



A REFORMA TRABALHISTA E A DEMANDA POR UMA NOVA CULTURA CONCILIATÓRIA NO ENSINO DO DIREITO DO TRABALHO

The Labor Reform and the demand for a new conciliating culture in the teaching of Labor Law

Revista de Direito do Trabalho | vol. 202/2019 | p. 223 - 241 | Jun / 2019
DTR\2019\27450

Antonio Jorge Pereira Júnior

Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Fortaleza (PPGD-UNIFOR). Líder do Grupo de Pesquisa Direito Privado na Constituição (CNPq). Advogado e Árbitro. antoniojorge2000@gmail.com

Lucas Silva de Castro

Mestrando em Direito pela Universidade de Fortaleza (PPGD-UNIFOR). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí. Juiz do Trabalho – Tribunal Regional da 16ª Região (MA). lucasdireito@yahoo.com.br

Rayane Araújo Castelo Branco Rayol

Mestranda em Direito pela Universidade de Fortaleza (PPGD-UNIFOR). Bacharel em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Cursando LLM em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas – FGV-Rio. Advogada. rayanerayoladv@gmail.com

Área do Direito: Processual; Trabalho

Resumo: Este artigo tem como objetivo examinar as novas ferramentas introduzidas pela Lei 13.467/2017 na legislação trabalhista brasileira, quanto aos meios extrajudiciais de gestão dos conflitos e a necessidade de mudança da cultura demandista e tecnicista instalada na formação do operador do Direito, tomando como referência a Resolução 125 do CNJ e Resolução 174 do CESJT. Analisa o reflexo da disputa existente entre litigiosidade e cooperação no ensino jurídico, propondo uma nova educação para a pacificação dos conflitos na teoria e na prática. Utilizando-se, para tanto, de métodos educativos participativos em sala de aula, como as clínicas de direito, o role-play, a simulação e a instalação do CEJUSC-JT nas faculdades de Direito. O método de pesquisa é bibliográfico e a abordagem pura. Conclui o estudo propondo uma reflexão para a academia, a respeito da mudança de paradigma no ensino jurídico do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista – Ensino jurídico – Gestão de conflitos – Métodos participativos

Abstract: This article aims to examine the new tools introduced by Law 13.467 /2017 in Brazilian labor legislation, regarding the extrajudicial means of conflict management and the need to change the demander and technicist culture installed in the training of the operator of the Law, taking as reference Resolution 125 of CNJ and Resolution 174 of the CSJT. It analyzes the reflection of the dispute between litigiousness and cooperation in legal education, proposing a new education for the pacification of conflicts in theory and practice. Using, for this, participatory educational methods in the classroom, such as law clinics, role-play, simulation and the installation of CEJUSC-JT in law schools.

Bibliographic research was used as methodology. Concludes the study proposing a reflection for the academy, regarding the paradigm shift in the legal teaching of Labor Law.

Keywords: Labor reform – Legal teaching – Alternative Dispute resolution – Participatory methods

Sumário:



1.Introdução - 2.A solução de conflitos na Justiça do Trabalho à luz da Reforma Trabalhista e das Resoluções 125 do CNJ e 174/2016 do CSJT - 3.A necessidade de mudança da cultura demandista: educar para a pacificação dos conflitos - 4.Estratégias educativas participativas necessárias à mudança da cultura da litigiosidade - 5.CEJUSC-JT em convênio com as Faculdades de Direito - 6.Conclusão - Referências

1.Introdução

O aumento do número de ações judiciais tem estimulado a criação e a utilização de meios consensuais de solução de conflitos. A busca pela celeridade e resolução efetiva da lide conduziu a mudanças na legislação e no perfil do profissional do Direito, que deve ter prudência e habilidade para propor soluções fora do Poder Judiciário.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (LGL\2017\5978), denominada Reforma Trabalhista, buscou reduzir o número de conflitos submetidos ao Poder Judiciário, aumentando os custos de acesso àquele Poder e ampliando o número de ferramentas utilizadas para a elucidação de conflitos, ainda na fase pré-processual.

A mudança na norma e, por conseguinte, na cultura demandista, deve alterar a formação do profissional. Exortando o discente a buscar o domínio da conciliação, negociação, mediação e arbitragem com o mesmo afincamento que busca a habilidade para atuação em lides judiciais.

Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar os métodos participativos de ensino voltados à pacificação dos conflitos, com ênfase nos princípios da colaboração e cooperação. Fundamentando-se na mudança de paradigma da cultura de litigância atualmente existente, objeto da reforma trabalhista e também de resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Para a realização deste estudo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, com a leitura de livros e artigos conexos ao tema.

Inicia-se a pesquisa explanando acerca da solução de conflitos na Justiça do Trabalho à luz da reforma trabalhista, da Resolução 125 do CNJ e da Resolução 174, de 2016, do CSJT (LGL\2016\85624). Na seção posterior, trata-se da necessidade de mudança na formação do profissional de Direito, educado em uma cultura demandista, para a pacificação dos conflitos, com o auxílio de estratégias educativas participativas, expostas na terceira seção.

Na conclusão do artigo, propõe-se uma reflexão da academia a respeito da formação de juristas, indicando a construção de uma nova cultura conciliadora, a fim de que haja o desenvolvimento de uma geração que pugne pela pacificação social.

2.A solução de conflitos na Justiça do Trabalho à luz da Reforma Trabalhista e das Resoluções 125 do CNJ e 174/2016 do CSJT

O conflito, conceito de natureza eminentemente sociológica, é inerente às relações humanas e constitui tema central do Direito. Caracteriza-se como dissenso, decorrente de expectativas, valores e interesses contrariados. Numa disputa conflituosa, é costume as partes tratar-se como adversárias, infieis ou inimigas; no entanto, o conflito não deve ser encarado de forma negativa, vez que é difícil haver uma relação entre pessoas totalmente consensual (VASCONCELOS, 2008, p. 21).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 76), ao tratar sobre as funções do Direito na História ao longo dos séculos, expõe, entre elas, a de estruturar a convivência social e a de solucionar os conflitos. Assim, a solução dos conflitos deve ser função premente do operador do Direito.

Conforme a doutrina processualista tradicional, a eliminação dos conflitos pode se dar por ato de um ou de ambos os sujeitos dos interesses em conflito ou por ato de terceiro. No primeiro caso, um dos sujeitos (ou cada um deles) sacrifica de forma total ou parcial



o próprio interesse (autocomposição) ou determina o sacrifício do interesse alheio (autotutela). No segundo, se enquadra a defesa de terceiro, a conciliação, a mediação e o processo, seja estatal ou arbitral (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2015, p. 41).

Na seara trabalhista, a conciliação toma relevante destaque, fazendo parte da sua história, sendo o ramo do Poder Judiciário que mais realiza acordos no país. Segundo o CNJ (2017), no Relatório da Justiça em Números, referente ao ano de 2016, foi a justiça que mais conciliou na fase de conhecimento, com 39,7% dos processos resolvidos em acordo, quando, em contrapartida, o percentual do juízo comum foi de 17,4%.

A conciliação é inclusive imposição legal ao juiz do trabalho, que deve tentá-la no mínimo em duas ocasiões, consoante impõem os artigos 846 e 850 da norma celetária, posteriormente à abertura da audiência e terminada a instrução. Todavia, a conciliação pode se dar em qualquer momento e grau de jurisdição do processo, devendo o Magistrado trabalhista sempre empregar seus bons ofícios e persuasão para a solução conciliatória do conflito (artigo 764, caput e § 1º da CLT (LGL\1943\5)).

Com o fito de promover a cultura da pacificação, o CNJ iniciou, em 2006, o chamado "Movimento pela Conciliação", buscando soluções para os conflitos mediante a construção de acordos. Com o crescimento dessa política, editou-se, em 2010, a Resolução 125, que instituiu a Política Judiciária de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesse no Âmbito do Poder Judiciário.

O Código de Processo Civil de 2015, por sua vez, dispôs que os métodos de solução consensual de conflitos devem ser estimulados por todos os operadores do Direito, inclusive no curso do processo judicial. A referida norma prestigiou a cooperação e regulamentou o negócio jurídico processual, fomentando ainda mais a utilização de meios consensuais, com a finalidade de pacificar o conflito.

A Resolução 125 do CNJ, entretanto, depois da Emenda 2, de 2016 (LGL\2016\79084), deixou de fora a Justiça do Trabalho, criando-se, com isso, um vazio normativo. Assim, o CSTJ entendendo que a situação demandava uma norma específica, editou, posteriormente, a Resolução 174, de 2016, a qual determinou a criação de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), por Tribunal Regional do Trabalho, devendo ser composto por Magistrados e servidores ativos designados, Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), unidades vinculadas àquele e, ainda, uma Comissão Nacional de Promoção da Conciliação (CONAPROC).

No entanto, com exceção da conciliação no curso do processo judicial, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas demonstram uma certa rejeição aos meios alternativos de solução dos conflitos que não envolvem necessariamente a instauração de uma lide. Segundo Sergio Torres Teixeira (2018, p. 2), trata-se de um tema delicado, tendo em vista, sobretudo, uma postura "contudente, às vezes, hostil", de um número significativo de magistrados e até mesmo advogados avessos a qualquer meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, que não incluam de forma direta a presença do juiz do trabalho.

Contudo, vinham ocorrendo sinais de abarrotamento de processos trabalhistas. Segundo o TST (2017), no Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2016, somavam-se, ao final do ano, 3.700.642 de novas lides. Além disso, os advogados e as partes, ao ingressarem com uma reclamação trabalhista, por vezes, experimentam uma jornada marcada por longas pautas de audiências, com constantes atrasos e execuções infrutíferas.

A Reforma Trabalhista, por seu turno, trouxe diversas inovações a respeito das soluções alternativas dos conflitos no âmbito individual, das quais destacam-se: (i) a possibilidade de inclusão de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração for superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A); (ii) o procedimento de jurisdição voluntária para



homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E); e (iii) a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador (art. 484-A).

São diversas as críticas para os novos institutos, tanto positivas como negativas. Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 192), a arbitragem se mostra flagrantemente incompatível com o Direito do Trabalho, visto que pertence a um ramo do Direito em que vigoram princípios distintos da autonomia e de simetria de vontades, como acontece no Direito Civil, sobretudo em relação à grande diferenciação dos sujeitos da relação jurídica central desse campo específico, entendimento este também do TST. Já, para Thereza Nahas (2018, p. 158), pode-se afirmar que estaria superado o entendimento firmado pelo TST que o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas.

Na tramitação do Projeto de Lei da Reforma Trabalhista (PLC 38/2017), a Comissão de Assuntos Econômicos do Senado proferiu voto em separado sobre a homologação de acordo extrajudicial introduzida pelo artigo 855-B e seguintes da CLT (LGL\1943\5). Afirmando que o instituto possui o objetivo de “reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e a forma pela qual se pretende implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial”. Com tal mecanismo, as partes submetem ao magistrado trabalhista uma petição conjunta, sem a necessidade de instauração da lide para discussão de mérito e produção de provas. Ressalte-se a obrigatoriedade da representação das partes por advogado, não podendo ser um causídico comum a ambas.

Com relação à rescisão contratual por mútuo acordo, essa ocorre sem necessidade de instauração do procedimento de jurisdição voluntária. Figurando no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho a modalidade de dispensa por acordo, o empregado fará jus à metade do aviso-prévio, se indenizado, 20% da multa fundiária e poderá movimentar de 80% do saldo da conta vinculada do FGTS, recebendo, na integralidade, as demais verbas rescisórias. Em contrapartida, não é possível a habilitação no programa do Seguro-Desemprego.

Homero da Silva (2018, p. 96) afirma, quanto a tal instituto, que o legislador oficializa a prática já encontrada no mercado de trabalho. Frequentemente, o empregado precisa pedir demissão por motivos pessoais relevantes como doença na família, mudança repentina de cidade, prioridade de estudos e, com isso, perde quase todos os benefícios aos quais faria jus pela rescisão do contrato. Então, o empregado pedia para ser “colocado para fora”, no que surgiam diversos embaraços, como a exigência de devolução da multa de 40% por parte da empresa. Com o intuito de equacionar tal cenário, a Reforma Trabalhista trouxe essa nova possibilidade.

Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2018) apontaram que desde a entrada em vigor da nova lei, em novembro de 2017, os empregadores já efetivaram 109,5 mil dispensas por mútuo acordo com seus funcionários. Em janeiro do mesmo ano, a nova modalidade rescisória representava 0,78% do total de rescisões registradas. Já, em agosto de 2018, o percentual passou para 1,21% do total. O total de rescisões por acordo cresceu 60% entre agosto e janeiro, ao passo que o total de desligamentos cresceu apenas 3%.

Assim, os meios alternativos de solução de conflitos trazidos pela nova legislação devem ser vistos como auxiliares do Poder Judiciário, de forma a descongestionar a grande demanda de processos que muitas vezes geram resultados insatisfatórios às partes. Ao contrário do mito que se apregoa de que tais meios implicarão o esvaziamento da Justiça do Trabalho, o que deve ocorrer é a contribuição desses para o seu fortalecimento, quando vistos como instrumentos de parcerias (TEIXEIRA, 2018, p. 12).

Nesse novo cenário, o operador do Direito do Trabalho, que já se deparava com o constante panorama de conciliações no decorrer do litígio processual trabalhista, deve estar ainda mais apto a lidar com o conflito de forma pacificadora, com desenvolvimento de habilidades voltadas para os novos institutos. Todavia, tais competências raramente



são ensinadas nas faculdades de Direito, que, em sua maioria, estão mais preocupadas em repassar o conteúdo das leis de forma pragmática, prevalecendo a cultura da solução adjudicada do conflito. Faz-se necessário, assim, reformular o ensino jurídico para atender às novas expectativas da Reforma Trabalhista.

3.A necessidade de mudança da cultura demandista: educar para a pacificação dos conflitos

A Constituição Federal de 1998 foi pródiga em garantir uma série de dispositivos que ampliaram o acesso à Justiça. Além de criar diversas ações, fortaleceu a Advocacia e a Defensoria Pública, essa com a finalidade basilar de romper as barreiras econômicas que separavam os mais necessitados do Poder Judiciário.

Houve, entretanto, um efeito negativo depois da instalação desta nova ordem: a formação de uma sociedade conflituosa. A ênfase à litigância contribuiu para o desenvolvimento de uma cultura demandista, que privilegia a competição em detrimento da colaboração.

Com isso, o ensino jurídico foi erguido de forma a ensejar sempre a figura do ganhador e do perdedor nas lides processuais. Foi ensinado ao operador do direito a defesa com base na legislação, desconSIDERANDO os interesses subjacentes envolvidos, dificultando a familiaridade com os mecanismos consensuais de resolução de controvérsias (DA SILVA; VITALE; DA SILVA, 2016, p. 204).

Além disso, predomina no ensino jurídico atual a cultura do tecnicismo, privilegiando-se a repetição e a memorização do conteúdo das leis. Esse modelo, em vigor desde 1827, acaba por impossibilitar a reflexão e a capacidade argumentativa do discente de Direito, além de afastar a ciência jurídica do seu verdadeiro objeto, as pessoas (RIBEIRO; SPAREMBERGER, 2017, p. 23).

Segundo André Fernandes (2014, p. 39), tal identidade do ensino jurídico migrou para os dias atuais com poucas modificações e, quando houve, foram estritamente pontuais, não afetando a lógica positivista e sua maneira de transmissão, desconSIDERANDO ou mesmo não questionando sua eficácia diante de uma sociedade modificada densamente em valores e paradigmas.

Todavia, o Poder Judiciário, cuja estrutura demanda o dispêndio de alta soma de recursos públicos para sua manutenção, já não pode ser o único responsável pelo enfrentamento dos conflitos. Considerando o grande número de ações que assola o Poder Judiciário e, sobretudo a Justiça do Trabalho¹, não há como se falar em celeridade e eficiência diante desse quadro que, por muitas vezes, afasta a possibilidade de prestação de um serviço eficiente e célere.

Assim, tornou-se imprescindível a busca por medidas que tornassem célere a prestação jurisdicional sem violar o acesso à Justiça. Fazendo-se necessário reformular o ensino jurídico, de modo a repassar aos discentes que, em alguns momentos, a solução judicial pode não ser a mais adequada, devendo haver o estudo dos métodos consensuais de resolução dos conflitos, juntamente com a prática.

A Portaria 1.886, de 30 de dezembro de 1994, do Ministério da Educação, que fixa as diretrizes curriculares e o conteúdo mínimo do curso jurídico, dispõe que as atividades de estágio supervisionado, exclusivamente práticas, devem incluir técnicas de negociações coletivas, arbitragens e conciliação.

Estágio, entretanto, de acordo com a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008 (LGL\2008\3008), é ato educativo escolar, que deve ter como meta a contextualização curricular, não sendo viável, portanto, praticar sem ter a respectiva vivência teórica, ou seja, as técnicas de resolução consensual de conflitos devem estar presentes nas grades curriculares dos cursos de Direito, como disciplinas autônomas ou contempladas em matérias afins, mas não como mero apêndice.



A realidade, entretanto, demonstra que poucas faculdades contemplam tais matérias em suas grades curriculares, tendo sido, inclusive, objeto de premiação, pelo Conselho Nacional de Justiça, a inclusão de disciplinas sobre mediação e conciliação na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Tal cenário deve mudar depois da homologação do Parecer CNE/CES 635, de 4 de outubro de 2018, do Ministério da Educação (MEC), acerca das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Direito, que prevê a inclusão de disciplinas referentes às áreas de mediação, conciliação e arbitragem no currículo do referido curso, formando os juristas para evitar conflitos, inclusive na seara extrajudicial e não apenas para a atuação em lides submetidas ao Poder Judiciário.

Essa mudança não é resultado apenas do excesso de demandas, mas da necessidade da formação de profissionais aptos a enfrentar problemas complexos que lhes são apresentados, afastando o ensino jurídico de uma formação basicamente dogmática e positivista e aproximando-o do contexto prático da realidade social (SALES; DE MENDONÇA, 2018, p. 27).

Embora não haja, no texto legal, obrigatoriedade da presença do advogado na mediação, estes profissionais não são dispensáveis, pois serão as fontes de assessoria jurídica da sociedade. Acrescente-se a imprescindibilidade dos causídicos na homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, sendo estes os responsáveis pelos termos da conciliação, razão pela qual necessitam do referencial teórico e da vivência prática, por ocasião da graduação.

O ensino do Direito do Trabalho, por conseguinte, não poderá ser feito sem a visão interdisciplinar, que deverá unir a proposta conciliatória daquela disciplina com as técnicas de solução consensual, tanto no meio judicial quanto na alçada extrajudicial. Tais habilidades são ainda mais relevantes depois do advento da Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978), que pacifica a utilização de diversos meios consensuais de solução dos conflitos individuais, como visto na seção anterior.

Diante desse cenário, as universidades devem trabalhar de forma a reconsiderar o conflito de forma crítica. Nesse sentido, De Sena e Da Costa (2012, p. 66):

Os conflitos inerentes ao pano de fundo social, como a luta de classes e o conflito capital/trabalho, imersos na lógica do próprio Direito do Trabalho, são reais e devem ser compreendidos e lidos na perspectiva de algo que se insere na sociedade capitalista. A Academia, reconstrutora da Ciência do Direito, pode trabalhar de diversas formas, especialmente, reconsiderando o conflito e a tensão, atuando de forma crítica, reposicionando-se diante das demandas sociais relativas ao conflito posto.

O jurista deve ser preparado para solucionar a lide sociológica, já que esta não costuma desaparecer no mesmo momento da lide jurídica. O tempo, que gera danos financeiros e de imagem aos litigantes, e os custos diretos e indiretos devem ser objeto de avaliação do advogado, a fim de evitar os percalços que a solução judicial pode apresentar.

Ao optar pela busca da solução consensual, prevalecendo a autonomia das partes, estas tendem a conduzir a uma solução mais célere e efetiva, especialmente quando todos os sujeitos estão imbuídos de boa-fé.

A universidade, portanto, precisa abandonar o paradigma formal e positivista, a fim de estimular a consciência crítica do estudante de Direito e prepará-lo não apenas para o seu crescimento individual, mas para contribuir com o desenvolvimento da sociedade.

Com isso, não seria produtivo o desenvolvimento da disciplina de Direito do Trabalho voltada apenas para a interpretação das normas previstas na CLT (LGL\1943\5) e na Constituição, mas também para o desenvolvimento de senso crítico e de perfil apto a prever e solucionar conflitos.



A formação do bacharel em Direito, portanto, deve priorizar o enfrentamento dos grandes desafios propostos pelo mundo contemporâneo. O jurista deve conhecer e interpretar bem as leis, bem como dominar a lógica das estruturas socioeconômicas e políticas vigentes no mundo global (AQUINO, 2018, p. 22).

Para Fernanda Tartuce (2017, p. 3), a função principal do jurista é ser uma linha auxiliar na solução de problemas, o que implica em atender não somente aos anseios jurídicos das partes litigantes, mas também os existenciais, que poderão ser melhor satisfeitos com uma solução entabulada pelas partes.

Desta forma, a orientação jurídica seria apenas uma das habilidades exigidas do jurista. Este igualmente deve ser criativo, flexível, tolerante e sensível aos interesses das partes, virtudes que devem ser estimuladas e desenvolvidas em ambiente acadêmico. Nesse sentido, Adriana Goulart de Sena e Mila Batista Leite Corrêa da Costa (2012, p. 67) defendem:

"Em outras palavras, não é possível formar operadores com uma visão restrita e limitativa de seu universo profissional e da realidade em que se insere uma universidade, apresentando como único caminho o ensino convencional dentro da sala de aula, a solução de conflitos adjudicada, relações pautadas em lógicas adversariais e em relações de pura e endêmica hostilidade. Aquele que lida com conflitos deve ter uma formação mais humanística e mais abrangente para que haja uma mudança paradigmática na construção de novas visões integradoras das múltiplas dimensões da vida na perspectiva do cidadão, desenvolvendo uma postura pró-ativa comprometida com a garantia do interesse público e a realização de efetiva justiça em uma concepção material."

Deve haver, portanto, a rediscussão e a reorientação do papel do ensino jurídico do Direito do Trabalho, para a formação de juristas no sentido amplo, que representem não apenas suas corporações, mas sejam árbitros, mediadores e conciliadores, com a finalidade de atingir a pacificação social nos conflitos existentes entre capital e trabalho.

4. Estratégias educativas participativas necessárias à mudança da cultura da litigiosidade

A cultura da pacificação, como visto, deve ser cada vez mais estimulada no âmbito acadêmico. No Direito do Trabalho, com as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, as faculdades devem procurar formar um novo profissional habilitado a competências conciliatórias e gestão de conflitos extrajudiciais, o que ultrapassa o mero estudo teórico das leis, da doutrina e da jurisprudência.

Além da introdução de conteúdos relacionados ao estudo dos mecanismos de solução de conflitos trabalhistas, sobretudo os trazidos pela nova legislação, deve haver o exercício da prática de tais mecanismos dentro do âmbito da universidade, com supervisão pedagógica. Os métodos participativos de ensino entram, então, como auxiliares nesse processo, de forma a ajudar a ascensão dessa cultura de aprendizagem.

Entre os métodos participativos mais adequados a construir essas habilidades conciliatórias na seara trabalhista, destacam-se, no presente artigo, as clínicas de direito, o role-play, a simulação e a implementação do CEJUSC nas faculdades de Direito em convênio com a Justiça do Trabalho.

4.1. Clínicas de direito

As clínicas de direito carecem, ainda, de conceituação uníssona. Haja vista que, no Brasil, pouco há o desenvolvimento desse método, bem como o tema carece de discussão acadêmica.

Por meio das diferentes experiências de clínicas, identificando traços comuns entre elas, Flávia Scabin e Thiago Acca (2009, p. 2-3) a definem como uma proposta de solucionar os conflitos jurídicos mediante a representação de clientes ou causas reais, sob a



supervisão de um professor, com a proposição da solução real com efetiva possibilidade de intervenção por parte dos alunos.

Portanto, o supracitado método tem como objetivo aproximar o estudante da realidade, unindo teoria e prática. Ao analisar os fatos concretos expostos e propor a solução jurídica mais adequada, o estudante "aprende pela experiência". Tal método se diferencia dos estágios justamente por haver uma relação estreita com a faculdade, onde o professor tem o papel de orientar e fiscalizar o desempenho do aluno.

Na área trabalhista, ainda é muito tímida, no Brasil, a presença de clínicas de direito. Na Universidade Federal do Paraná, foi criada a "Clínica de Direito do Trabalho". Os projetos experimentais foram iniciados em 2012, porém, a clínica foi institucionalizada apenas em 2018 como um modelo de enriquecimento da Prática Jurídica em Direito do Trabalho dos acadêmicos do 4º e 5º semestres do curso de Direito da referida universidade.

O projeto possui dupla missão, pedagógica e social, pois visa promover o ensino dos discentes por meio da experiência real com a população carente e construir alternativas e mecanismos efetivos e exequíveis de acesso aos direitos trabalhista no Brasil. Ademais, oferece modalidades de serviços jurídicos judiciais e extrajudiciais.

A Fundação Getúlio Vargas (FGV), por sua vez, criou a Clínica de Mediação e Facilitação de Diálogos, voltada à conscientização e treinamento do uso da mediação e outras formas de facilitação de diálogo. Uma de suas frentes ocorre no âmbito comunitário, junto à Rede Social Bela Vista. Nessa clínica, os alunos participam de mutirões da cidadania e distribuem cartilhas informativas sobre a mediação como meio efetivo de solução de conflitos.

Ainda, a Clínica de Mediação da FGV analisa as formas consensuais de solução de conflitos no Judiciário, com a observação pelos discentes de conciliações reais que ocorrem antes ou durante o curso do processo judicial, bem como realiza simulações de mediação empresarial com estudantes de outras instituições de ensino.

Defende-se aqui, portanto, a existência de uma Clínica de Direito do Trabalho voltada também à prática dos meios alternativos de solução dos conflitos, assim como ao ensino de mecanismos conciliatórios, analisando a real necessidade dos clientes. Com isso, os alunos podem pôr em prática os conhecimentos teóricos adquiridos no estudo das disciplinas, e assegurar o desfecho do litígio de forma satisfativa, sempre com a orientação do docente, já experiente.

Com isso, o aluno aprenderia a identificar em quais situações seria melhor optar por realizar um acordo extrajudicial, a discernir quais são as circunstâncias a serem levadas em conta no momento de fechar o acordo durante o curso do processo, além de avaliar em que momento seria mais vantajoso ao empregado optar por uma rescisão consensual do contrato de trabalho, assessorando todo o processo e facilitando o diálogo.

4.2 Role-play

O role-play é um método de ensino participativo que pode ter bastante utilidade para o desenvolvimento das habilidades conciliatórias propostas pela Reforma Trabalhista. Daniela Monteiro Gabbay e Ligia Paula Pires Pinto Sica (2009, p. 73) o definem como um método no qual "o aluno assume um papel e desenvolve, a partir dele, atividades dinâmicas planejadas em relação a determinado tema", com a proposta de inserir o discente no contexto da situação que se pretende ser vivenciada, para levá-lo a pensar os fatos e desenvolver argumentos a partir do papel adotado.

O role-play proporciona o aprendizado do aluno mediante sua atuação diante de problemas cotidianos enfrentados pelos advogados, com a supervisão do professor. Há algumas habilidades específicas que são frequentemente desenvolvidas pela aplicação desse método de ensino, entre elas, técnicas de negociação, contato, triagem e priorização dos interesses daqueles que exercem o papel de clientes (GABBAY; SICA,



2009).

Portanto, poderiam ser objeto do role-play as situações trazidas pela Reforma Trabalhista, objeto desse trabalho, como: o processo de arbitragem de um empregado cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do RGPS; a reunião entre empregado e patrão a fim de romper a relação de emprego por mútuo acordo; a tratativa de acordo extrajudicial para posterior homologação do magistrado, de forma a apaziguar os interesses de ambos os lados; bem como, a audiência de conciliação no curso do processo judicial. Cada estudante assume um papel, de forma a treinar as competências necessárias para tais situações, com o direcionamento do professor, que deve preocupar-se em corrigir eventuais falhas.

4.3 Simulação

A simulação é outro método de ensino que pode ser utilizado com proveito no preparo de estudantes para o manejo dos meios consensuais de resolução de conflitos trazidos pela Reforma Trabalhista. Augustin Gordillo (1988, p. 216) o define da seguinte forma:

"Los grupos o las personas asumen roles y tratan de resolver una situación novedosa o vencer una dificultad. Estimula, cambia actitudes, desarrolla capacidades empíricas y de observación; requiere explicación previa de las reglas y análisis posterior del docente."²

Esse recurso não deve ser limitado às atividades que tem como parâmetro o formato do júri ou o exame de peças processuais. A análise de situações fáticas complexas, como dispensas em massa, casos de assédio moral institucional e negociações conciliatórias são exemplos de questões trabalhistas que podem ser ensinadas e apreendidas por meio da simulação.

Os estudantes assumiriam diferentes papéis, devendo propor soluções, não se limitando a indicar o recurso judicial cabível, mas prescrevendo caminhos a serem trilhados pelas partes litigantes, com a finalidade de atingirem resultados céleres e que conduzam à lide sociológica. Saliente-se que não apenas o resultado é importante, mas o desempenho do papel concedido e a interação com os demais colegas no ambiente conflituoso.

Não há que se confundir a simulação com o role-play. A diferença entre os métodos consiste, nas palavras de Daniela Monteiro Gabbay e Ligia Paula Pires Pinto Sica (2009, p. 77):

"A simulação caracteriza-se pela criação de cenários que, na pretensão de replicar a realidade e suas contingências, enfatizam o processo de interação dos alunos a partir de seus diferentes papéis e comportamentos. Pode haver Role-Play sem simulação, em um caso no qual os alunos assumem diferentes papéis e perspectivas para analisar determinado problema sem precisar incorporá-los em ações que simulem a realidade, embora não haja simulação sem Role-Play, pois a assunção de papéis é pressuposto para a dinâmica de simulação." (grifos nossos)

A integração entre esse método de ensino e os casos mais recorrentes nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas efetivariam, ainda mais, a aprendizagem dos discentes. O manejo de casos intrincados e comuns em sua região, envolvendo as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, capacitarão os alunos para as exigências do mercado de trabalho e da vida acadêmica.

5.CEJUSC-JT em convênio com as Faculdades de Direito

O aperfeiçoamento do senso crítico e a criação da habilidade para resolução de casos complexos requerem a vivência prática que somente o trabalho com casos reais pode oferecer. Neste contexto, é de grande valia a participação de estudantes nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas instalados nas unidades da Justiça do Trabalho.

Assim, deve haver a cooperação do Poder Judiciário com as Instituições de Ensino



Superior, conforme impulsiona a Resolução 125 do CNJ. Para que houvesse o desenvolvimento dessa rede, coube ao CNJ a incumbência de buscar a cooperação das universidades para a criação de matérias que fomentem a cultura da solução pacífica dos litígios, bem como nas escolas de Magistratura:

"Art. 5º O programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os órgãos do Poder Judiciário e por entidades públicas e privadas parceiras, "inclusive universidades e instituições de ensino".

Art. 6º Para desenvolvimento dessa rede, caberá ao CNJ:

[...]

V – buscar a cooperação dos órgãos públicos competentes e das instituições públicas e privadas da área de ensino, para a criação de disciplinas que propiciem o surgimento da cultura da solução pacífica dos conflitos, bem como que, nas Escolas de Magistratura, haja módulo voltado aos métodos consensuais de solução de conflitos, no curso de iniciação funcional e no curso de aperfeiçoamento; [...]" (grifos nossos)

Da mesma forma, a Resolução 174/2016 do CSJT (LGL\2016\85624) autoriza a participação das universidades nos programas de conciliação, determinando a organização de programa com o objetivo de fomentar ações de incentivo à essa cultura de pacificação:

"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". (grifos nossos)

Tais centros tratam da conciliação de processos em fase de conhecimento, execução, precatórios, podendo ainda haver mediação pré-processual nos conflitos coletivos. Considerando ainda que a reforma trabalhista entrou em vigência posteriormente à edição da resolução em epígrafe, nada obsta que os centros de conciliação procedam à conciliação e homologação de acordos extrajudiciais.

Sendo assim, as instituições de ensino superior devem buscar a parceria com o Judiciário Trabalhista, para que os estudantes vivenciem a experiência dos novos institutos e realizem negociações conciliatórias, além de ceder instalações, a fim de perenizar a experiência, montando um verdadeiro laboratório jurídico.

Ressalte-se ainda que o CEJUSC poderá não atender apenas ao estudante de Direito nem servirá apenas ao ensino do Direito do Trabalho. Considerando a interdisciplinaridade atinente aos meios extrajudiciais de resolução dos conflitos, o centro será uma oficina para a resolução de controvérsias, que podem auxiliar na educação de alunos dos cursos de Administração, Serviço Social, Ciências Contábeis, entre outros, a fim de solucionar e prevenir litígios.

De forma inovadora, a Faculdade de Direito da Instituição Toledo de Ensino (ITE) em Bauru sediou o primeiro evento do projeto "Aprendendo a Conciliar com o CEJUSC-JT", promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o objetivo de demonstrar que os discentes devem estar preparados não apenas para litigar, mas também para conciliar. Foram realizadas 16 audiências de mediação e conciliação no evento, onde todos os alunos participaram acompanhando servidores, advogados e juízes.

Portanto, os núcleos de conciliação devem ocupar uma posição de destaque, assim como o internato hospitalar funciona para o curso de medicina, colocando os estudantes em



uma imersão de conflitos judiciais e extrajudiciais, que deverão ser analisados e solucionados.

6. Conclusão

O conflito é inerente ao Direito e não deve ser encarado de forma negativa, já que é difícil existir uma relação interpessoal totalmente consensual. Uma das funções seculares do Direito consiste em estruturar a convivência social e solucionar os conflitos, devendo o operador do direito estar preparado para tanto.

Entre as formas de solucionar os conflitos, destacaram-se no presente trabalho as formas consensuais, das quais a conciliação toma posição de destaque, sobretudo na Justiça do Trabalho, fazendo parte de sua história. Todavia, embora seja muito comum as partes se conciliarem durante o curso do processo trabalhista, as vias alternativas de solução do conflito sempre sofreram certa rejeição da Justiça do Trabalho.

Contudo, diante da grande demanda de ações interpostas na Justiça do Trabalho, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978)) trouxe inovações quanto à solução consensual de conflitos individuais trabalhistas, incentivando, assim, a via extrajudicial, dos quais destacam-se o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, a arbitragem para os empregados cuja remuneração seja superior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e a possibilidade de rescisão por mútuo acordo entre empregado e empregador.

Tais meios alternativos de solução de conflitos trazidos pela nova legislação devem ser vistos como auxiliares do Poder Judiciário, de forma a descongestionar a grande demanda de processos que muitas vezes geram resultados insatisfatórios às partes, incentivando diálogos construtivos e a busca pela construção da melhor solução para as partes.

Entretanto, o ensino jurídico foi erguido de forma a ensejar a figura do ganhador e do perdedor nas lides processuais, sendo ensinado ao operador do direito a defesa com base na legislação, dificultando a familiaridade dos discentes com os meios consensuais de resolução de conflitos.

Além disso, predomina o ensino tecnicista, voltado para o estudo dogmático das leis e da jurisprudência, não incentivando o papel reflexivo e crítico dos futuros operadores do direito. A ênfase à litigância contribuiu para a formação de uma cultura demandista, que privilegia a competição em detrimento da colaboração.

Se faz necessário, sobretudo diante das alterações da reforma trabalhista, reformular o ensino jurídico do Direito do Trabalho, de modo a incutir nos alunos que nem sempre a solução mais adequada é a via judicial, devendo haver o estudo dos métodos consensuais de resolução dos conflitos juntamente com a prática dos mesmos.

É imprescindível que haja uma mudança na mentalidade dos alunos, de maneira a esclarecer que existem alternativas a via judicial. Os métodos participativos em sala de aula, com a supervisão do professor, entram como auxiliares nesse processo, de modo a criar situações em que o aluno vivencie na prática e crie essas habilidades conciliatórias. As clínicas de direito, o role-play, a simulação e a implementação de um CEJUS-JT em convênio com as Faculdades de Direito foram destacados neste trabalho como técnicas participativas que melhor podem fomentar tais capacidades nos estudantes.

Esperou-se, com esse estudo, suscitar a reflexão da sociedade e da academia para que a formação dos futuros operadores do Direito do Trabalho se paute em uma nova cultura pacificadora, formando juristas em sentido amplo, que representem não apenas suas corporações, mas sejam árbitros, mediadores e conciliadores.

Referências



AQUINO, Leonardo Gomes de. Ensino jurídico: uma proposta pedagógica. Perspectiva curricular axiológica para uma nova cultura jurídica. Revista de Direito Privado, v. 90, p. 193-249, jun. 2018.

CAGED. CAGED de dezembro de 2017. 2018. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2017/caged-dezembro-2017]. Acesso em: 28.11.2018.

CAGED. CAGED de janeiro de 2018. 2018. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2018/caged-janeiro-2018]. Acesso em: 28.11.2018.

CAGED. CAGED de agosto de 2018. 2018. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2018/caged-agosto-2018]. Acesso em: 28.11.2018.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

CLÍNICA DE DIREITO DO TRABALHO. Quem somos. Disponível em: [https://cdtufpr.com.br/quem-somos/]. Acesso em: 28.11.2018.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Parecer CNE/CES n. 635/2018: Revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Direito. Brasília: Ministério da Educação, 2018. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/docman/outubro-2018-pdf-1/100131-pces635-18/file]. Acesso em: 28.11.2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Justiça em Números 2017: ano-base 2016. Brasília: CNJ, 2017.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT 174, de 30 de setembro de 2016 (LGL\2016\85624). 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, 30 set. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt.pdf?sequence=]. Acesso em: 28.11.2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 (LGL\2017\5978). São Paulo: LTr, 2017.

DE SENA, Adriana Goulart; DA COSTA, Mila Batista Leite Corrêa. Ensino jurídico e educação para a alteridade: resolução de conflitos e uma experiência de sala de aula. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 41, 2012.

FARIELLO, Luiza. Direito da USP é premiado por incluir disciplinas sobre mediação. 2017. Disponível em: [www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84434-direito-da-usp-e-premiado-por-incluir-disciplinas-sobre-mediacao-d]. Acesso em: 28.11.2018.

FERNANDES, André Gonçalves. Ensino do Direito e Filosofia: a prudência e a hermenêutica jurídicas, aprendidas com o estudo de caso da identidade crítica, como fundamentos para a formação da justiça como prática social. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

FGV DIREITO SÃO PAULO. Clínica de Mediação e Facilitação de Diálogos. Disponível em: Página 12



[<https://direitosp.fgv.br/clinica-mediacao-facilitacao-dialogos>]. Acesso em: 28.11.2018.

GABBAY, Daniela Monteiro; SICA, Ligia Paula Pires Pinto. In: GHIRARDI, José Garcez. Métodos de ensino em Direito: conceitos para um debate. São Paulo: Saraiva, 2000.

GORDILLO, Augustin. El método en derecho: aprender, enseñar, escribir, crear, hacer. Madri: Civitas, 1988.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO. Portaria 1.886, de 30 de dezembro de 1994. Fixa as diretrizes curriculares e o conteúdo mínimo do curso jurídico. Brasília, Disponível em: [www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20100108-03.pdf]. Acesso em: 28.11.2018.

MIZIARA, Raphael; NAHAS, Thereza. Impactos da reforma trabalhista na jurisprudência do TST. São Paulo: Ed. RT, 2017.

RIBEIRO, Bernard Constantino; SPAREMBERGER, Raquel Fabiana Lopes. Ensino do direito e crise: em busca da carnavalização esquecida do ensino jurídico brasileiro. Revista Brasileira de Filosofia do Direito, v. 3, n. 2, p. 20-35, 2017.

SALES, Gabriel Mendes de Catunda; DE MENDONÇA, Sandra Maria de Menezes. O ensino jurídico no Brasil no último período republicano e as propostas inovadoras da atualidade: melhoria da qualidade de ensino no direito. Revista de Pesquisa e Educação Jurídica, v. 4, n. 1, p. 18-38, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978), artigo por artigo. São Paulo: Ed. RT, 2017.

SILVA, Lucas Gonçalves da; VITALE, Carla Maria Franco Lameira; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. A solução consensual de conflitos e a atual visão do operador do direito: novos desafios do ensino jurídico com reflexos para uma sociedade mais justa. Prisma Jurídico, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 203-227, jan.-jun. 2016.

TARTUCE, Fernanda. Advocacia e meios consensuais: novas visões, novos ganhos. A nova ordem das soluções alternativas de conflitos e o Conselho Nacional de Justiça, v. 1, p. 125-146, 2017.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei 13.467 de 2017 (LGL\2017\5978). Revistados Tribunais, São Paulo, v. 187, p. 51-89, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Faculdade de Direito de Bauru sedia primeiro evento do projeto aprendendo a conciliar com o CEJUSC-JT. Disponível em:

[<http://portal.trt15.jus.br/-/faculdade-de-direito-de-bauru-sedia-primeiro-evento-do-projeto-aprendendo>]. Acesso em: 28.11. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2016. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2017. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250]. Acesso em: 28.11.2018.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas. 5. ed. São Paulo: Método, 2016.

1 Dados do TST mostram que, no ano de 2017, houve o ajuizamento de 2.648.463, que seriam julgados, em primeira instância, por 3.668 juízes. A carga de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que em 2015 foi de 3.855 processos por magistrado, demonstra o esgotamento do Judiciário para a demanda existente.



2 Tradução livre: Os grupos ou as pessoas assumem papéis e tratam de resolver uma situação nova ou vencer uma dificuldade. Estimula, muda atitudes, desenvolve capacidades empíricas e de observação; requer explicação prévia das regras e análise posterior do docente.