



EXCELENTÍSSIMO MINISTRO LÉLIO BENTES CORRÊA, DD. CONSELHEIRO NACIONAL DE JUSTIÇA

Ref.: Sugestões para a minuta de resolução que regulará métodos alternativos de solução de conflitos em matéria trabalhista. Conciliação e mediação na Justiça do Trabalho. Posicionamento oficial da ANAMATRA.

A **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO –ANAMATRA**, relativamente ao convite oficial que lhe foi dirigido para participar da *consulta pública* que antecede a discussão de *minuta de resolução a regular métodos alternativos de solução de conflitos em sede trabalhista*, e notadamente quanto aos momentosos temas da *conciliação* e da *mediação* no âmbito da Justiça do Trabalho, vem à presença de Vossa Excelência, por seu Presidente abaixo assinado, **expor** e **propor** como segue.

(A). As soluções alternativas de solução de conflitos trabalhistas e o papel da Magistratura do Trabalho. Visões de mundo. A exclusão dos conflitos trabalhistas da Lei Geral de Mediação (Lei n. 13.140/2015). A posição oficial da ANAMATRA (18º CONAMAT)

1. Tema dos mais recorrentes, na atual quadra político-judiciária, é o da potencialização das *soluções alternativas de resolução de conflitos* no âmbito dos conflitos trabalhistas individuais e coletivas. Alguns tribunais regionais do trabalho tomam-nas, inclusive, como a *principal via de equacionamento* para as dificuldades materiais e orçamentárias que a Justiça do Trabalho tem recentemente enfrentado; e, bem assim, como um elemento inexorável do seu futuro institucional. Aprofundemos algo mais essa linha de argumentação.



2. Para muitos entusiastas da exponenciação das políticas de conciliação e mediação no âmbito da Justiça do Trabalho, o recurso intensivo às conciliações e mediações torna-se a panaceia para os problemas atuais da Justiça do Trabalho — notadamente em tempos de carestia orçamentária, com corte de mais de 29% em suas verbas de custeio e de 90% em suas verbas de investimento, relativamente a 2015 (v. Lei 13.255/2016) —, na medida em que **(i)** sem recursos orçamentários, não será possível aumentar os quadros de juízes e servidores (o que, de fato, decorre inclusive dos termos do próprio Anexo V da Lei 13.255/2016, no que já desafiou o ajuizamento, pela AMB e ANAMATRA, da ADI n. 5533), sendo necessário recorrer a instrumentos que “facilitem” e “imediatizem” a solução dos litígios trabalhistas típicos; **(ii)** em tempos de desemprego crescente (dados desta semana indicam taxa acumulada de 11,2% — v. <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/05/31/desemprego-bate-112-e-atinge-114-milhoes-de-pessoas-e-o-pior-desde-2012.htm>), cumpriria à Justiça do Trabalho adaptar-se à imensa leva de novas ações judiciais que poderão chegar aos seus protocolos, inclusive se *antecipando* a elas, evitando que se precipitem como pedidos formais de prestação jurisdicional (servindo-lhe aqui, p.ex., as mediações e conciliações “pré-judiciais”, supervisionadas ou não por juízes do Trabalho); **(iii)** o princípio da conciliabilidade, tantas vezes citado como princípio basilar e quase “específico” do processo do trabalho, haveria de ser *estendido e desdobrado* para agora alcançar em larga extensão e intensidade, nos albores do século XXI, os mecanismos de solução alternativa que a própria Lei n. 13.105/2015 (novo Código de Processo Civil) fez questão de privilegiar, como são, exatamente, a conciliação e a mediação (v., p.ex., os artigos 3º, §3º, 165 a 174, 334, 319, VII, 359, 565 etc.).

3. Nenhuma dessas razões, porém, soa como minimamente convincente para a **ANAMATRA**. Ao revés, revelam, aos mais das vezes, o equívoco por detrás das construções argumentativas que cada vez mais exaltam esses métodos alternativos de solução de conflitos como “alternativa” para a Justiça do Trabalho. Senão, vejamos.

4. A uma, a jurisdição deve ser fundamentalmente uma função de Estado voltada à *tutela de direitos subjetivos e/ou de interesses juridicamente protegidos* (públicos, difusos, coletivos, individuais homogêneos); e, logo, um mecanismo para o acesso pleno à *ordem*

jurídica justa (artigo 5º, XXXV, CF). A jurisdição não pode, portanto, ter por finalidade última (ou princípio primeiro) o seu próprio exaurimento, a qualquer custo, como se devesse subministrar soluções para minorar o próprio mal da sua existência pertinaz. Se há conjuntura de explosão da litigiosidade, as dificuldades daí advindas precisam ser contornadas por outros mecanismos, como a simplificação dos ritos, as tutelas provisórias de urgência e de evidência (caminho adotado pelo novo CPC, como se vê nos artigos 300 a 311), a descomplexificação das decisões judiciais (caminho recusado pelo novo CPC, como se vê pelo artigo 489), a racionalização dos sistemas recursais e, porque não, o aumento relativo dos quadros de juízes e servidores (basta lembrar que, na Itália, há onze juízes para cada cem mil habitantes; na França, doze juízes por cem mil habitantes; na Espanha, dez juízes por cem mil habitantes; e, no Brasil, a média atual é de oito juízes por cem mil habitantes — aliás, na Justiça da União, um único magistrado para cada cem mil habitantes...¹). Recorrer a uma lógica que busque prioritariamente métodos de extinção/prevenção de procedimentos — e não de solução de lides sociológicas, como haveria de ser (atendendo-se, apenas aqui, àquilo que C. R. DINAMARCO chamou de *função social* do processo judicial) — é, a rigor, desconstruir o próprio conceito contemporâneo de jurisdição, que é **função estatal de tutela jurídica**² (e não método estatal para “qualquer” solução de conflitos).

5. A duas, imaginar que a atuação de conciliadores e/ou de mediadores, privados ou públicos, será uma alternativa para a falta de juízes e servidores (ou, p.ex., para a falta de funções comissionadas atribuíveis à assistência de juízes substitutos — que, no exercício da jurisdição, podem e devem ser assessorados por assistentes, tal qual se dá com juízes titulares, mas que disso se veem privados pela inexistência de funções para tanto legalmente destinadas), não é mais que supor algum nível de “delegabilidade” nas funções jurisdicionais do Estado. Se

¹ V., por todos, os bons repositórios de https://issuu.com/cnj_oficial/docs/estudo_comparado_sobre_recursos_li e de www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/series/default_en.asp (acesso em 31/5/2016).

² *In verbis*: “[...] a norma constitucional que afirma a ação [artigo 5º, XXXV] institui o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva, e, dessa forma, confere a devida oportunidade da prática de atos capazes de influir sobre o convencimento judicial, assim como a possibilidade do uso das técnicas processuais adequadas à situação conflitiva concreta. [...] O direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva obriga o juiz a garantir todos os seus corolários, como o direito ao meio executivo capaz de permitir a tutela do direito, além de obrigar o legislador a desenhar os procedimentos e as técnicas processuais adequadas às diferentes situações de direito substancial” (MARINONI, L. Guilherme. *Teoria Geral do Processo*. 3ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. v. I. pp.285-291 [g.n..]).



há poucos juízes, ou se os juízes já não dão conta de “produzir” tantas sentenças quanto exigem as demandas atuais da sociedade civil, esses gargalos não poderão jamais se resolver com a universalização de um tipo de jurisdição mais “descomplicada” — porque baseada no mero consenso entre as partes (evitando decisões mais difíceis em torno de questões de fato e de questões de direito) —, nem pela “terceirização” parcial de suas atividades, por meio de mediadores e conciliadores que, no caso da Justiça do Trabalho, façam-lhe as vezes, a despeito da estrita reserva legal (artigo 764, §1º, CLT: “*Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos*” [g.n.]). Logo, exatamente porque **a jurisdição é função indelegável e insuscetível de precarizações**, não pode jamais servir, como argumento tendente à sua paulatina “substituição” (por expedientes alternativos quaisquer, inclusive os de mediação e conciliação), o excesso de serviço ou a falta de estrutura judiciária. Este argumento é, para a hipótese, impertinente. E tanto menos serviria no âmbito da Justiça do Trabalho, em que amiúde estão em causa *direitos sociais fundamentais* dos trabalhadores, descritos entre os artigos 6º e 11 da Constituição da República, e que são por natureza *irrenunciáveis, inderrogáveis e intransferíveis*.

6. A três, o chamado **princípio da conciliabilidade** deve ser compreendido na sua dimensão histórica e funcional. Não significou, e jamais poderá significar, *primazia absoluta da conciliação* (i.e., conciliar-se em primeiro lugar, desde que as partes assintam, ainda que isto signifique clara lesão aos interesses de uma delas — notadamente sob hipossuficiência técnica ou econômica presumida — ou ao próprio interesse público). A **conciliação**, no contexto do processo do trabalho, surge como instrumento especialmente valioso para ser manejado por juízes *socialmente sensíveis*, mais próximos da realidade sociológica das tensões entre capital e trabalho e que estão, por isto, mais apto a persuadi-las para o acordo (artigo 764/CLT). Não é mais do que isto. Não significa, insista-se, “conciliar acima de tudo”; não significa “conciliar em tudo, com todos e em massa”; não significa “conciliar vale mais que decidir”; e não significa, enfim, “conciliar para não decidir”. Do contrário, a Justiça do Trabalho seguiria dando pleno azo à crítica ideológica que a doutrina já traçou, com boa margem de



segurança, acerca das *origens históricas* do instituto da conciliação na Justiça do Trabalho e na Consolidação das Leis do Trabalho:

A Ação Católica permitiu à Igreja intervir no meio operário, por meio dos Circulos Operários, para propagar sua mensagem de união e concórdia entre capital e trabalho, objetivando incutir entre os trabalhadores os sentimentos de conformação social ao capital e de resignação pessoal ao capitalista. A doutrina social católica defendia o corporativismo por pregar a conciliação e harmonia entre as classes sociais e assim permitir ao Estado subjugar a classe trabalhadora pelo controle dos sindicatos. A análise dos textos jurídicos do período estudado, com ênfase nos Anais do Primeiro Congresso de Direito Social, de 1941, uma das fontes materiais da CLT, permite identificar forte influência católica sobre os juristas. Aprende-se o princípio da colaboração entre as classes sociais norteador das teses apresentadas, negando a luta de classes e o conflito e instigando a solução harmoniosa e pacificadora. Isso se percebe em âmbito coletivo, a partir da defesa do corporativismo; como no individual pela tentativa de fundamentar a subordinação a partir do princípio da colaboração. A perspectiva dos juristas se refletiu, no ordenamento jurídico brasileiro, na estrutura sindical, na proibição das greves e na solução jurisdicional dos conflitos, assim como na incessante busca pela conciliação no direito processual do trabalho.³

7. Ora, não pode ser essa — a de “sufocar” conflituosidade social genuína — a função hodierna da conciliação. Tal concepção histórica, se chegou a ser incorporada ao “espírito” da CLT — como parece ter sido o caso —, precisa ser *reconfigurada* para um tipo de jurisdição que evoluiu, nos últimos setenta anos (passando inclusive por uma profunda reforma constitucional ao tempo da EC n. 45/2004), para uma autêntica **jurisdição humanista de proteção da pessoa**. A conciliação apenas fará sentido, hodiernamente, se inserida nesse contexto semântico: o das **conciliações socialmente garantistas**. Conciliações que *não admitam*, p.ex., acordos **ruinosos** (e.g., frações de verbas rescisórias incontroversas a se pagar em parcelas a perder de vista), **simulados** (e.g., acordos celebrados em juízo, para pagamento integral de rescisórias, apenas para o efeito de se obter, para a empresa, quitação ampla, geral e irrestrita), **fraudulentos** (e.g., acordos que ocultam ou alteram naturezas jurídicas irrevogáveis das parcelas a serem pagas, com o adrede intuito de evadir tributação) ou **temerários** (e.g., acordos que “vendam vento”, como, p.ex., os que ofereçam ao trabalhador direito futuro,

³ ALLAN, Nasser Ahmad. *Cultura jurídica trabalhista brasileira: 1910-1945. Doutrina social católica e anticomunismo*. São Paulo: LTr, 2016. Apresentação.



incerto e/ou litigioso)⁴. Para conservar tantos necessários cuidados, há que cuidar dos **métodos**. E, ao sentir da **ANAMATRA**, *massificação, priorização qualitativa, precificação e quantificação* não serão bons critérios, quando a preocupação primeira é salvaguardar direitos sociais fundamentais no contexto da dignidade da pessoa.

8. É certo, ademais, que, no processo do trabalho, a **conciliabilidade** tem de se ajustar, necessariamente, às características das pretensões materiais que são satisfeitas por meio do processo laboral. Não por outra razão, aliás, em 2015, a **ANAMATRA** realmente atuou no Congresso Nacional para que as *lides trabalhistas fossem excluídas* da Lei n. 13.140/2015. E assim entendeu, acertadamente, o Parlamento brasileiro. Por quê? Por razões que são autoevidentes, a partir da análise da própria Lei n. 13.140/2015 (doravante *LGM*, ou *Lei Geral da Mediação*). Vejamos.

9. A *mediação comum*, como regulada pela *LGM*, pressupõe a *isonomia entre as partes* (artigo 2º, I, *LGM*, quando a regra, no processo do trabalho, é justamente a oposta: *assimetria técnica e/ou econômica* entre trabalhador e empregador).

10. A *mediação comum*, como regulada pela *LGM*, pressupõe a *confidencialidade*, excetuando tão-só os crimes de ação pública e as informações tributárias após o termo final da mediação (artigo 30, §§ 3º

⁴ A respeito das linhas-mestras das *conciliações socialmente garantistas*, v., por todos, FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Por um processo realmente efetivo: Tutela processual de direitos humanos fundamentais e inflexões do "due process of law"*. São Paulo, LTr, 2016. *Passim*. In verbis: “O sistema constitucional em vigor — e, a partir dele, o sistema processual civil — não apenas válida como fornece justificação científica bastante para várias das “intervenções judiciais intuitivas” que amiúde se veem no processo do trabalho, geralmente a reboque do artigo 765 da CLT. Assim, p.ex., as antecipações “ex officio” dos efeitos da tutela de mérito, as inversões procedimentais do ônus da prova (algumas canceladas pela própria jurisprudência do TST, como p.ex. nas Súmulas ns. 338 e 443), os saneamentos processuais com extensão subjetiva em plena audiência (notadamente em contextos de terceirização e subcontratação trabalhista), as medidas liminares exaurientes de mérito em detrimento do Poder Público (a despeito das restrições da Lei n. 8.437/1992), as recusas motivadas à homologação de acordos ruinosos, fraudulentos, simulados ou temerários... Há, afinal, uma lógica unívoca, declinável e desdobrável, para todas essas inflexões formais mais ou menos recorrentes nos tribunais cíveis e trabalhistas? O autor supõe que sim. E tenta demonstrá-la, nas páginas deste Livro, não apenas para o efeito de explicar as inflexões já assimiladas pela jurisprudência, mas também para identificar o Leitmotiv que deve inspirar outras tantas inflexões, necessárias para a preservação de direitos humanos fundamentais no contexto dos processos judiciais. Para tanto, examina cuidadosamente diversos preceitos do CPC brasileiro (cotejando os textos de 1973 e de 2015) e do CPC português (cotejando os textos de 1961 e de 2013), além de outros tantos diplomas processuais pertinentes (ZPO alemã e austríaca, CPC italiano, CPC francês etc.). Valha o processo judicial, sobre todas as coisas e elucubrações teóricas, para socorrer o Homem. E que as teses se construam, mais e melhores, para nada menos do que isto. Eis, em arremate, a visceral tentativa deste volume.” (4ª Capa [g.n.]).

e 4º, LGM). No entanto, não é jurígeno, e fere a primazia do interesse público (artigo 8º, *caput*, CLT), que o servidor-mediador, tendo informações sobre frustração de direitos sociais ou agressão a direitos humanos, p.ex., não possa reportar ao juiz. Tanto menos o juiz, se for ele o “mediador”, no sentido de que deva ignorar esta informação se adiante, frustrada a mediação, houver de julgar. E é assim exatamente pela natureza dos direitos que estão em jogo (e, já por isso, a LGM também não se aplica à matéria penal, como originalmente previa, e deixou de referir textualmente a matéria consumerista). Essa dificuldade ganha ainda mais relevo se atentarmos para algumas “políticas corporativas” de adequação de pessoal e contenção de despesas que usualmente são descobertas nos foros trabalhistas e que consubstanciam, a rigor, **condutas criminosas**: adulteração material ou ideológica de ponto (artigo 203/CP), supressão de anotações em CTPS (artigo 297, §4º, CP), pagamentos “por fora” (artigo 337-A/CP), assédios violentos (artigos 146 e 147/CP), os próprios assédios sexuais (artigo 216-A/CP)... Nem todos são crimes de ação penal pública incondicionada. Em casos como este, a frustração da mediação imporá ao servidor e/ou ao juiz “confidencialidade”, no sentido de não levar em consideração a informação declarada? Caminhar-se-ia entre a violação à parte final do *caput* do artigo 8º/CLT e, em casos limítrofes, o próprio artigo 319 do CP.

11. Ainda na mediação comum, o fato de estarem ressaltadas da confidencialidade apenas as informações tributárias dadas “*após o termo final da mediação*” (artigo 30, §4º) significaria que, p.ex., declarando-se o vínculo de emprego e os pagamentos officiosos durante os procedimentos de mediação, o servidor e/ou o juiz deveriam, adiante — chegando-se ao acordo —, *omitir* os pagamentos efetuados e não tributados? Outra vez, recair-se-ia nos riscos do item anterior.

12. Pelo artigo 9º da LGM, “[p]oderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se”. Esse dispositivo poderia ser, de algum modo, aplicável às lides trabalhistas típicas (inclusive com possibilidade de se penalizar o trabalhador, caso não comparecesse à primeira reunião de

mediação, como prevê o artigo 22, IV, LGM)? Se assim afirmássemos, estaríamos afirmando, a rigor, o fim da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos sociais fundamentais, no contexto das relações individuais de trabalho. Bastaria haver uma “pessoa capaz” a gozar da “confiança das partes”, para que pudessem transigir extrajudicialmente, inclusive com amplos efeitos liberatórios (como já se tentou fazer valer, aliás, por meio da Lei n. 9.958/2000; vide o artigo 625-E da CLT, quando às comissões de conciliação prévia, que tem merecido correta interpretação *restritiva* das cortes judiciais brasileiras).

13. É **notória**, portanto, a incompatibilidade da LGM com as características próprias do processo do trabalho e do Direito do Trabalho. Daí porque, a bom tempo, fez constar o legislador que “a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria” (artigo 42, par. único, LMS [g.n.]). E nada há absolutamente a censurar, neste particular.

14. Por essas e outras razões é que, em abril de 2016, por ocasião do **18º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, a Assembleia Geral Ordinária da **ANAMATRA** aprovou, em sessão plenária, a seguinte **tese**, que bem expressa, em síntese, as preocupações deslindadas acima:

Ordem	4
Título	MEDIAÇÃO
Ementa	A CONCILIAÇÃO É UM PRINCÍPIO ESTRUTURAL DO PROCESSO DO TRABALHO, MAS, PELA NATUREZA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, OS MEIOS AUTOCOMPOSITIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS DEVEM SEGUIR RÍGIDOS PADRÕES DE ADESSIBILIDADE. POR ABSOLUTA INCOMPATIBILIDADE PRINCIPOLÓGICA, NÃO SE ADMITE A MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO, MAS SOMENTE COMO FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS. NO PROCESSO DO TRABALHO, A CONCILIAÇÃO

É SEMPRE DIRIGIDA PELO JUIZ, NOS TERMOS DO § 2º DO ARTIGO 764, DA CLT, NÃO SE ADMITINDO QUE SEJA REALIZADA, EM NENHUMA HIPÓTESE, POR PESSOAS EXTERNAS AO PODER JUDICIÁRIO E NEM SEM O ACOMPANHAMENTO DIRETO E PESSOAL DO JUIZ.

Disponível em <http://www.conamat.com.br/listagem-teses-aprovado.asp?ComissaoSel=4> (acesso em 31.5.2016).

15. E, já por isto, neste preciso momento, perante o Conselho Nacional de Justiça, a **ANAMATRA** não poderá sustentar nada diverso.

(B). Mediação e conciliação na Justiça do Trabalho. Limites e possibilidades. Proposições

16. É notório, nas recentes discussões que se travam a respeito (e, inclusive, naquelas que se travaram no âmbito do **18º CONAMAT**), uma insistente *confusão* entre as figuras da **mediação** (que implica a intervenção de terceiro equidistante meramente *indutor/aproximador*) e da **conciliação** (que implica a intervenção de terceiro equidistante, mas meritoriamente *ativo*, apto inclusive a *formular propostas de fins* — o que, registre-se, sempre foi o perfil legal predisposto para o juiz do Trabalho, à luz do próprio artigo 764/CLT)⁵. E nem se diga que essas

⁵ O próprio Conselho Nacional de Justiça aponta, com precisão técnica, essas distinções. “*Mediação: É uma forma de solução de conflitos em que um terceiro neutro e imparcial auxilia as partes*”. “*Conciliação: É uma forma de solução de conflitos em que as partes, por meio da ação de um terceiro, o conciliador, chegam a um acordo, solucionando a controvérsia*”. Adiante, a distinção semântica é melhor trabalhada: “*O que é MEDIAÇÃO ? É uma forma de solução de conflitos em que um terceiro neutro e imparcial auxilia as partes a conversar, refletir, entender o conflito e buscar, por elas próprias, a solução. Nesse caso, as próprias partes é que tomam a decisão, agindo o mediador como um facilitador. Nas Centrais e Câmaras de Conciliação, Mediação e Arbitragem, a mediação será feita simultaneamente com a conciliação, sobretudo quando o conflito tiver como causa preponderante problema de ordem pessoal, emocional ou psicológica (incompatibilidade de gênios, raiva, sentimento de vingança ou de intolerância e indiferença), mas sempre com assistência do conciliador até que se esgote a possibilidade de uma reaproximação afetiva das partes, sem prejuízo de este formalizar um acordo que encerre o conflito nos seus aspectos jurídico-patrimoniais. O que é CONCILIAÇÃO ? É uma forma de solução de conflitos em que as partes, por meio da ação de um terceiro, o conciliador, chegam a um acordo, solucionando a controvérsia. Nesse caso, o conciliador terá a função de orientá-las e ajudá-las, fazendo sugestões de forma que melhor atendam aos interesses dos dois lados em conflito. Nas Centrais e Câmaras de Conciliação, Mediação e Arbitragem, a conciliação será feita simultaneamente com a mediação, sobretudo quando o conflito tiver como causa preponderante problema de ordem jurídica ou patrimonial, mas sempre com assistência do mediador até que se esgote a possibilidade de as partes celebrarem um acordo que encerre essa demanda, com a formalização do respectivo termo de transação ou*

distinções são meros academicismos. Não são; boa parte das dificuldades no diálogo entre as diversas correntes que debatem as possibilidades da mediação e da conciliação na Justiça do Trabalho passa por essa divergência semântica. A começar pela primeira consequência jurídico-formal: *pelo próprio teor da Lei Geral de Mediação, a mediação nos conflitos trabalhistas deve ser objeto de lei específica* — lei em sentido formal —, não de resolução do CNJ, ao que dita o próprio artigo 42, par. único, da LGM; e já não é assim para as **conciliações**, que sempre estiveram disciplinadas na Consolidação das Leis do Trabalho, *sob a direção direta e imediata do juiz do Trabalho*, e que poderão ter desdobramentos construídos por meio de resolução.

17. Um primeiro e importante passo, portanto, seria **isolar os conceitos**, chamando cada instituto pelo seu nome próprio; e, mais que isso, **reconhecer que se submetem a regimes jurídicos e operacionais diversos**, pela própria natureza de um e outro instituto (a despeito da aparente *indiferença* com que o próprio novo Código de Processo Civil os trata, sempre lado a lado, sem quaisquer distinções — no que, diga-se, *andou mal*).

18. Nessa linha, e por todo o exposto, **a ANAMATRA sugere, para efeito de regulação específica da conciliação e da mediação** (artigo do NCPC) **no âmbito das relações de trabalho, as seguintes linhas-mestras:**

(a) a **diferenciação conceitual**, para todos os efeitos legais e regulamentares, entre o que seja **mediação** e o que seja **conciliação**, notadamente para o estabelecimento dos respectivos lineamentos jurídicos e operacionais;

(b) a possibilidade de **mediação em litígios trabalhistas** — com características próximas àquelas descritas pela LGM — apenas no âmbito dos **conflitos coletivos de trabalho, de acordo com lei específica** (= lei em sentido formal), na linha da tese aprovada pelo **18º CONAMAT**;

compromisso arbitral. É o conciliador, pela sua formação jurídica, que a conduz até a formalização do acordo". Essas distinções precisam ser levadas em consideração nas regulações dos institutos, para o seu próprio manejo útil. V., por todos, <https://www.facebook.com/cnj.oficial/photos/a.191159914290110.47167.105872382818864/547733295299435/> (acesso em 31/5/2016).

(c) o instituto da **conciliação** como regra de solução consensual para os **conflitos individuais de trabalho**, sempre sob a **direção direta do juiz do Trabalho**, nos termos do artigo 764/CLT (ainda que lhe auxiliem juízes aposentados ou servidores, para *atividades meramente auxiliares*);

(d) a garantia, em todo caso, do **princípio do juiz natural** (artigo 5º, LIII, CF), de modo que, mesmo havendo centros judiciários de solução consensual de conflitos (artigo 165/CPC), **os processos judiciais em curso só possam ser a eles submetidos sob três condições: (a) consentimento motivado do juiz originário; (b) designação formal prévia dos juízes conciliadores para toda a jurisdição territorial alcançada pelos centros ou similares; e (c) possibilidade de restabelecimento da competência originária por decisão motivada do juiz originário;**

(e) como decorrência da condição anterior, a **impossibilidade de “avocação” de processos, para efeitos de conciliação ou mediação**, por quaisquer juízes, centros, órgãos ou similares;

(f) a **impossibilidade de mediações e conciliações “pré-processuais” e/ou “extrajudiciais” com eficácia liberatória geral ou efeitos plenos de quitação**, em qualquer modalidade de litígio trabalhista;

(g) a **possibilidade de quitações gerais apenas nas conciliações judiciais dirigidas direta e exclusivamente pelo juiz do Trabalho**, sem intervenção de servidores nem mesmo em propostas preambulares;

(h) a **impossibilidade da prática de quaisquer atos processuais típicos por servidores**, quando atuarem como agentes auxiliares dos juízes do Trabalho nos esforços de conciliação ou mediação, em conflitos coletivos ou individuais;

(i) a **regulação da atividade de juízes do Trabalho aposentados nas atividades auxiliares de conciliação e mediação**, de modo que (e.1) haja mínima recomposição financeira pelas despesas suportadas para a prestação do *munus*; (e.2) não se admitam nas atividades de conciliação e mediação, em todo caso, juízes do Trabalho aposentados que estejam no



exercício da advocacia; e **(e.3)** defina-se mínima “quarentena” para os que deixem a advocacia e queiram se dedicar às atividades auxiliares em conciliação e mediação;

(j) a **regulação universal e objetiva dos critérios de seleção de juízes do Trabalho para os centros judiciários de solução consensual de conflitos ou similares**, onde houver, afastando-se “escolhas discricionárias” por parte de juízes ou tribunais;

(k) a **regulação universal e objetiva dos critérios de aferição de produtividade em se tratando de atividades de juízes do Trabalho em centros judiciários de solução consensual de conflitos ou similares**, onde houver.

18. Nestes termos, e pelas razões acima expostas, **requer** a **ANAMATRA**, a esse E. Conselho, sejam **examinadas e consideradas** as sugestões de redações aqui apresentadas; e, bem assim, a se designar audiência pública para o debate das minutas em testilha, **requer** seja convidada a participar, na pessoa de seu Presidente ou de seu Vice-Presidente, esclarecendo, com maior vagar, as razões das propostas que ora formula.

Termos em que
pede recebimento e deferimento.

Brasília, 31 de maio de 2016.

GERMANO SILVEIRA DE SIQUEIRA



Presidente