções conciliatórias como forma de entrega da prestação jurisdicional, prevista no art. 764 da CLT;

**CONSIDERANDO** a competência originária do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para tratar de temas específicos da Justiça do Trabalho, conforme precedentes do CNJ nos PCAs 0004795-59.2012.2.00.0000; 0007356-27.2012.2.00.0000; e 0006972-64.2010.2.00.0000; e

**CONSIDERANDO** a necessidade de se uniformizar e consolidar a política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios no âmbito da Justiça do Trabalho, respeitando-se as especificidades de cada Tribunal Regional do Trabalho.

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I - DA POLÍTICA DE TRATAMENTO ADEQUADO DAS DISPUTAS DE INTERESSES NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**Art. 1º.** Para os fins desta resolução, considera-se:

**I** – “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

**II** – “Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

**III** – “Questão jurídica” é a parte da lide que envolve direitos e recursos que podem ser deferidos ou negados em Juízo;

**IV** – “Conflito” é a parte da lide que não envolve direitos e recursos que podem ser deferidos ou negados em Juízo; e

**V** – “Disputa” é a soma da questão jurídica e do conflito, assim considerada a partir da judicialização da lide.

**Art. 2º.** Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região.

**Parágrafo único.** Para o adequado cumprimento do presente artigo, bem como para a implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

**Art. 3º.** Na implementação da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade destes serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados:

**I** – a centralização das estruturas judiciárias de solução consensual de disputas;

**II** – a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, podendo – para este fim – ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas; e

**III** – o acompanhamento estatístico específico, a ser realizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

## **CAPÍTULO II - DO INCENTIVO À PACIFICAÇÃO SOCIAL**

**Art. 4º.** O CSJT organizará programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação.

**Parágrafo único.** O programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os Órgãos do Judiciário Trabalhista, autorizando-se a participação, em parceria, de entidades públicas e privadas, inclusive universidades e instituições de ensino.

## **CAPÍTULO III - DA ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DOS NÚCLEOS PERMANENTES E CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS**

### **Seção I - NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS**

**Art. 5º.** Cada Tribunal Regional do Trabalho criará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados, com as seguintes atribuições:

**I** - desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelecida nesta Resolução;

**II** - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores;

**III** - atuar na interlocução com outros Tribunais Regionais do Trabalho;

**IV** - promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos;

**V** – instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos;

**VI** – incentivar e promover a capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos, com foco no empoderamento das partes para a autocomposição da disputa;

**VII** - propor ao Tribunal Regional do Trabalho a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender os fins desta Resolução;

**VIII** – instituir, em conjunto com a Escola Judicial Regional, cursos de formação inicial, formação continuada e de formação de formadores, todos específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho;

**IX** – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos; e

**X** – informar semestralmente ao CSJT acerca dos dados estatísticos de que trata o art. 3º, inciso III.

§ 1º. A criação do Núcleo e sua composição deverá ser informada ao CSJT.

§ 2º. Os Núcleos serão coordenados, privativamente, por um ou mais Magistrados do Trabalho da ativa, indicados fundamentadamente em critérios objetivos pelo Presidente do respectivo Tribunal, podendo haver acumulação com a coordenação do CEJUSC-JT, ficando a cargo da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho a análise da conveniência e oportunidade de designação exclusiva de magistrados para tais atividades.

§ 3º. Os Núcleos poderão estimular programas voltados à pacificação social no âmbito das relações de trabalho, bem como das relações entre categorias profissionais e econômicas, como forma de prevenir conflitos e contribuir com a paz social, preferencialmente com o envolvimento de sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

## **Seção II - CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS**

**Art. 6º.** Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º. As sessões de conciliação e mediação realizadas nos CEJUSC-JT contarão com presença física de magistrado, o qual poderá atuar como conciliador e mediador e supervisionará a atividade dos conciliadores e mediadores, estando sempre disponível às partes e advogados, sendo indispensável a presença do advogado do reclamante.

§ 2º. Os CEJUSC-JT serão coordenados por um magistrado da ativa, e os magistrados supervisores deverão realizar as pautas iniciais das unidades jurisdicionais a estes vinculadas, inclusive precatórios e requisições de pequeno valor, podendo realizar pautas temáticas, objetivando a otimização dos trabalhos.

§ 3º. O magistrado coordenador do CEJUSC-JT poderá solicitar à Corregedoria do TRT a remessa de feitos de outras unidades jurisdicionais, bem como precatórios e requisições de pequeno valor, com o intuito de organizar pautas concentradas ou mutirões, inclusive em bloco de ações com mais de um reclamante em desfavor de um mesmo empregador ou grupo de empregadores, sindicatos ou associações, cabendo ao Corregedor Regional avaliar a conveniência e oportunidade da medida.

§ 4º. Os acordos realizados no CEJUSC-JT constarão do relatório de produtividade do magistrado que os homologar e também das Turmas, se antes do julgamento do recurso.

§ 5º. Fica vedada à unidade jurisdicional que se nega a homologar acordo a remessa dos autos à CEJUSC-JT, salvo na hipótese do § 3º deste artigo.

§ 6º. Os magistrados togados e servidores inativos poderão atuar como conciliadores e/ou mediadores, desde que declarem, sob responsabilidade pessoal, que não militam como advogados na jurisdição dos Órgãos judiciários abrangidos pelo CEJUSC-JT.

§ 7º. Os Tribunais Regionais do Trabalho manterão, no CSJT, cadastro de todos os servidores capacitados e formados em cursos específicos de conciliação e mediação, para eventuais convocações em eventos nacionais e mutirões.

§ 8º. Fica vedada a realização de conciliação ou mediação judicial, no âmbito da Justiça do Trabalho, por pessoas que não pertençam aos quadros da ativa ou inativos do respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

**Art. 7º.** Os CEJUSC-JT contarão com um magistrado coordenador e, sendo necessário, juiz(es) supervisor(es), todos entre Juízes com atuação nas respectivas sedes, indicados fundamentadamente em critérios objetivos pelo Presidente do respectivo Tribunal, aos quais caberá a administração, supervisão dos serviços dos conciliadores e mediadores e a homologação dos acordos.

§ 1º. Caberá ao TRT, na forma de seu regimento interno, definir quanto a conveniência e oportunidade de que o magistrado coordenador fique designado exclusivamente para a administração do CEJUSC-JT.

§ 2. Caberá ao TRT definir as condições para recrutamento e atuação de conciliadores e mediadores, observando-se o disposto no art. 6º, §§ 7º e 8º desta Resolução, todos capacitados em métodos consensuais de solução de conflitos e, pelo menos um deles, capacitado também para a triagem e encaminhamento adequado das disputas.

§ 3º. O treinamento referido no parágrafo anterior tem por objetivo transmitir informações teóricas gerais sobre a conciliação e a mediação, bem como vivência prática para aquisição do mínimo de conhecimento que torne o corpo discente apto ao exercício da conciliação e da mediação judicial, devendo observar uma etapa teórica de no mínimo; e uma etapa prática, tendo como parte essencial exercícios simulados e o estágio supervisionado, com carga horária ou quantidade de audiências mínimas definidas pela CONAPROC.

§ 4º. Magistrados e servidores conciliadores e mediadores deverão se submeter a reciclagem continuada e à avaliação do usuário, por meio de pesquisas de satisfação anuais, cujo resultado será encaminhado ao NUPEMEC-JT, o qual compilará resultados em caso de existir mais de um CEJUSC-JT no TRT e os enviará ao CSJT.

§ 5º. A audiência de mediação e conciliação trabalhista se dividirá em tantas sessões quantas forem necessárias para viabilizar a solução consensual, sem prejuízo das providências jurisdicionais que evitem o perecimento do direito, estas a serem tomadas pelo Juízo a que distribuída a ação.

§ 6º. As conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.

§ 7º. Podem ser submetidos ao procedimento da mediação pré-processual os conflitos coletivos.

§ 8º. Magistrados e servidores conciliadores e mediadores ficam sujeitos ao Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, estabelecido no anexo II desta Resolução.

§ 9º. Os CEJUSC-JT deverão observar as qualidades técnica, social, ética e ambiental, devendo o espaço físico das audiências e sessões conter mesas redondas, no máximo de seis por magistrado supervisor, assegurando-se a privacidade das partes e advogados.

§ 10. Caso frustrado o tratamento adequado da disputa no âmbito da Justiça do Trabalho, o magistrado que supervisionar audiências de conciliação inicial poderá dar vista da(s) defesa(s) e documentos(s) à(s) parte(s) reclamante(s), consignando em ata requerimentos gerais das partes e o breve relato do conflito, mantendo-se silente quanto à questão jurídica que envolve a disputa; e remeterá os autos à unidade jurisdicional de origem.

#### **CAPÍTULO IV - DA COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO**

**Art. 8º.** Referenda-se o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº. 9, de 11 de março de 2016, que institui a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação - CONAPROC, cuja composição passa a ser:

**I** – Vice-presidente do CSJT, que a coordenará;

**II** – Um Ministro do TST, indicado pelo Presidente do TST;

**III** – Os magistrados coordenadores dos NUPEMEC-JT, dentre os quais a CONAPROC elegerá o secretário geral; e

**IV** – Cinco magistrados coordenadores de CEJUSC-JT, representando as cinco regiões geoeconômicas do país, indicados pelo Vice-presidente do CSJT.

§ 1º. A Comissão Nacional de Promoção à Conciliação – CONAPROC é Órgão integrante da política de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, voltado a auxiliar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na definição e implementação de diretrizes do programa de que trata o artigo 4º desta Resolução.

§ 2º. As deliberações da CONAPROC serão definidas por seu Coordenador, em decisão fundamentada em critérios objetivos, após ouvidos os demais membros da CONAPROC.

**Art. 9º.** Compete aos membros da CONAPROC:

**I** – propor, planejar e auxiliar a implementação de ações, projetos e medidas necessárias para conferir maior efetividade à conciliação trabalhista;

**II** – fomentar e divulgar boas práticas em conciliação trabalhista e medidas que auxiliem os magistrados da Justiça do Trabalho no desempenho dessa atividade;

**III** – apresentar anualmente relatório das atividades realizadas pela Comissão ao Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

**IV** – informar ao Presidente do CSJT, trimestralmente, os andamentos dos trabalhos da Comissão Nacional;

**V** – sugerir mecanismos de aperfeiçoamento de controle de dados estatísticos da conciliação; e

**VI** – atuar na interlocução com os NUPEMEC-JT e CEJUSC-JT dos Tribunais Regionais do Trabalho.

**Art. 10.** Compete ao Coordenador da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação:

**I** – convocar reunião da CONAPROC, que ocorrerá ao menos uma vez por trimestre;

**II** – organizar as reuniões, pautas e prioridades da Comissão; e

**III** – responder pelas atividades da Comissão perante o Presidente do CSJT.

**Art. 11.** A CONAPROC contará com Comissões, compostas e presididas por seus membros, para tratar, na perspectiva da solução adequada de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho, dos seguintes temas:

**I** – formação inicial, continuada e de formadores;

- II – impactos e relação entre a conciliação e o processo judicial eletrônico;
- III – execução;
- IV - precatórios;
- V – conflitos coletivos de trabalho; e
- VI – dispensas em massa.

§ 1º. As Comissões deverão estudar e poderão elaborar propostas normativas e projetos de políticas judiciárias de solução adequada de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho, relacionados aos temas correspondentes.

§ 2º. Poderão ser estabelecidas outras comissões e grupos de trabalho sobre outros temas que guardem pertinência com a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho.

**Art. 12.** Compete à Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, *ad referendum* do CSJT:

- I – estabelecer diretrizes para implementação da política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho;
- II – desenvolver conteúdo programático mínimo e ações voltadas à capacitação em métodos consensuais de solução de disputas perante a Justiça do Trabalho, para conciliadores e mediadores, observadas as atribuições da Escola Nacional da magistratura do Trabalho – ENAMAT;
- III – providenciar que as atividades relacionadas à conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de disputas também sejam consideradas nas promoções e remoções de magistrados do trabalho pelo critério de merecimento;
- IV – regulamentar, em código de ética, a atuação dos conciliadores e mediadores da Justiça do Trabalho;
- V – buscar a cooperação de Órgãos públicos, bem como instituições públicas e privadas da área de ensino, para a criação de disciplinas que propiciem o surgimento da cultura da solução pacífica dos conflitos, além de subsidiar a ENAMAT e EJUDs para que haja módulo voltado aos métodos consensuais de solução de disputas, tanto na formação inicial, como em formação continuada e cursos de formação de formadores;
- VI – estabelecer interlocução com a Ordem dos Advogados do Brasil, Defensoria Públicas, Procuradorias do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, estimulando a participação destes nas audiências e sessões dos CEJUSC-JT; e
- VII – identificar e atuar junto aos entes públicos e grandes litigantes de modo a estimular a autocomposição no âmbito da Justiça do Trabalho.

**Parágrafo único.** A CONAPROC poderá ainda estabelecer enunciados, mediante aprovação em plenária, os quais deverão ser encaminhados para referendo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, passando a integrar Anexo desta Resolução, a ser instituído.

**Art. 13.** A CONAPROC poderá estabelecer diretrizes, *ad referendum* do CSJT, sobre as seguintes matérias:

- I – estrutura necessária dos CEJUSC-JT, uniformização do espaço físico, adequação da realização das audiências iniciais e demais padronizações constantes do art. 7º desta Resolução, respeitando-se a especificidade de cada Tribunal Regional do Trabalho, os quais deverão, em 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, apresentar à CONAPROC plano de ação para implementação gradual, ano a ano, das adaptações, observando-se a total adoção da estrutura até fevereiro de 2020;

**II** – estabelecimento de conteúdos programáticos para cursos de conciliação e mediação próprios para a atuação em áreas específicas, como assédio moral, dispensas em massa, entre outras, respeitadas as diretrizes curriculares estabelecidas no Anexo I desta Resolução.

## **CAPÍTULO V - DO PORTAL DA CONCILIAÇÃO**

**Art. 14.** Fica criado o Portal da Conciliação Trabalhista, a ser disponibilizado no sítio do CSJT na rede mundial de computadores, com as seguintes funcionalidades, entre outras:

**I** - publicação das diretrizes da capacitação de conciliadores e mediadores e de seu código de ética;

**II** - relatório gerencial do programa, por Tribunal Regional do Trabalho, detalhado por unidade judicial e por CEJUSC-JT;

**III** – compartilhamento de boas práticas, projetos, ações, artigos, pesquisas e outros estudos;

**IV** – fórum permanente de discussão, facultada a participação da sociedade civil;

**V** – divulgação de notícias relacionadas ao tema; e

**VI** – relatórios de atividades da “Semana da Conciliação Trabalhista”.

**Parágrafo único.** A implementação do Portal será de responsabilidade do CSJT.

## **CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 15.** O disposto na presente Resolução não prejudica a continuidade de programas similares já em funcionamento, cabendo aos Tribunais Regionais do Trabalho adaptá-los aos termos desta Resolução.

**Parágrafo único.** Em relação aos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, os Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar a padronização das denominações, nos termos desta Resolução.

**Art. 16.** O CSJT promoverá, em 180 (cento e oitenta) dias, contados do início da vigência desta Resolução, as adequações do sistema PJe instalado na Justiça do Trabalho aos termos desta Resolução.

**Art. 17.** Todos os Anexos que integram esta Resolução possuem caráter vinculante.

**Art. 18.** O art. 2º, IX, da Resolução CSJT.GP nº 138, de 24 de junho de 2014 passa a ter a seguinte redação:

“Art. 2º (...)

IX. Realizar audiências úteis às pesquisas em andamento, cabendo aos Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT a realização das audiências de natureza estritamente conciliatória; (...)”

**Art. 19.** Republicue-se a Resolução CSJT.GP nº 138, de 24 de junho de 2014.

**Art. 20.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 30 de setembro de 2016.

**Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO**

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho