

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

MARCIELE AGOSTA DE VASCONCELLOS

**A RECONSTRUÇÃO NORMATIVA DA GRAMÁTICA
MORAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA:
As controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça
na política conciliatória na Justiça do Trabalho**

Porto Alegre
2021

MARCIELE AGOSTA DE VASCONCELLOS

**A RECONSTRUÇÃO NORMATIVA DA GRAMÁTICA
MORAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA:**

**As controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça
na política conciliatória na Justiça do Trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Professora Orientadora: Dr^a. Cinara Lerrer Rosenfield

Porto Alegre

2021

Marciele Agosta de Vasconcellos

**A reconstrução normativa da gramática moral da conciliação trabalhista: As
controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça na política conciliatória na
Justiça do Trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Cinara Lerrer Rosenfield
Departamento de Sociologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Membros

Prof^ª. Dr^ª. Luciana Garcia de Mello
Departamento de Sociologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dr. Luiz Gustavo da Cunha de Souza
Departamento de Sociologia – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof^ª. Dr^ª. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Departamento de Direito Social e Econômico – Universidade Federal do Rio de Janeiro
(UFRJ)

Porto Alegre, 31 de maio de 2021.

CIP - Catalogação na Publicação

Vasconcellos, Marciele Agosta de

A reconstrução normativa da gramática moral da conciliação trabalhista: as controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça na política conciliatória na Justiça do Trabalho / Marciele Agosta de Vasconcellos. -- 2021.

296 f.

Orientadora: Cinara Lerrer Rosenfield.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. política conciliatória na Justiça do Trabalho. 2. reconstrução normativa. 3. gramática moral. 4. reconhecimento. 5. dominação gestonária. I. Rosenfield, Cinara Lerrer, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos à Universidade Federal do Rio Grande do Sul e aos professores, servidores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Sociologia que me propiciaram um ambiente acadêmico rico em experiências, aprendizados e amizades que marcaram de maneira significativa este percurso da minha trajetória acadêmica. Agradeço em especial aos professores Raul Rojo, Marilis de Almeida, Raquel Weiss e Fernando Cotanda e aos colegas de turma pelas trocas salutares nas aulas, nos cafés e nas confraternizações!

À minha orientadora, Cinara Rosenfield o meu agradecimento e a minha admiração pela sua dedicação, acolhimento e pelas valorosas contribuições à realização desta tese. Às professoras Thays Mossi e Luciana Garcia de Mello e aos demais integrantes do Grupo de Pesquisa em Trabalho e Justiça Social (JusT) pelos debates e trocas intelectuais, que foram essenciais ao processo de construção deste trabalho. Às vivências e aos bons momentos de confraternização com todos vocês e, em especial, aos amigos Cecília e Wagner pelo carinho de sempre.

Agradeço também a todos os entrevistados que dedicaram o seu valoroso tempo para colaborar com a pesquisa. Ao desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa e aos servidores que atuam no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), pela receptividade na pesquisa de campo que realizei no tribunal. Ao Grupo de Pesquisa “Trabalho e Capital: retrocesso social e avanços possíveis”, da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho (FEMARGS), coordenado pelas Professoras Sonilde Lazzarin e Valdete Severo, pelas importantes (e engajadas) reflexões sobre a defesa do direito do trabalho frente às políticas de austeridade.

Aos colegas da Biblioteca do Campus Porto e da Coordenação de Bibliotecas da Universidade Federal de Pelotas, especialmente à Patrícia, Aline, Maria Inez e a “turma do balcão”, Filipi, Luciano e Tiago, meu agradecimento pelo apoio e companheirismo! Sem os esforços de todos vocês, a dedicação às atividades acadêmicas não seria possível. Agradeço também às professoras Beatriz Ana Loner (*in memoriam*), Lorena Almeida Gill e Elaine da Silveira Leite pelos valiosos ensinamentos que marcaram a minha trajetória na Universidade Federal de Pelotas.

Agradeço às professoras Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Luciana Garcia de Mello, que estiveram na banca de qualificação e cujas contribuições foram essenciais para o desenvolvimento da tese. Obrigada por aceitarem compor novamente a banca de avaliação da pesquisa ao lado do professor Luiz Gustavo da Cunha de Souza, a quem também agradeço por ter aceitado gentilmente o convite para compor a banca da defesa.

Aos meus familiares e amigos pelo apoio em todos os projetos da minha vida. À amiga Roberta que, desde os tempos da graduação em História, oferece o seu ombro amigo para as minhas aflições. Aos queridos Gilnei e Lôida pelo amor e incentivo ao longo de todo o meu percurso acadêmico. À minha mãe por todo o amor e dedicação, pelas risadas e lágrimas e pelo que mais a vida há de nos reservar. Ao meu companheiro, meu amor e meu amigo, Rodrigo, pelo constante diálogo intelectual que foi essencial aos rumos percorridos ao longo desta tese, pelo teu sorriso, pelo incentivo nas horas de cansaço e desânimo, por tornar as dificuldades da vida acadêmica mais “leves”, por tudo até agora e pelo que ainda está por vir. Ao meu amado pai, *in memoriam*, Gil, a quem dedico este trabalho.

"Um acontecimento vivido é finito, ou pelo menos encerrado na esfera do vivido, ao passo que o acontecimento lembrado é sem limites, porque é apenas uma chave para tudo o que veio antes e depois."

Walter Benjamin

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Peça publicitária da Semana Nacional da Conciliação do CNJ (2008)	117
Figura 02: Peça publicitária da Semana Nacional da Conciliação do CNJ (2015)	118
Figura 03: Banner da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) do CSJT (2015)	120
Figura 04: Ranking da Conciliação Trabalhista (“Conciliômetro”).....	121
Figura 05: Modelo teórico das controvérsias e disputas inscritas em um regime de justificação	138
Figura 06: Estrutura conceitual das competências críticas e morais para a análise das práticas discursivas	143
Figura 07: Modelo analítico da gramática da conciliação trabalhista	182

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Slogans das Semanas Nacionais da Conciliação no CNJ (2008 a 2019)	116
Quadro 02: Slogans das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (CSJT) de 2015 a 2019	121
Quadro 03: Principais argumentos mobilizados na negociação do acordo	130
Quadro 04: Relação dos palestrantes da audiência pública do CNJ sobre o “Tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”	149
Quadro 05: O repertório normativo baseado no <i>modelo alternativo de justiça</i>	184
Quadro 06: O repertório normativo baseado na principiologia trabalhista	189
Quadro 07: Estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista	218
Quadro 08: Sistematização das principais alterações processuais instituídas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)	230

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAT	Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas
AGETRA	Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas
AJD	Associação Juízes para a Democracia
AMATRA-4	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CEJUSC	Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONAPROC	Comitê Nacional de Promoção à Conciliação
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
JCJ	Junta de Conciliação e Julgamento
JT	Justiça do Trabalho
MASC's	Meios alternativos de solução de conflitos
MPT	Ministério Público do Trabalho
NUPEMEC	Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
SATERGS	Associação de Advogados Trabalhistas de Empresas do Rio Grande do Sul
SNCT	Semana Nacional da Conciliação Trabalhista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Esta tese tem como tema o instituto jurídico da conciliação trabalhista na Justiça do Trabalho, enquanto mecanismo jurídico de solução dos dissídios individuais trabalhistas. A conciliação, que pode ser entendida como um ideal fundante deste ramo do Poder Judiciário, desde 2006 passou por um processo de mudanças por meio do desenvolvimento de um conjunto de ações e de políticas judiciárias de incentivo aos meios alternativos de solução de conflitos (MASC's) pelo Conselho Nacional da Justiça (CNJ). Dentre essas mudanças, o judiciário trabalhista passou a adotar um modelo gestor que, baseado nos ideais da celeridade e da eficiência, se encontra presente nas metas, nos rankings, nos índices e na avaliação quantitativa da prestação jurisdicional. Frente a este cenário, a “questão social” que fundamentou a pesquisa foi levantada pelos atores da comunidade jurídica e se centra no caráter controverso da adoção da política judiciária de incentivo aos MASC's (expressa na Resolução 125/2010 do CNJ) no âmbito da Justiça do Trabalho, que resultou na realização de uma audiência pública, convocada pelo CNJ, visando à regulamentação de uma política conciliatória própria ao judiciário trabalhista. Por meio de um diálogo com a sociologia da crítica de Luc Boltanski, as controvérsias jurídicas sobre as políticas conciliatórias na Justiça do Trabalho, para além da defesa dos interesses profissionais, versam sobre as questões de justiça atreladas às disputas pelos sentidos da conciliação trabalhista na contemporaneidade. A partir de uma metodologia inspirada na “reconstrução normativa” (HONNETH, 2015), buscou-se resgatar a emergência histórica destes valores no judiciário trabalhista, a fim de demonstrar o caráter cambiante dos princípios e valores que são incorporados ao conteúdo de justiça da via conciliatória dos conflitos individuais do trabalho. Ao seguir as competências críticas e morais (críticas, justificações e *accounts*) dos atores da comunidade jurídica trabalhista, a partir da análise de conteúdo da audiência pública do CNJ, foi possível verificar a existência de dois *repertórios normativos*, que compreendem os significados e os sentidos de justiça compartilhados, que compõem a *gramática da conciliação trabalhista* na contemporaneidade. O *repertório normativo* baseado na *principiologia trabalhista* tem como grandezas (valores) os princípios jurídicos da proteção, da irrenunciabilidade, da indisponibilidade, da cidadania, dos direitos sociais e a da efetividade da legislação trabalhista, tendo o seu sentido de justiça ancorado na assimetria das partes e na ontologia protetiva do direito do trabalho. Por seu turno, o *repertório normativo* baseado no *modelo alternativo de justiça* tem como grandezas a harmonia, a pacificação social, o diálogo, o empoderamento, tendo o seu sentido de justiça ancorado na simetria das partes, o que remete ao valor da autonomia. Em ambos os repertórios vemos críticas às metas e às formas de avaliação da “gestão pelos números” na política conciliatória. Contudo, o repertório do modelo alternativo adota uma postura de engajamento aos ideais da celeridade e da eficiência. O potencial normativo da gramática da conciliação caracteriza-se pela construção dialógica dos acordos que, por meio da noção de autonomia relacional de Axel Honneth, permitiria um compromisso entre a *ontologia protetiva* e a *autonomia* dos indivíduos, enquanto meio de propiciar formas de reconhecimento da estima social entre trabalhadores, empregadores, magistrados, servidores e advogados trabalhistas (atores sociais que atuam nos litígios trabalhistas), sem que seja afastada a possibilidade do reconhecimento jurídico dos direitos trabalhistas. Entretanto, conclui-se que a incorporação da eficiência e da celeridade no repertório normativo do modelo alternativo de justiça na gramática da conciliação trabalhista, reproduz mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) nas políticas

conciliatórias da Justiça do Trabalho que, por sua vez, acabariam por erodir ou bloquear o potencial normativo da gramática conciliatória.

Palavras-chave: política conciliatória na Justiça do Trabalho; reconstrução normativa; gramática moral; reconhecimento; dominação gestonária.

ABSTRACT

This thesis has as its theme the legal institute of labor conciliation in the Labor Court, as a legal mechanism for the solution of individual labor disputes. Conciliation, which might be understood as a founding ideal of this perspective of the Judicial Power, has been through various changes since 2006, specially the implementation of many actions and policies to spread Alternative Dispute Resolutions (ADR's) by the National Council of Justice (CNJ). Among all these changes, the Labor Court started to adopt a management model, based on the concepts of celerity and efficacy, that is present among the goals, rankings, indices and quantitative assessment of jurisdictional action. In this context, the "social issues" that justified this research were brought by the legal community, being focused on the controversial aspect of implementation of a massive incentive for the ADR's (seen in the Resolution 125/2010 edited by the CNJ) in the scope of labor justice, product of a public audience, promoted by the CNJ, with the aim to regulate the conciliatory policies inherent to the labor justice. With the help of a dialogue with the critical sociology by Luc Boltanski, legal controversies on conciliatory politics in Labor Court, beyond professional interests, are about the sense of conciliation in contemporary labor justice. From a methodology inspired by the "normative reconstruction" (HONNETH, 2015), we searched to rescue the historical emergence of this values in the labor justice in order to explore the changing aspect of the principles and values that are incorporated to the justice contents of a conciliatory perspective. Following the critical and moral competences (critics, justifications and accounts) of the labor justice community's actors, through an analysis of the CNJ's public audience, it was possible to verify the existence of two *normative repertoires*, which comprise the meanings and the senses of justice, composing the grammar of the labor conciliation in contemporary times. The *normative repertoire* based on *labor justice principles* has as its values the principles of protection, irrevocability, unavailability, citizenship, social rights and efficacy of labor legislation. Its sense of justice is then anchored in the asymmetry of the parties besides the protective ontology of labor justice. The *normative repertoire* established within the *alternative justice* has as its main values harmony, social pacification, dialogue and empowerment. Its sense is, in its turn, anchored in the symmetry of the parties, what leads us to the value of autonomy. In both repertoires, we can notice critics about the goals and the evaluation policy of "numbers". However, the alternative justice repertoire adopts an engagement posture face to celerity and efficacy ideals. The normative potential of the conciliation grammar is characterized by the dialogical construction of the accords that, from the perspective of the relational autonomy by Axel Honneth, would establish a compromise between the protective ontology and the autonomy of the individuals, being a way of promoting new forms of social esteem among workers, employers, judges and lawyers (social actors involved in labor disputes), without ruling out the possibility of recognizing labor rights. Nonetheless, we conclude that the incorporation of efficacy and celerity in the normative repertoire of the alternative justice within the labor conciliation grammar reproduces mechanisms of "management domination" (BOLTANSKI, 2009) in conciliatory policies of the Labor Court, what would end by blocking the normative potential of the conciliatory grammar.

Keywords: conciliatory policy in the Labor Court; normative reconstruction; moral grammar; Recognition; management domination.

RESUMÉ

Cette thèse porte sur l'institut juridique de la conciliation en droit du travail en tant qu'un mécanisme juridique de solution des disputes individuelles. La conciliation, qui peut être comprise comme un idéal de base de cette branche du pouvoir judiciaire, a traversé un processus de changement de leurs pratiques depuis 2006. Un ensemble d'actions et de politiques judiciaires encourageant les modes alternatifs de règlement de conflits (MASC's) fut mise en pratique par le Conseil National de Justice (CNJ). Parmi ces changements, la justice du travail a commencé à adopter un modèle de gestion qui, forgé dans les idéaux de célérité et efficacité, est présent au sein des buts, des classements, des indices ainsi que dans l'évaluation qualitative du service judiciaire. Face à cette réalité, la 'question sociale' qui a fondé cette recherche fut apportée par les acteurs de la communauté juridique, tout en étant centrée dans la condition controversée de l'adoption de la politique judiciaire d'encouragement des MASC's (établie dans la Résolution 125/2010 éditée par le CNJ). Tout cela a occasionné la réalisation d'une audience publique, convoquée par le CNJ, ayant pour but la réglementation d'une politique conciliatoire propre à la justice du travail. À travers un dialogue avec la sociologie critique de Luc Boltanski, les controverses juridiques à propos des politiques conciliatoires au sein de la justice du travail portent, au-delà de la défense des intérêts professionnels, sur les questions de justice liées aux disputes pour les sens de la conciliation en droit du travail aujourd'hui. En partant d'une méthodologie inspirée de la « reconstruction normative » (HONNETH, 2015), on a cherché à explorer l'émergence historique de ces valeurs dans le milieu du droit du travail afin d'explicitier l'aspect changeant des principes et valeurs qui sont incorporés au contenu de la justice par la justice conciliatoire. Suivant les compétences critiques et morales (critiques, justifications et *accounts*) des acteurs de la communauté juridique du droit du travail, au travers de l'analyse du contenu de l'audience publique promue par le CNJ, on a vérifié l'existence de deux *répertoires normatifs* comprenant les significations et les sens de la justice. Cela sera donc partir intégrante de la grammaire de la conciliation en droit du travail. Le *répertoire normatif* fondé sur les *principes de la justice du travail* a ses piliers sur les principes de la protection, de l'irrévocabilité, indisponibilité, citoyenneté, droits sociaux et efficacité de la législation en droit du travail. Son sens de justice est alors ancré dans l'asymétrie des parts de même que dans l'ontologie protectrice du droit du travail. D'autre côté, le *répertoire normatif* basé sur le *modèle alternatif de justice* cherche à établir l'harmonie, la pacification sociale, le dialogue et l'empowerment. Son sens de justice nous renvoie à l'autonomie. Dans les deux cas, l'on perçoit des critiques envers les buts et les manières d'évaluer la « gestion par les chiffres ». Cependant, le *répertoire* du modèle alternatif suscite un engagement aux idéaux de célérité et d'efficacité. Le potentiel normatif de la grammaire de la conciliation est caractérisé par la construction dialogique des accords qui permettent, via la notion d'autonomie relationnelle d'Axel Honneth, de nouer un compromis entre l'ontologie protectrice et l'autonomie des individus en tant qu'un moyen d'engendrer de nouvelles formes de reconnaître l'estime sociale parmi travailleurs, employeurs, juges et avocats en droit du travail (acteurs sociaux travaillant dans les disputes) sans que soit éloignée la possibilité de reconnaissance juridique des droits des travailleurs. Pour autant, on peut conclure que l'incorporation de l'efficacité ainsi que de la célérité dans le répertoire normatif du modèle alternatif de justice et dans la grammaire de la grammaire de la conciliation en droit du travail reproduisent mécanismes de « domination gestionnaire » (BOLTANSKI, 2009) au cœur des politiques conciliatoires

dans la justice du travail, ce qui pourrait éroder et bloquer le potentiel normatif de la grammaire conciliatoire.

Mots-clés : politique conciliatoire dans la justice du travail ; reconstruction normative ; grammaire morale ; reconnaissance ; domination gestionnaire.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	19
2. UMA QUESTÃO DE PRINCÍPIOS: DA CONCILIAÇÃO DE CLASSES À CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	36
2.1 Entre o conflito e o consenso: as lutas por reconhecimento e o compromisso de classes na esfera do mercado de trabalho	40
2.1.1 A “questão social” e a conciliação de classes na Primeira República (1889-1930) 55	
2.1.2 O “pacto trabalhista” e a criação da Justiça do Trabalho (1930-1945)	69
2.1.3 A relação teórico-normativa entre a conciliação trabalhista na Justiça do Trabalho e o princípio jurídico da proteção.....	76
2.2 O princípio jurídico da proteção no contexto das transformações no mundo do trabalho 79	
2.2.1 Os sentidos da proteção na doutrina trabalhista	81
3. AS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS DE INCENTIVO AOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: OS MODELOS JURÍDICOS DA HARMONIA E DA EFICIÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	97
3.1 Os debates sobre o acesso à justiça e os meios alternativos de solução de conflitos (MASC’s)	98
3.1.1 O Projeto Florença e as três “ondas” renovatórias de acesso à justiça.....	99
3.1.2 A “harmonia coerciva” nas formas alternativas de resolução de conflitos	104
3.2 O acesso à justiça no contexto brasileiro: as políticas de incentivo à conciliação e a mediação no Poder Judiciário	108
3.2.1 O “Movimento pela Conciliação” no Poder Judiciário: a incorporação do ideário da harmonia e da eficiência nas políticas conciliatórias	113
3.3 As ações e políticas judiciais de incentivo aos MASC’s na Justiça do Trabalho.....	119

3.3.1	As Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT) e sua divulgação: a “gestão pelos números” no judiciário trabalhista	120
3.3.2	A <i>condução</i> e a <i>construção</i> dos acordos trabalhistas: digressão sobre as práticas conciliatórias nas audiências trabalhistas	127
4.	AS CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E AS DISPUTAS PELOS SENTIDOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.....	132
4.1	A sociologia da crítica na análise das controvérsias na esfera judicial e da capacidade crítica dos operadores do direito.....	133
4.1.1	O modelo teórico do regime de justificação	135
4.1.2	A análise das práticas discursivas: competências críticas e morais dos atores da comunidade jurídica trabalhista	142
4.2	As controvérsias jurídicas sobre a política conciliatória na Justiça do Trabalho	146
4.2.1	As disputas em torno dos sentidos da conciliação trabalhista na Audiência Pública do CNJ sobre o “Tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”	147
5.	A GRAMÁTICA MORAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NA CONTEMPORANEIDADE.....	180
5.1	A gramática da conciliação trabalhista na audiência pública do CNJ: os repertórios normativos baseados no <i>modelo alternativo de justiça</i> e na <i>principiologia trabalhista</i>	181
5.2	Os sentidos da conciliação trabalhista para além da Audiência Pública do CNJ: análise das entrevistas com magistrados e advogados trabalhistas na cidade de Porto Alegre/RS..	196
6.	PRINCÍPIOS FUNDANTES EM CONTEXTOS CAMBIANTES: A AUTONOMIA, A PROTEÇÃO E A “LÓGICA GESTIONÁRIA” NA GRAMÁTICA DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	215
6.1	A estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista	216
6.1.1	O ideal da <i>autonomia</i> no repertório normativo do modelo alternativo de justiça	219
6.1.2	A <i>ontologia protetiva</i> no repertório da <i>principiologia trabalhista</i>	226

6.2	A dominação gestonária e a aceleração social na gramática da conciliação trabalhista: a <i>harmonia coerciva</i> e a <i>flexibilização da ontologia protetiva</i> na condução dos acordos ...	237
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	246
8.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	254
8.1	DOCUMENTOS ANALISADOS.....	267

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como *tema* o instituto jurídico da *conciliação trabalhista*, enquanto um meio alternativo de solução de *conflitos individuais* que se desenrolam no âmbito da Justiça do Trabalho (JT). Convém ressaltar que a conciliação trabalhista se constitui como ideal fundante da Justiça do Trabalho no Brasil, que foi instaurada em 1941, e dos primeiros órgãos destinados a dirimir os conflitos de classe como as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) e as Comissões Mistas de Conciliação (CMC), que foram criadas em 1932. Como fruto das lutas das classes trabalhadoras, a criação desse aparato jurídico-estatal acompanha o surgimento do Direito do Trabalho que, consubstanciado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, tem no princípio jurídico da *proteção* a sua razão de ser enquanto ramo jurídico autônomo. Em uma perspectiva histórica, o princípio jurídico da proteção buscou amenizar, na esfera legal, a desigualdade material constitutiva da relação entre o trabalhador e o empregador, parte economicamente mais forte que, além de deter os “meios de produção”, possui a prerrogativa de dispor da “força de trabalho” em troca de uma contraprestação salarial paga ao empregado. Assim, o surgimento histórico da Justiça e do Direito do Trabalho, ao introduzirem uma série de mecanismos de controle às distorções e desigualdades inerentes ao sistema capitalista, representou um marco na promoção da justiça social no país.

Apesar de se caracterizar como ideal fundante da Justiça do Trabalho, a presente pesquisa parte do pressuposto no qual, ao longo do tempo, a conciliação trabalhista e a proteção ao trabalhador adquirem significados diversos que, a partir da década de 1990, se encontram intimamente vinculados às transformações políticas, econômicas, sociais e culturais vivenciadas no país. Ou seja, o instituto jurídico da conciliação trabalhista, assim como os princípios jurídicos do Direito do Trabalho, não se encerra em uma ordem formal/legal, pois como aponta Zelizer (2011, p. 56), “a prática jurídica exhibe certa coerência interna e autonomia, mas não se desenvolve nem existe num mundo totalmente à parte”.

Nesta perspectiva, na *delimitação do tema* de nossa investigação, nos centraremos no processo de disseminação das ações e das políticas judiciárias de incentivo aos meios

alternativos de solução de conflitos (MASC's) – integrados pela arbitragem¹, mediação² e conciliação³, judiciais e extrajudiciais – no Poder Judiciário, enfatizando os seus desdobramentos no âmbito do judiciário trabalhista.

Com o crescimento nas demandas judiciais e o conseqüente congestionamento do judiciário brasileiro, em 2006 foi criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o “Movimento pela Conciliação”, tendo por objetivo promover a eficiência e a celeridade na prestação jurisdicional por meio do incentivo à celebração de acordos através dos meios alternativos de resolução de conflitos como a arbitragem, a mediação e a conciliação (judiciais e extrajudiciais), nos diversos ramos do Poder Judiciário. No plano discursivo, a ênfase institucional em prol da utilização dos meios alternativos de solução de conflitos mobiliza, como apoios normativos, as noções como de pacificação social e da harmonia; a modernidade do sistema judiciário; o “saber ouvir” pelo enfoque que é conferido ao incentivo do diálogo entre as partes; o empoderamento das partes que são consideradas as protagonistas na composição dos acordos; dentre outros argumentos que constituem o ideário destes modelos jurídicos denominados como não adversariais. Inerente ao instituto jurídico da mediação, judicial e extrajudicial, encontram-se os princípios da simetria e da autonomia da vontade das partes na negociação dos acordos.

No âmbito do judiciário trabalhista, inserindo-se nos desdobramentos dessa política, destaca-se a criação e o desenvolvimento de uma série de medidas e ações em prol da realização de acordos. Neste ínterim, desde 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho

¹ No juízo arbitral, o árbitro deverá ser indicado pelas partes – ou, caso não haja acordo entre essas, pelo juiz – que, normalmente, devem arcar com os honorários deste profissional. A decisão do árbitro, caso aceita pelas partes, é proferida por meio de um parecer técnico ou de uma sentença arbitral, que tem poder executório e a qual cabem poucos recursos. Conforme Moraes (2012), as partes que recorrem ao juízo arbitral devem firmar uma “convenção arbitral”, espécie de contrato, que assegura o seu compromisso mútuo e prevê sanções em caso de descumprimento. As partes também firmam um contrato com o árbitro, cuja decisão, caso seja aceita pelas partes, se equipara a uma sentença judicial.

² Na mediação, que normalmente se destina aos casos de família ou de vizinhança, os mediadores (assim como os facilitadores), antes de decidirem o objeto em litígio, devem “remendar” as relações interpessoais rompidas entre as partes, às quais seria conferido um papel de protagonismo na resolução das suas controvérsias (CAPPELLETTI, 1992; VEZZULLA; 1998). Além disso, teoricamente, os mediadores e facilitadores não possuem o poder de propor acordos ou ainda de propor medidas sobre a controvérsia em questão.

³ A conciliação pode ser extrajudicial e judicial, esta última conduzida pelo magistrado que, além de poder atuar como julgador do litígio, também deve adotar na sua conduta o papel de conciliador. Diferindo do mediador, ao conciliador seria reservado um papel mais ativo na apreciação da controvérsia e a possibilidade de propor soluções para as partes que, mesmo consideradas adversárias, devem chegar a um acordo, caso queiram evitar o prosseguimento do processo judicial (SOARES; ALEMÃO, 2009, p. 05).

(CSJT), órgão responsável pela administração e regulamentação dessas políticas na JT, organiza a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) que – derivada das Semanas Nacionais da Conciliação, criadas em 2006 pelo CNJ – além de buscar aprimorar os mecanismos conciliatórios, “visa implementar medidas para proporcionar maior celeridade aos processos trabalhistas”. As SNCT são amplamente disseminadas nos sites do CSJT, dos Tribunais Regionais (TRT’s) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que divulgam o caráter exitoso das Semanas da Conciliação, tendo como critérios de avaliação a quantidade de audiências realizadas e os valores de arrecadação (INSS, Previdência, etc.) que os acordos representam em sua totalidade⁴.

Nesse conjunto de alterações no Poder Judiciário, modificam-se igualmente as formas de avaliação da prestação jurisdicional. Neste sentido, destacam-se os mecanismos que visam estimular o empenho dos magistrados, dos serventuários da justiça e dos Tribunais para a realização de acordos por meio das metas que são estabelecidas nos Planos Estratégicos. Com a Recomendação nº 6 do CNJ, de 2006, os acordos obtidos pelos juízes nos processos judiciais passaram a contar como sentenças, sendo computados para fins de cumprimento das metas dos juízes e dos Tribunais. Destaca-se ainda a publicação denominada “Justiça em Números” que, desde 2004, destina-se a compilar e publicar os dados sobre a produtividade dos magistrados, dos serventuários da justiça e dos Tribunais, visando aumentar a eficiência na prestação jurisdicional e, portanto, o incremento no número de conciliações. Podemos observar, portanto, a disseminação de uma “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995) no âmbito do sistema judicial brasileiro que, oriunda do universo empresarial, ancora-se nas metas, na produtividade, na eficiência e em uma forma de avaliação predominantemente quantitativa dos conflitos judiciais que passam a integrar a linguagem dos dados e dos indicadores.

Esse conjunto de políticas e dispositivos institucionais encontra-se regulamentado na Resolução 125, de 2010, do CNJ, que dispõe sobre a “Política Judiciária Nacional de Tratamento adequado aos conflitos de interesses”. Conforme exposto anteriormente, o instituto da conciliação trabalhista acompanha o próprio surgimento da JT e se encontra atrelado às especificidades deste ramo da justiça, razão pela qual a incorporação da política judiciária de incentivo aos meios alternativos no judiciário trabalhista configura-se como alvo

⁴ Além da divulgação das notícias, o setor de Estatísticas do CSTJ publica, desde 2016, o Relatório da Conciliação que abrange as estatísticas de todos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT’s).

de controvérsias na visão dos atores da comunidade jurídica trabalhista. Neste sentido, no texto da Resolução 125/2010, o CNJ ficou incumbido de realizar estudos visando promover uma regulamentação própria ao judiciário trabalhista (*cf.* Disposições finais, Art. 18-B), tendo em vista as preocupações por parte da comunidade jurídica trabalhista acerca das implicações da adoção dessa política judiciária frente às especificidades deste ramo da Justiça e da principiologia trabalhista. Assim, a “questão social” de nossa investigação foi levantada pelos próprios atores da comunidade jurídica trabalhista que evidenciaram a necessidade de uma regulamentação própria à Justiça do Trabalho, frente às particularidades principiológicas que caracterizam este ramo especializado da Justiça brasileira.

A ressalva à Justiça do Trabalho na Resolução 125 ensejou a criação de um Grupo de Estudos que, composto por Conselheiros do CNJ, conclamou os atores do judiciário trabalhista como magistrados, advogados e demais especialistas no assunto – que representaram diversas entidades e associações do campo trabalhista como o Ministério Público do Trabalho (MPT), as Varas e aos Tribunais Regionais (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST); associações de magistrados e de advogados trabalhistas e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), dentre outras – para participarem de uma audiência pública visando à regulamentação da política conciliatória na Justiça do Trabalho. No dia 23 de junho de 2016, foi realizada a Audiência Pública sobre a “Política Judiciária de tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”, no Plenário do CNJ, que contou com a presença de 47 palestrantes que, durante dez minutos por pronunciamento, expuseram os seus posicionamentos críticos e suas justificações acerca da adoção dos meios alternativos de resolução de conflitos, dentre outros temas relacionados à regulamentação da política conciliatória na JT. Neste sentido, a audiência pública do CNJ cristalizou os distintos posicionamentos sobre os meios alternativos de solução de conflitos revelando, a partir de seu caráter controverso, para além dos argumentos favoráveis ou contrários, as disputas pelos sentidos da conciliação trabalhista na contemporaneidade.

Após a realização desse evento foi sancionada a Resolução 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. Dentre o conjunto de alterações, a Resolução introduziu o instituto da mediação judicial nos conflitos individuais trabalhistas que, portanto, resultou na ampliação da *via conciliatória* (conciliação e mediação judiciais). Em 2017, a Lei 13.467/2017, mais conhecida como

Reforma Trabalhista, sancionou uma série de alterações processuais com importantes desdobramentos para a dinâmica conciliatória e o acesso à Justiça do Trabalho, dentre as quais uma modalidade de conciliação fora da jurisdição trabalhista por meio do “processo de homologação de acordo extrajudicial” que, em linhas gerais, constitui um acordo firmado entre empregado e empregador (assistidos por advogados distintos), no qual a negociação dos termos do acordo ocorre sem a participação ou a intervenção da Justiça do Trabalho.

Frente a este cenário de mudanças nas formas de solução dos conflitos individuais trabalhistas, a presente investigação tomará como *objeto sociológico* as “controvérsias jurídicas” sobre a política conciliatória na JT, atentando para as questões morais que emergem das disputas sobre os sentidos da conciliação trabalhista na contemporaneidade. Para tanto, nosso *objeto empírico* principal é constituído pela audiência pública do CNJ sobre a regulamentação da política conciliatória no judiciário trabalhista que, na leitura da sociologia da crítica do sociólogo francês Luc Boltanski, constitui um “recurso heurístico” na apreensão dos princípios e valores que são considerados legítimos via conciliatória dos conflitos individuais do trabalho pelos atores da comunidade jurídica trabalhista, que compõem os interlocutores e *os sujeitos* privilegiados em nossa pesquisa.

A presente investigação tem como *justificativa* a carência de estudos que se proponham a refletir teoricamente sobre a dimensão normativa – o conteúdo moral orientado para a questão da justiça – do instituto jurídico da conciliação trabalhista, articulando diversas escalas de análise do social. Para tanto, o caráter inovador da pesquisa residiria justamente na proposta de conferir uma “ancoragem normativa” a este instituto jurídico, a partir de um diálogo entre a sociologia da crítica de Luc Boltanski e a teoria normativa da justiça do filósofo alemão Axel Honneth, que se inscreve no marco da teoria crítica da chamada “terceira geração” da Escola de Frankfurt. Essa proposta teórica corresponde à elaboração de uma gramática moral a partir de uma disputa pública que confronta os distintos sentidos de justiça na via conciliatória dos conflitos individuais do trabalho. Além disso, ressalta-se a carência de estudos que forneçam um ponto de vista sociológico sobre as políticas conciliatórias na JT, que se inscrevem em um contexto institucional marcado pela “gestão pelos números”. Dessa forma, tomando como base de nossa análise sociológica as percepções dos atores da comunidade jurídica trabalhista, será possível problematizar as implicações das formas de avaliação quantitativa na política conciliatória, bem como os seus impactos na atuação dos profissionais do mundo jurídico trabalhista, especialmente, os servidores e

magistrados trabalhistas. Finalmente, esta tese busca suprir uma lacuna na literatura sobre o tema, tendo em vista que poucos trabalhos nas ciências sociais abordam o processo de mudança nas políticas de conciliação e a introdução da mediação nos conflitos individuais trabalhistas na Justiça do Trabalho (HILLESHEIM, 2015; SOARES; ALEMÃO, 2009).

Sobre os *aportes teóricos (e epistemológicos)* que serão mobilizados na construção do problema de pesquisa, seguindo a perspectiva epistemológica da “sociologia da crítica” de Luc Boltanski, partimos da premissa segundo a qual os atores sociais são dotados de uma competência cognitiva que os possibilita refletir sobre aquilo que consideram inserido na ordem do (in)justo, manifestando seus posicionamentos com base em um “senso de justiça” que também é informado pelo “círculo hermenêutico” da sociedade. Em outras palavras, conforme observa Celikates (2012, p. 36), para Boltanski os atores sociais formulam uma espécie de “sociologia popular que também mobiliza os recursos teóricos introduzidos no discurso social pela sociologia”. Neste sentido, a sociologia da crítica (diferentemente da teoria crítica) parte do entendimento no qual “na vida cotidiana, os atores avaliam, julgam, criticam outros o tempo todo” (VANDENBERGHE, 2015, p. 71), e “uma vez que se comece a prestar atenção ao papel dos argumentos filosóficos em situações de ação rotineiras, se descobrirá que os atores são dotados de um ‘senso crítico’ e que utilizam constantemente uma linguagem moral para denunciar injustiças de todos os tipos” (*idem*).

O sociólogo da crítica deve empenhar-se em observar “aquilo de que as pessoas são capazes”⁵, ou seja, a capacidade de denunciar, de criticar e se justificar; de explicitar seu senso de (in)justo, dentre outras competências que são postas em prática cotidianamente pelos atores sociais. Nas palavras de Boltanski (2009, p. 49), o trabalho do sociólogo direciona-se à “clarificação das posições normativas sobre as quais os atores podem se apoiar seja para criticar, seja para se justificar frente à crítica”, nas controvérsias e/ou disputas públicas que se inscrevem em um “regime de justificação” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Nestas controvérsias, que versam sob as questões de justiça e direitos, as pessoas devem ser capazes de assentar as suas críticas e justificações em “convenções normativas” compartilhadas, mais especificamente, nos significados morais e os sentidos de justiça que informam os seus posicionamentos. Em outras palavras, os atores possuem uma competência crítica e moral

⁵ Cf. *El Amor y la Justicia como competencias (L'amour et la justice comme compétences)* (BOLTANSKI, 2000).

para clarificarem os princípios de justificação e os valores que conferem a ancoragem normativa às suas críticas e justificações. Em nossa pesquisa, no nível micro do social, o conceito de “competência crítica e moral” – que se desdobra na dimensão das críticas, das justificações e dos *accounts*⁶ – constitui a via de acesso aos “repertórios normativos” (os significados e os sentidos de justiça compartilhados) que, aos moldes de uma “metafísica infusa” no social (VANDENBERGHE, 2006), são mobilizados na defesa dos posicionamentos nas controvérsias jurídicas sobre as políticas conciliatórias na JT. Além disso, a noção de gramática nos permitirá apreender o sistema de grandezas ou as “hierarquias valorativas” que compõem estes repertórios normativos, a partir dos princípios e valores que emergem da análise do conteúdo das justificações.

Entretanto, apesar da sociologia pragmática da crítica possibilitar um alargamento em termos de perspectiva de análise ao propor uma sociologia moral centrada nas competências críticas e morais dos atores sociais, deve-se levar em conta as formas de (re)produção da dominação no fenômeno social investigado, o que demandaria uma *exterioridade complexa* “que torna possível avaliar um determinado estado de coisas e, assim, assumir uma posição normativa” (BOLTANSKI; HONNETH; CELIKATES, 2014, p. 576). Neste sentido, torna-se necessário ao pesquisador empreender uma *metacrítica* que permita identificar as possibilidades de “uma distribuição desigual, ou de restrições estruturais, da capacidade de distanciamento do próprio contexto e de envolvimento com a crítica” dos atores sociais (CELIKATES, 2012, p. 37), o que não implica afirmar que “os atores sejam eles mesmos estruturalmente (*i.e.* em virtude da estrutura da prática em que se engajam) incapazes de compreender essa situação e, portanto, estejam presos em uma posição ingênua, pré-reflexiva” (CELIKATES, 2012). Em outras palavras, a noção de metacrítica, segundo Celikates (2009, p. 229 apud DE CAUX 2019), constitui uma “crítica às condições ‘da crítica’”.

Conforme salienta Corrêa (2010, p. 590), em seus trabalhos mais recentes, Boltanski reconhece que a sociologia da crítica acabou por se furtar da tarefa de elaborar uma crítica da sociedade e, portanto, se dedica a desenvolver um quadro teórico que permita compatibilizar esses dois programas sociológicos que da sociologia crítica retêm a posição de exterioridade e

⁶ De acordo com Scott e Lyman (2008, p. 112), um *account* compreende um discurso feito por um ator social “para explicar uma ação imprevista ou um comportamento problemático, seja esse comportamento da própria pessoa ou de outros, ou quer a causa imediata a provocar esse discurso provenha do próprio ator ou de outrem”.

a capacidade de questionar a realidade social; e da sociologia da crítica conserva a atenção ao senso crítico dos atores sociais e reconhece o pluralismo normativo existente no mundo social:

De um lado, a sociologia crítica não pode deixar de considerar a, por vezes, resistência dos atores sociais frente às suas elaborações teóricas, fazendo uso da fácil solução de redução dessas mesmas reações à mera denegação (no sentido psicanalítico); por outro lado, dado que os atores procuram frequentemente o auxílio de teorias metacríticas, e delas extraem recursos e repertórios mais nítidos e eficazes, a sociologia da crítica não deve, ela também, se furtar ao trabalho de a eles fornecer o que demandam (CORRÊA, 2010, p. 590).

Para Boltanski, essa tarefa de compatibilização entre os dois programas pode ser realizada por meio de uma “sociologia da crítica das instituições” delineada no âmbito da obra *De la critique* (2009), na qual Boltanski se dedica a compreender a dinâmica existente entre a crítica social e as instituições nas democracias contemporâneas. O autor observa a difusão de uma “dominação gestonária” que se manifesta por meio da disseminação dos dispositivos de governança – sejam eles públicos ou privados – com o advento do neoliberalismo. Atento aos usos políticos das técnicas de *management* e das ferramentas de gestão – que se baseiam na lógica dos números, das metas, das métricas e dos rankings – inicialmente desenvolvidas no quadro das grandes empresas e cada vez mais presentes no âmbito do Estado, o autor elabora uma “caixa de ferramentas” que permite analisar a dinâmica de funcionamento da “dominação gestonária” na manutenção das assimetrias sociais fundamentais que acabam por limitar o alcance da crítica dos atores sociais ao invocar o imperativo do “senso de realidade” e da inevitabilidade das “crises econômicas” (BOLTANSKI, 2013, p. 445).

Para Boltanski (2009), esses dispositivos gestonários atuam de modo a cercear as capacidades críticas e reflexivas dos atores sociais, sendo as instituições o *locus* privilegiado para a compreensão da dinâmica que se estabelece entre a dominação gestonária e a crítica. Acrescenta-se ainda que, quando as assimetrias sociais são questionadas pela crítica, esses dispositivos, que possuem um caráter impessoal, tornam difícil a identificação dos “responsáveis” – o nome dado por Boltanski aos dominantes –, “porque estão encarregados de um todo cujos objetivos não são de ninguém em particular, não são mais responsáveis por nada, embora eles estejam encarregados de tudo” (BOLTANSKI, 2013, p. 456). Os “responsáveis” possuem privilégios no modo como se relacionam com as *provas de realidade* como, por exemplo, as leis, tendo em vista que podem se beneficiar da maior liberdade de apropriação e uso dessas, bem como de suas relações com os demais “responsáveis” em outras posições de poder (BOLTANSKI; 2009). Assim, à imensa maioria dos dominados, não

dispondo desses recursos, adequam as suas críticas ao senso de realidade. Para Boltanski, os “responsáveis” recorrem ao discurso do “senso de realidade” ao fazer menção à suposta objetividade do “real”, como algo dissociado das práticas sociais.

Em um sistema de política gestionária, o *realismo* ocupa o centro do dispositivo de dominação. Ele constitui, ao mesmo tempo, o princípio de justificação no qual os dominantes se apoiam e a virtude que eles exigem dos dominados. Mas não se trata apenas de um discurso, ou por assim dizer, uma ideologia. O que caracteriza um sistema deste tipo é, de fato, a sua capacidade de ligar não apenas *idealmente*, mas também *nos fatos*, os elementos diversos que compõem a realidade para torná-los intimamente interdependentes. Ou, ainda, sua capacidade de constituir uma realidade em que *tudo se encaixa*, ou seja, uma realidade cuja força teria uma dimensão absoluta. (BOLTANSKI; 2013, p. 451)

No nível micro e meso da análise, a sociologia pragmática *da* crítica fornece as ferramentas sociológicas que permitem dar voz às capacidades reflexivas dos atores sociais, bem como identificar os possíveis bloqueios ao seu exercício por meio dos “dispositivos gestionários” no âmbito das instituições. Entretanto, na análise das condições macropolíticas de exercício da crítica, conforme sugere Celikates (2012, p. 38), “torna-se necessário ir além do exercício do horizonte da sociologia da crítica e reintroduzir o ponto de vista da Teoria Crítica, sem abandonar, contudo, as descobertas teóricas do ‘igualitarismo metodológico’ daquela”. Seguindo a proposta de Celikates (2012, p. 29), em nossa pesquisa as práticas de crítica e justificação dos atores da comunidade jurídica trabalhista se constituirão como a “base social e metodológica” de uma metacrítica que permite reintroduzir na análise sociológica o diagnóstico dos *bloqueios e condicionantes* estruturais ao exercício da crítica na instituição.

Entretanto, quais seriam os critérios utilizados pelo sociólogo ao empreender a crítica das estruturas normativas da sociedade que emergem das práticas dos atores sociais? Em um diálogo com a filosofia política e moral, argumenta-se que a noção de crítica imanente permite equacionar a crítica externa do sociólogo e a crítica interna dos atores sociais (CELIKATES, 2009; CAUX, 2019, p 696). Conforme salienta Fleck (2017), o método da “crítica imanente” constitui um dos elementos em comum no âmbito das diversas propostas teóricas que se inserem no quadro da Teoria Crítica. Em termos conceituais, o termo “crítica imanente” pode ser entendido como “[...] o critério adotado para justificar ou fundamentar uma determinada crítica social”, mais especificamente, “ele designa o fato de que a norma utilizada para dizer que uma determinada situação é ruim ou injusta não é um ideal construído de antemão, externo, por alguma espécie de filósofo heroico, mas antes algo já aceito, presente ou pressuposto na própria interação social” (FLECK, 2017, p. 109). Entretanto, no

âmbito da Teoria Crítica frankfurtiana, há menos coesão do que convergência sobre esta categoria entre as diferentes teorias comumente elencadas como pertencentes a essa tradição (*Idem*). Sem adentrar nos meandros desse debate próprio à filosofia moral e política, convém apenas ressaltar que em sua teoria da justiça, o filósofo alemão Axel Honneth, expoente da chamada terceira geração da Escola de Frankfurt, desenvolve uma proposta teórico-metodológica denominada de “reconstrução normativa” que “[...] visa especificar as condições intersubjetivas de autorrealização individual, portanto, uma teoria da justiça que esteja vinculada não a modelos abstratos, mas a uma reconstrução das práticas e condições de reconhecimento já institucionalizadas, analisando as instituições sociais em um sentido amplo” (SIMIM, 2015, p. 651). Em *O Direito da Liberdade* (2015), Honneth empreende uma reconstrução normativa das “condições sociais ou institucionais, [que] devem ser concebidas como uma ordem social justa que permite a cada sujeito individual participar em relações comunicativas que podem ser compreendidas como expressão da própria liberdade” (WERLE; MELO, 2007, p. 38). Sobre a noção de “reconstrução normativa”, Honneth afirma que “os valores justificados de modo imanente são, de maneira direta, tomados como fio condutor da elaboração e classificação de material empírico”. Conforme salientam Rosenfield, Mello e Corrêa, a premissa teórico-metodológica da reconstrução normativa pode ser sintetizada da seguinte forma:

[...] existem valores gerais racionais compartilhados em uma sociedade; o justo deve ser pensado em relação a esses valores; é necessário encontrar na realidade social as instituições nas quais esses valores são efetivados; há ainda a possibilidade da crítica às instituições existentes quando as mesmas não encarnam os valores generalizados. É este o caminho que torna possível dar conteúdo à eticidade moderna, tendo na reconstrução normativa seu principal instrumento (ROSENFELD; MELLO; CORREA, 2015, p. 670).

Argumenta-se que a “reconstrução normativa” permitiria empreender uma articulação entre essa teoria normativa – que possui um alto grau de abstração – e as teorias sociológicas, que se constituiriam como “pontes intermediárias” com os objetos empíricos na construção da pesquisa sociológica. Seguindo Vandenberghe (2015, p. 73), argumenta-se que a transição do normativo para o empírico, e vice-versa, só é possível se a filosofia não for contraposta à sociologia, e sim integrada a esta, sendo necessário empreender uma boa articulação entre o descritivo e o prescritivo, o interno e o externo, as posições do observador e do ator. Na fusão da posição do filósofo com a posição do sociólogo, torna-se “possível alcançar uma hermenêutica explicitamente normativa [...] em que o sociólogo tem que julgar as avaliações daqueles que observa para compreendê-los melhor – a eles e ao seu mundo”

(VANDENBERGHE, 2015, p. 76). Como apontam Rosenfield, Mello e Corrêa (2015, p. 683), “se, de um lado, a reconstrução normativa é fundamental para identificar e analisar os valores eticamente institucionalizados na sociedade moderna, de outro, ela pode ser problematizada enquanto instrumento teórico-metodológico para explorar e aprofundar o conhecimento sobre a realidade empírica, tarefa fundamental das ciências sociais”. Nesta perspectiva, inspirada no método da reconstrução normativa de Honneth (2015), mas sem a pretensão de exercitá-lo integralmente, nos limites de nosso trabalho intentaremos captar as mudanças no instituto da conciliação trabalhista sem “perder de vista” a constituição normativa da sociedade, especialmente das ordens de grandezas que – relacionadas à *ontologia protetiva* do direito do trabalho e à *autonomia* nos modelos alternativos de justiça – se encontram presentes na gramática moral da conciliação.

Diante do exposto, a construção da problemática de nossa investigação buscou articular a descrição e a crítica, buscando atingir aquela “*exterioridade complexa*” na crítica sociológica (BOLTANSKI, 2009). No momento descritivo, a partir de um diálogo com a sociologia pragmática da crítica, a audiência pública do CNJ sobre a regulamentação da política conciliatória na JT, se caracteriza como “recurso heurístico” na apreensão moral de uma disputa pública inscrita em um “regime de justificação” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Neste viés, a construção da problemática sociológica, nesta etapa da pesquisa, se deu por meio de um conjunto de *questões norteadoras*: quais as controvérsias (temáticas) abordadas pelos palestrantes na audiência? Qual o conteúdo dos “repertórios normativos” (críticas, justificações e *accounsts*) mobilizados na construção dos posicionamentos nas controvérsias que perpassaram a audiência pública? Quais as “grandezas” que compõem estes repertórios normativos que, por sua vez, configuram a gramática da conciliação na contemporaneidade? Quais as grandezas atribuídas aos valores da eficiência e celeridade, dispersos no contexto de uma “lógica gestonária” no Poder Judiciário? Finalmente, quais são os princípios de justiça considerados legítimos na via conciliatória dos conflitos individuais trabalhistas?

No processo de interpretação e análise de conteúdo dos discursos que integram a audiência, identificamos os tópicos controversos que, por sua vez, compõem as seguintes categorias temáticas: 1) *A admissibilidade da mediação e da conciliação na fase pré-processual* e 2) *O funcionamento dos Centros e dos Núcleos de Conciliação e Mediação*, que abrange os significados atribuídos à *mediação judicial* e a *qualificação dos membros* que

atuam nestes espaços. A partir de um diálogo entre o universo empírico e a sociologia da crítica, elaboramos uma terceira categoria que foi denominada de 3) *A “gestão pelos números” na instituição*, na qual integram as percepções sobre *as metas na conciliação e as formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista* (SNCT’s). Na etapa de levantamento e ordenamento dos discursos dos palestrantes, a partir das controvérsias acima elencadas, buscamos apreender nas suas “práticas discursivas” (SPINK; LIMA, 2013) a produção dos sentidos e os conteúdos das críticas, das justificações e dos *accounts* que foram mobilizados na construção dos seus argumentos.

Conforme salienta Bardin (2004), a análise de conteúdo temática consiste em “detectar os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência, de aparecimento, poderão significar alguma coisa para o objetivo escolhido”. Dessa forma, foi possível verificar que em seus argumentos os palestrantes adotaram posturas de engajamento e/ou crítica com relação ao que denominamos como “*principiologia trabalhista*”, sendo atribuídas grandezas ao princípio da proteção, irrenunciabilidade, indisponibilidade, a noção de assimetria das partes, cidadania, direitos sociais, efetividade; ou ainda aos valores e ideais oriundos do “*modelo alternativo de justiça*”, a saber, a pacificação social, a harmonia, o empoderamento e o diálogo entre as partes. Em ambos os repertórios, as metas e a avaliação quantitativa das ações e políticas de incentivo à conciliação foram objeto de crítica. No entanto, conforme se observará, os ideais da celeridade, da eficiência e da modernidade integram o repertório normativo do *modelo alternativo de justiça*. Além disso, as controvérsias jurídicas sobre os sentidos da conciliação trabalhista na contemporaneidade derivariam de uma suposta incompatibilidade entre os apoios normativos que são evocados na atribuição das grandezas: por um lado, a assimetria das partes, noção basilar à *ontologia protetiva*; e, por outro lado, a noção de simetria das partes que, quando pensada a partir do repertório normativo da *principiologia trabalhista*, integraria a vertente de *flexibilização da ontologia protetiva*.

Dessa forma, o ***problema de pesquisa*** de fundo teórico questiona qual o compromisso possível entre os dois repertórios normativos que compõem a gramática da conciliação trabalhista na contemporaneidade? Ou seja, é possível a manutenção do paradigma protetivo do Direito do Trabalho a partir da ampliação da dimensão normativa da conciliação informada pela noção de autonomia do repertório normativo do modelo alternativo de justiça? Em que

medida a gramática da conciliação trabalhista pode ter o seu potencial normativo bloqueado pelos dispositivos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) na Justiça do Trabalho?

Na interpretação do conteúdo de justiça da gramática da conciliação trabalhista, parte-se da hipótese na qual o repertório normativo baseado na *principiologia trabalhista* tem o seu sentido de justiça embasado na *concepção protetiva* do direito do trabalho, ancorada na assimetria das partes; e se relaciona com o “reconhecimento jurídico” de direitos trabalhistas e com sua autorrelação positiva, o autorrespeito (HONNETH, 2003); por seu turno, o repertório normativo baseado no *modelo alternativo de justiça*, é informado pela ideia de simetria das partes, e vincula-se *ao valor da autonomia* dos indivíduos que participam do procedimento conciliatório, relacionando-se, portanto, à forma de “reconhecimento da comunidade de valores” e sua autorrelação positiva, a autoestima (*idem*). Neste sentido, os repertórios normativos elaborados revelam duas ordens de grandezas distintas relacionadas à *ontologia protetiva* e a *autonomia*, bem como, respectivamente, os princípios de justiça da igualdade e da liberdade, que integram a “gramática da conciliação trabalhista”. Portanto, em sua dimensão pragmática, a proteção e autonomia (relacional) somente poderiam ser alcançadas por meio da “construção dialógica” dos acordos que resultem da deliberação conjunta entre as partes (trabalhadores e empregadores), dos magistrados, servidores e advogados. Dessa forma, os bloqueios ao potencial normativo do conteúdo desta gramática representariam a *flexibilização da ontologia protetiva* e a *harmonia coerciva* na “condução” dos acordos trabalhistas que, por sua vez, seria reforçada pelos dispositivos de dominação gestonária (BOLTANSKI, 2009).

Como hipótese teórica da pesquisa, argumenta-se que a “lógica gestonária” (OGIÉN, 1995) nas políticas conciliatórias – baseadas no engajamento às metas, as estatísticas, aos rankings e outros dispositivos que integram uma “cultura do resultado” – podem vir a implicar em mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009), o que resulta na erosão das categorias subjetivas de julgamento (*harmonia coerciva*) e a renúncia de direitos (*flexibilização da ontologia protetiva*) frente à redução do tempo dedicado ao debate e à deliberação acerca das questões de direito, cidadania e justiça em prol de soluções e/ou negociações mais ágeis e “modernas”, ou seja, compatíveis com as demandas temporais aceleradas que são internalizadas pelos indivíduos e reforçadas pelos dispositivos gestonários. Em outras palavras, a incorporação do repertório normativo do modelo alternativo de justiça na gramática da conciliação trabalhista, em um contexto judiciário

marcado pela “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995), reproduz mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) nas políticas conciliatórias da Justiça do Trabalho, o que acabaria por erodir o potencial normativo da “construção dialógica” dos acordos e implicar em renúncia de direitos.

O *objetivo geral* da tese consiste em construir um modelo gramatical da conciliação trabalhista, baseada na análise dos repertórios normativos que emergem das competências críticas e morais (críticas, justificações e *accounts*) dos palestrantes da audiência pública do CNJ sobre a regulamentação da política conciliatória na Justiça do Trabalho. Por meio da construção desse modelo gramatical, o objetivo teórico de nossa pesquisa é a realização de uma metacrítica que buscará analisar em que medida a incorporação da “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995) na gramática da conciliação trabalhista ocasiona uma “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) nas políticas conciliatórias da Justiça do Trabalho, que por sua vez, acaba por erodir o potencial normativo contido na gramática da conciliação.

Neste sentido, constituem-se como *objetivos específicos* da tese os seguintes: 1) Compreender a relação teórico-normativa entre o instituto da conciliação trabalhista e os princípios jurídicos do Direito do Trabalho; 2) fundamentar a proposta na qual a conciliação trabalhista possui um conteúdo moral orientado para a questão da justiça; 3) Analisar o contexto de surgimento dos meios alternativos de solução de conflitos (MASC’s) e identificar os princípios e valores emergentes atrelados ao ideário do modelo alternativo de justiça, buscando situar as ações e políticas conciliatórias no Poder Judiciário e seus desdobramentos na Justiça do Trabalho; 4) Analisar as controvérsias jurídicas em torno da política conciliatória na Justiça do Trabalho, a fim de elaborar a gramática da conciliação trabalhista, tendo como base social e metodológica as competências crítica e morais dos atores da comunidade jurídica trabalhista; 5) Demonstrar como as políticas de incentivo à via consensual associadas aos dispositivos gestonários, em seus efeitos adversos, podem bloquear o potencial normativo do princípio jurídico da proteção e do valor da autonomia associado às categorias subjetivas (*autorrespeito* e *autoestima*) na via conciliatória.

Tendo em vista que as estratégias metodológicas são indissociáveis das posições epistemológicas que orientam o pesquisador na elaboração do desenho da pesquisa e no próprio processo de construção do objeto a ser investigado (GUBA, 1990; DENZIN; LINCON, 2006), adotamos um enfoque qualitativo na pesquisa. Na etapa de delineamento da amostra da pesquisa, com base na problemática da tese, acabou-se por adotar o modelo

centrípeto, na qual “o indivíduo e seus comportamentos estão no centro das preocupações e faz-se convergir para ele essa variedade de fontes de informação” (PIRES, 2011, p. 188). Dessa forma, nosso *corpus* empírico, que é composto por dois *corpora* de dados textuais, em relação aos quais serão adotadas as técnicas da análise de conteúdo (BARDIN, 2011), seria: no primeiro, composto pela transcrição das falas dos 47 atores da comunidade jurídico trabalhista (magistrados, advogados e membros do MPT, e um representante de entidade sindical) que participaram da audiência pública do CNJ para a regulamentação do tratamento adequado aos conflitos de interesse no âmbito da Justiça do Trabalho; o segundo *corpora* é formado pela transcrição das entrevistas semiestruturadas realizadas com advogados (11) e magistrados trabalhistas (2), na cidade de Porto Alegre/RS. Cabe ressaltar que a gramática da conciliação foi elaborada a partir da audiência do CNJ, com base na análise de conteúdo semântica das três controvérsias jurídicas que emergiram neste evento.

Convém destacar que as entrevistas buscaram abordar as percepções destes atores sociais sobre os “impactos” da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na via conciliatória. No que se refere aos advogados entrevistados, esses atores possuem inserções profissionais bem delimitadas: são membros de escritórios que atuam na defesa *de trabalhadores* ou *de empregadores*, exclusivamente. Além disso, oito dos advogados entrevistados na pesquisa são membros da Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas (AGETRA) ou da Associação de Advogados Trabalhistas de Empresas do Rio Grande do Sul (SATERGS). Tendo o conteúdo moral da conciliação trabalhista como problemática empírica e teórica, a questão norteadora que guiou a elaboração do roteiro de entrevistas foi a seguinte: o que esses atores consideram inaceitável no equacionamento dos conflitos individuais trabalhistas? Quais as percepções desses atores acerca das ações e políticas de incentivo à via consensual? Na primeira parte do roteiro, integram aquelas perguntas relacionadas ao contexto social de implementação das políticas de incentivo à via consensual como as percepções sobre a judicialização das relações de trabalho e o acesso à Justiça do Trabalho, que sofreu importantes alterações frente à Reforma Trabalhista de 2017; em seguida, buscamos captar as percepções sobre as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT), o uso de tecnologias como WhatsApp e Skype nas conciliações, a implementação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC’s) criados, respectivamente, no Foro trabalhista de Porto Alegre (1ª grau) e no TRT4 (2º grau). Complementam essas questões, aquelas vinculadas à dimensão normativa da conciliação trabalhista, como as percepções em torno da gestão pelos números na instituição (avaliação por metas e quantitativa da prestação jurisdicional), os

critérios que balizariam a realização de “acordos equânimes” para ambas as partes e, por fim, aquelas questões vinculadas à principiologia trabalhista (princípio da proteção e da irrenunciabilidade de direitos) e a função social da JT. Convém destacar que as entrevistas configuram uma fonte produzida pela pesquisadora e pelos entrevistados, sendo possível “entendê-la como ação (interação) situada e contextualizada, por meio da qual se produzem sentidos e se constroem versões da realidade” (SPINK; FREZZA, 2013, p. 159). As entrevistas possuem, pois, um caráter complementar que nos permitirá aprofundar as inferências e os *insights* teóricos desenvolvidos ao longo da pesquisa.

A pesquisa está dividida em cinco capítulos, nos quais buscaremos desenvolver as etapas do percurso reconstrutivo dos princípios e valores da gramática da conciliação trabalhista. O primeiro capítulo se encontra dividido em duas partes: a primeira parte recupera o contexto de surgimento e criação da Justiça do Trabalho no Brasil enfatizando o processo de institucionalização do ideal da “conciliação de classes”, que será abordado a partir da literatura da história social e do trabalho. Por meio desta discussão, que se encontra vinculada aos objetivos específicos da tese, se buscará fundamentar a proposta na qual o instituto jurídico da conciliação trabalhista possui uma dimensão normativa orientada para a questão da justiça. Na segunda parte do capítulo, iremos expor a relação entre a moral e o direito, na qual abordaremos as distintas vertentes da doutrina jurídica trabalhista sobre o princípio da proteção, tendo por objetivo demonstrar que os sentidos de justiça que são atribuídos à *ontologia protetiva* do trabalhador, a partir da década de 1990, em um contexto de *flexibilização* da legislação trabalhista, são objeto de distintas interpretações e significados que, por sua vez, compõem parte das críticas presentes na gramática moral da conciliação. No capítulo 3, será debatido o contexto de surgimento dos meios alternativos de solução de conflitos, os MASC’s, e os princípios e valores que informam o ideário dos modelos alternativos de justiça, que surgem no contexto europeu e norte-americano, nas décadas de 1970 e 1980. Em seguida, tratamos da recepção dos MASC’s no Brasil, no contexto da redemocratização, a fim de analisar os seus desdobramentos no âmbito do judiciário trabalhista. No capítulo 4, após apresentarmos o arcabouço teórico da sociologia da crítica e os conceitos que serão mobilizados na construção do modelo de análise da pesquisa, será apresentada a audiência pública do CNJ, tendo por objetivo identificar as questões morais que emergem do conteúdo das controvérsias jurídicas sobre a política conciliatória na Justiça do Trabalho. No capítulo 5, serão abordados os elementos teórico-metodológicos do modelo da gramática da conciliação, que será elaborada a partir da análise de conteúdo semântico

(BARDIN, 2004) das competências críticas e morais dos atores da comunidade jurídica que participaram da audiência pública do CNJ. Também será apresentada a análise das entrevistas que nos permitiram aprofundar as percepções em torno das “grandezas” que compõem a gramática da conciliação. Por fim, no Capítulo 6, se buscará responder a hipótese acerca dos caminhos possíveis na construção de um compromisso entre as distintas grandezas que compõem a gramática da conciliação trabalhista por meio da noção da autonomia relacional de Axel Honneth. Além disso, discutiremos os efeitos da dominação gestonária nas políticas conciliatórias no judiciário trabalhista sem, no entanto, deixar de apontar os caminhos possíveis para a efetivação dos ideais da *ontologia protetiva* e da *autonomia* nos acordos trabalhistas.

2. UMA QUESTÃO DE PRINCÍPIOS: DA CONCILIAÇÃO DE CLASSES À CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Neste primeiro Capítulo da tese, por meio de uma revisão bibliográfica da história social e do trabalho, empreenderemos uma leitura sociológica informada pela filosofia moral que se centrará no processo de institucionalização da conciliação de classes enquanto ideal fundante da Justiça do Trabalho no país. Para tanto, nossa análise recairá na primeira metade do século XX, período que antecede a criação dos primeiros órgãos destinados a dirimir os conflitos individuais do trabalho como as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) que, criadas em 1932, podem ser consideradas o embrião da Justiça do Trabalho (BIAVASCHI, 2007). Neste cenário, tomando como base a literatura historiográfica do período, buscaremos demonstrar como progressivamente “a política de conciliação foi sendo incorporada no âmbito do Estado brasileiro passando a ser reconhecida dentro dos princípios da ordem e da liberdade com um caráter mais operacional” (SAMAGAIA, 2018, p. 201).

Assim, para além da forma do *instituto jurídico da conciliação trabalhista*, que é usado para dirimir conflitos individuais de natureza trabalhista, este capítulo versa sobre o ideal da *conciliação de classes* que, conforme propomos, historicamente, remeteria a construção de um compromisso (sempre provisório e contingente) entre capital e trabalho visando à cooperação no mercado de trabalho (DURKHEIM, 1995; HONNETH, 2015). Partindo dessa premissa, buscaremos demonstrar que, por meio da sua institucionalização na esfera jurídica brasileira, ao incorporar o princípio de justiça social que deriva deste compromisso, a conciliação passou a ser concebida no plano prescritivo como uma das vias possíveis na efetivação dos direitos sociais no equacionamento dos conflitos individuais e coletivos do trabalho.

Em nosso entendimento, a perspectiva “sócio-histórica” centrada no ideal da conciliação de classes – inspirada no método da reconstrução normativa de Honneth (2015) – se justifica pela carência de estudos sociológicos que abordem o instituto jurídico da conciliação na Justiça do Trabalho sob o ângulo da sua normatividade em distintos níveis da análise do social. Neste sentido, a partir de um diálogo com a teoria normativa de Honneth, buscaremos fundamentar a proposta na qual o instituto jurídico da conciliação trabalhista possui uma *dimensão normativa* que caracteriza o seu conteúdo moral orientado para a questão da justiça no equacionamento dos conflitos individuais e coletivos do trabalho.

Assim, os argumentos desenvolvidos neste capítulo serão essenciais para, posteriormente, compreendermos em que medida as mudanças na via conciliatória na Justiça do Trabalho, advindas a partir da incorporação – por meio da Resolução 174, de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) – das ações e políticas institucionais de incentivo aos meios alternativos de resolução de conflitos (MASC's), que desde 2006 passaram a ser desenvolvidas pelo Conselho Nacional da Justiça (CNJ), refletem a mudança na configuração normativa da conciliação na Justiça do Trabalho, o que se daria em um contexto marcado pela flexibilização do viés protetivo do direito trabalhista e do avanço das políticas neoliberais. Ressaltamos de antemão que as pontes teórico-conceituais intermediárias entre os distintos níveis da análise da normatividade da *conciliação trabalhista* serão apresentadas de maneira mais detalhada no capítulo 3 da tese, no qual iremos dialogar com a sociologia da crítica delineada pelo sociólogo francês Luc Boltanski que, de maneira resumida, compreende uma teoria sociológica que põe em evidência as capacidades críticas e o senso de justiça dos atores sociais que se tornam mais pronunciados naquelas controvérsias e/ou disputas inscritas em um “regime de justiça ou de justificação” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991).

Na elaboração deste capítulo, entendemos que ao tratar das categorias teórico-morais como, por exemplo, as percepções de legitimidade e de injustiça, ou ainda do potencial moral dos conflitos sociais e do consenso, as análises sociológicas não deveriam “abrir mão” de realizar um debate sobre a estrutura normativa na qual se desenrolam as práticas e, conseqüentemente, de apreender as mudanças na gramática normativa de certas esferas de ação (como, por exemplo, o mercado de trabalho e a esfera jurídica) por meio da análise empírica da realidade social (HONNETH, 2010). Para tanto, ao dialogarmos com a teoria da justiça do filósofo alemão Axel Honneth, inicialmente buscaremos esclarecer algumas premissas teóricas de fundo acerca da dimensão moral dos conflitos sociais (HONNETH, 2003), centrada nas lutas por reconhecimento dos trabalhadores, e da reconstrução normativa do mercado de trabalho (HONNETH, 2015), que abordaremos na seção 2.1, tendo por objetivo argumentar que o ideal de justiça que fundamenta o compromisso de classes encontra-se intimamente vinculado à gramática moral das lutas dos trabalhadores por condições dignas de vida e trabalho.

Na subseção 2.1.1, buscaremos mobilizar as contribuições da teoria normativa da justiça de Honneth na leitura sociológica do processo de institucionalização da conciliação de classes na esfera jurídica no Brasil. Neste sentido, empreenderemos uma reconstrução sócio-histórica do contexto no qual emergem os debates em torno da “questão social” no país na

Primeira República (1889-1930), tendo em vista que esta permite vislumbrar como progressivamente as reivindicações dos trabalhadores por condições dignas de vida e trabalho tencionaram as esferas política e legislativa, culminando na promulgação das primeiras leis trabalhistas e dos primeiros órgãos destinados a conciliar os conflitos do trabalho. Dessa forma, argumentaremos que o sentido de justiça contido na ideia de conciliação de classes deve ser entendido de modo imbricado à gramática moral das lutas trabalhistas que, no âmbito da esfera jurídico-trabalhista brasileira, inspiraram a ontologia protetiva do Direito do Trabalho que, visando equilibrar a assimetria inerente às relações entre capital e trabalho, “infiltrou no campo do direito um argumento de justiça”, [...] pondo-o também a serviço da justiça social” (VIANNA, *et all*, 1999, p. 16-17).

Em seguida (2.1.2), adentraremos no período que abrange a chamada “Era Vargas” (1930-1945) à qual, sob a égide das políticas autoritárias, a conciliação trabalhista foi progressivamente sendo incorporada na órbita do Estado se traduzindo em um “pacto trabalhista” entre a burguesia, os trabalhadores e o aparato jurídico-institucional destinado a dirimir os conflitos de classe. Nosso objetivo é demonstrar que, enquanto ideal fundante da Justiça do Trabalho, a conciliação trabalhista “molda sua organização e seus objetivos, e é instrumental na coordenação das ações de seus membros” internos e externos (magistrados e advogados trabalhistas) e dos jurisdicionados (trabalhadores e empregadores) (VANDENBERGHE, 2015, p. 66). Neste sentido, podemos falar na existência de uma “cultura da conciliação trabalhista” que acompanha o surgimento e a transformação do aparato jurídico-institucional (as políticas institucionais) deste ramo da Justiça e que se modifica ao longo do tempo, frente aos usos e aos sentidos que os atores sociais atribuem à via conciliatória como forma de resolução do equacionamento dos conflitos individuais trabalhistas.

Ao fazermos um apanhado da discussão realizada na primeira parte deste capítulo (2.1.3), buscaremos aclarar a relação proposta entre a dimensão normativa do *instituto da conciliação trabalhista* e a principiologia do direito do trabalho. Neste sentido, a partir da reconstrução normativa do processo político e histórico de institucionalização da conciliação na Justiça do Trabalho no Brasil, será possível tecer a relação teórico-normativa entre a dimensão normativa da conciliação trabalhista e o princípio da proteção ao trabalhador no Direito do Trabalho, que se configura como um dos princípios referenciais no equacionamento dos conflitos individuais e trabalhistas. Assim, ao longo de nossa investigação, perceberemos que o princípio da proteção caracteriza-se como um princípio de

justificação, que se fará presente nos debates em torno da incorporação de um novo paradigma conciliatório na Justiça do Trabalho. Dessa forma, esta discussão será essencial para compreendermos o que está “em jogo” em termos de justiça na configuração normativa da conciliação trabalhista na contemporaneidade.

Na segunda parte do capítulo, na transição deste debate inscrito no campo da filosofia moral para a sociologia moral, buscaremos evidenciar a dinâmica cambiante do “pano de fundo moral” (ABEND, 2010) das sociedades, tendo em vista que os princípios jurídicos são constantemente incorporados nas práticas sociais e, portanto, mantêm o seu conteúdo aberto às interpretações normativas dos atores sociais. Assim, nos centraremos no debate em torno das distintas vertentes na doutrina trabalhista em torno do princípio jurídico da proteção que constitui uma das dimensões de análise do senso de justiça dos operadores do direito do trabalho nas controvérsias em torno da incorporação das ações e das políticas de incentivo à via consensual na Justiça do Trabalho.

Convém ressaltar que nossa intenção neste Capítulo não é a de reconstruir a história da Justiça do Trabalho, mas argumentar, a partir de um diálogo com a teoria da justiça de Honneth, que o *instituto da conciliação trabalhista* possui uma dimensão normativa que, no plano prescritivo, se orienta para a efetivação da justiça social no equacionamento dos conflitos entre capital e trabalho. Neste viés, em nossa pesquisa, o princípio da proteção também adquire um caráter operacional que se relaciona com a análise das distintas “sensibilidades jurídicas” (GEERTZ, 1997) que informam o senso de justiça dos atores da comunidade jurídica trabalhista nas controvérsias em torno da política conciliatória na Justiça do Trabalho. Dessa forma, será possível vislumbrar quais as gramáticas morais emergem dessas controvérsias e quais seriam as suas implicações na via conciliatória dos conflitos individuais trabalhistas em um contexto marcado pela flexibilização do viés protetivo do direito trabalhista e pela “gestão pelos números” no judiciário trabalhista. Dessa forma, seguindo Vandenberghe (2015, p. 74), nosso objetivo, ao propormos neste capítulo um “desvio através da filosofia” na leitura do social, se consubstancia na proposta de “prescrever mais para descrever melhor e, também, inversamente, descrever mais para prescrever melhor e fundar o julgamento no senso crítico dos atores”.

2.1 Entre o conflito e o consenso: as lutas por reconhecimento e o compromisso de classes na esfera do mercado de trabalho

Ao longo desta seção, partiremos da premissa segundo a qual o compromisso de classes se encontra intimamente imbricado com o potencial normativo dos conflitos entre capital e trabalho (HONNETH, 2015). Neste sentido, aventaremos a ideia de que conciliação de classes historicamente remeteria à construção de um compromisso (sempre provisório e contingente) entre capital e trabalho visando à cooperação no mercado de trabalho (DURKHEIM, 1995; HONNETH, 2015). Isso implica em adotar uma ideia de justiça que pressupõe que a distribuição justa dos bens econômicos na sociedade se daria pelo reconhecimento social, segundo a perspectiva adotada por Honneth (HONNETH, 2007, p. 92). Na leitura de Axel Honneth, as *lutas* por reconhecimento do movimento operário nas sociedades europeias promoveram uma progressiva mudança na interpretação dos princípios normativos no mercado de trabalho, a partir das críticas aos princípios liberais vigentes à época (HONNETH, 2003; 2015).

Em seus trabalhos iniciais, situados na década de 1990, Honneth elabora uma “teoria social com teor normativo” a partir da apropriação da teoria do reconhecimento do jovem Hegel e dos estudos de psicologia social de Herbert Mead, cujo propósito é “esclarecer os processos de mudança social reportando-se às pretensões normativas estruturalmente inscritas na relação de reconhecimento recíproco” (HONNETH, 2015, p. 155). Na obra *Crítica do Poder* (2009 [1988]), publicada a partir da tese de doutoramento de Honneth, o autor identifica os *déficits* sociológico e motivacional⁷ presentes na teoria crítica e, a partir de uma leitura crítica das obras de Habermas e Foucault, passa a conceber o domínio do social como um domínio de lutas morais:

Para Honneth, a realização do projeto da teoria crítica requer uma **reconstrução normativa dos conflitos sociais**, que aponte também para sua **motivação moral**. Para sanar os *déficits* sociológico e motivacional da teoria crítica seria, então, preciso desenvolver o conceito de luta social de Foucault no interior de uma

⁷ Honneth aponta o *déficit* sociológico, ao revisitar as obras de Horkheimer e Adorno, na primeira parte da *Crítica do Poder*, denominada *A incapacidade para a análise social: as aporias da teoria crítica*, destacando que os autores empreenderam uma verdadeira exclusão ou recalque do âmbito social na qual “aquela dimensão da ação social por meio do qual as convicções morais e orientações normativas se formam de modo independente é sistematicamente excluída” (HONNETH, 1990, p. 70 apud BRESSIANI, 2013, p. 262). De acordo com Bressiani (2013, p. 266), Honneth identifica o *déficit* motivacional em Habermas, que não explicaria de modo convincente o motivo das pessoas visarem o entendimento racional com base nos melhores argumentos, sendo, portanto, necessário desenvolver as ferramentas teóricas que explicassem a motivação moral dos agentes sociais para lutarem pela superação dos bloqueios estruturais à emancipação.

reconstrução normativa das relações sociais, isto é, seria preciso desenvolvê-lo não meramente como uma luta estratégica e inconsciente pelo poder, mas como uma **luta moral por reconhecimento** (BRESSIANI, 2013, p. 267, *grifos nossos*).

Neste trecho, observamos a importância da dimensão conflitiva do social e o seu caráter normativo e emancipatório, tendo em vista que os conflitos sociais para Honneth (2003) seriam motivados pela busca do reconhecimento recíproco e não somente pela manutenção das relações de poder. Dessa forma, como aponta Nobre (2003, p. 18), Honneth se interessa por aqueles conflitos que “[...] se originam de uma experiência de desrespeito social, de um ataque à identidade pessoal ou coletiva, capaz de suscitar uma ação que busque restaurar relações de reconhecimento mútuo ou justamente desenvolvê-las num nível evolutivo superior”. Assim, os conflitos sociais – que podem ser expressos na ação dos movimentos sociais ou ainda nas práticas sociais de crítica (SOUZA, 2018) – possuem uma “gramática moral” que se configura como uma *força estruturante na evolução moral* das sociedades.

Na obra *Luta por reconhecimento*, Honneth persegue as hipóteses levantadas por Hegel nas quais o reconhecimento recíproco se daria por uma série ordenada de etapas às quais seria possível atribuir formas correspondentes de desrespeito social. A fim de traduzir a teoria hegeliana da intersubjetividade em uma linguagem teórica pós-metafísica, ou seja, de conferir uma inflexão “materialista” à luta por reconhecimento de Hegel, Honneth irá recorrer à psicologia social de Hebert Mead (HONNETH, 2003, p. 123). Hegel e Mead atrelam a formação da identidade à experiência de reconhecimento intersubjetivo e entendem que a evolução moral da sociedade se daria pela *luta por reconhecimento*:

[...] são as lutas moralmente motivadas de grupos sociais, sua tentativa coletiva de estabelecer institucional e culturalmente formas ampliadas de reconhecimento recíproco, aquilo por meio do qual vem a se realizar a transformação normativamente gerida das sociedades. [...] os dois pensadores deram à luta social uma interpretação na qual ela pôde se tornar uma força estruturante na evolução moral da sociedade (HONNETH, 2003, p. 156).

Hegel e Mead adotam uma estrutura tripartite das formas de reconhecimento recíproco que convergem nas esferas das relações primárias baseadas no *amor e na amizade*, que permitem ao indivíduo desenvolver a *autoconfiança*; na esfera das *relações jurídicas* baseada nos “direitos”, que possibilita ao indivíduo desenvolver o sentimento de *autorrespeito*; e da *solidariedade na comunidade de valores*, na qual a valorização das contribuições particulares dos indivíduos seria fundamental na fruição da estima social (*autoestima*).

Na esfera do amor, somos apresentados à teoria dos objetos transicionais de Donald Winnicott que aborda a relação afetiva das crianças de poucos meses de idade com os objetos

de seu ambiente material: como fraldas, bonecos, pontas de travesseiros ou até mesmo o dedo. Estabelecer-se-iam duas fases distintas durante os cuidados da primeira infância: a “dependência absoluta” e a “dependência relativa”, sendo o fenômeno transicional uma espécie da “adaptação” intersubjetiva vivenciada tanto pela mãe quanto pelo bebê. Honneth dedica-se a explicitar essa relação “mãe-filho” com a finalidade de corroborar a necessidade da confirmação dos cuidados atenciosos da mãe frente aos atos agressivos impetrados pelo recém-nascido no quadro da dependência relativa (momento no qual a mãe retorna aos seus afazeres cotidianos e, portanto, não se dedica de modo exclusivo às necessidades da criança).

No que tange à esfera do direito, que mobilizaremos de maneira mais pontual na subseção seguinte, Honneth situa historicamente sua condição de possibilidade na passagem da ordem tradicional para a modernidade, na qual todo ser humano deve ser considerado, sem distinção, como “um fim em si mesmo” (HONNETH, 2003, p. 184). Assim, o autorespeito derivado do “reconhecimento jurídico” é o reconhecimento “de que sou uma pessoa que possui capacidades e propriedades que partilho com todos os outros membros da coletividade pela participação da formação da vontade” (MATTOS, p. 92). Ou seja, o direito moderno representa uma forma de reconhecimento ancorada nas propriedades universais de sujeitos humanos de maneira diferenciadora.

Recorrendo à divisão histórica do desenvolvimento do direito moderno de T. H. Marshall – na qual a constituição dos direitos liberais de liberdade ocorreu no século XVIII; os direitos políticos de participação no século XIX e, por fim, os direitos sociais de bem-estar no século XX –, demonstra que “a imposição de cada nova classe de direitos fundamentais foi sempre forçada historicamente com argumentos referidos de maneira implícita à exigência de um membro com igual valor da coletividade política” (HONNETH, 2003, p. 191). Para Honneth (2003, p. 277), os padrões de reconhecimento da relação jurídica devem ser reconstruídos por meio da “referência aos desenvolvimentos normativos a que foram submetidos desde a constituição da sociedade moderna”. Assim, como aponta Saavedra:

Honneth sustenta que as três esferas dos direitos fundamentais, diferenciadas historicamente, são o fundamento da forma de reconhecimento do direito. Por conseguinte, reconhecer-se reciprocamente como pessoas jurídicas significa hoje muito mais do que no início do desenvolvimento do direito: a forma de reconhecimento do direito contempla não só as capacidades abstratas de orientação moral, mas também as capacidades concretas necessárias para uma existência digna, em outras palavras, a esfera do reconhecimento jurídico cria as condições que permitem ao sujeito desenvolver *auto-respeito* (SAAVEDRA, 2007, p. 105-106).

Segundo Honneth, teria ocorrido um processo de desacoplamento histórico entre o reconhecimento jurídico e a estima social, tendo em vista que com o estabelecimento da igualdade jurídica os membros da sociedade podem passar a ser reconhecidos pelos seus

atributos particulares na medida em que contribuem para os valores institucionalizados nas sociedades. A cada esfera de reconhecimento corresponderia uma experiência de desrespeito ou de denegação de reconhecimento. Nessa dinâmica, as “formas de desrespeito” lesam as “autorrelações práticas” na medida em que constituem componentes ameaçadores da identidade dos indivíduos: os maus tratos e a violação ameaçam a integridade física; a privação de direitos e a exclusão ameaçam a integridade social e, por fim, a degradação e a ofensa ameaçam a dignidade. Entretanto, esse sentimento de “desrespeito” ou de “ofensa” somente se tornam a base motivacional de um movimento coletivo se conseguem expressar, para além do horizonte das intenções individuais, um ponto de vista generalizável. Na construção dessas “pontes semânticas” entre o repertório individual e coletivo, conforme pontua Saavedra (2007, p, 111): o modelo da luta por reconhecimento visa cumprir duas tarefas: “(1) ser um modelo de interpretação do surgimento das lutas sociais; (2) do processo de desenvolvimento moral da sociedade”.

No âmbito dos debates mais recentes, principalmente aqueles desenvolvidos na obra *O Direito da Liberdade* (2015), publicada originalmente em 2011, Honneth aprofunda a questão sobre a constituição normativa das sociedades por meio do método da reconstrução normativa dos princípios e valores que, inscritos nas práticas e nas relações sociais, foram incorporados nas esferas da eticidade democrática que – a partir de uma atualização indireta da *Filosofia do Direito* de Hegel – se traduzem nas esferas das *relações íntimas*, do agir na economia de *mercado* e, por último, na formação da *vontade democrática* (a vida público-política). Ao levar a cabo a intenção hegeliana, Honneth “[...] desenvolve o núcleo de uma teoria da justiça que visa especificar as condições intersubjetivas de autorrealização individual, portanto, uma teoria da justiça que esteja vinculada não a modelos abstratos, mas a uma reconstrução das práticas e condições de reconhecimento já institucionalizadas, analisando as instituições sociais em um sentido amplo” (SIMIM, 2015, p. 651). Para tanto, o autor empreende uma reconstrução normativa das “[d]as condições sociais ou institucionais, [que] devem ser concebidas como uma ordem social justa que permite a cada sujeito individual participar em relações comunicativas que podem ser compreendidas como expressão da *própria liberdade*” (WERLE; MELO, 2007, grifos nossos, p. 38).

Sobre a ideia de liberdade, convém ressaltar que Honneth desenvolve uma concepção intersubjetiva ou relacional da noção de “autonomia”, entendendo-a como resultado de relações de *reconhecimento* recíproco. Acrescenta-se que, ao longo de seus trabalhos, Honneth se contrapõe às teorias liberais da atualidade que partem de uma concepção

individualista ou monológica da liberdade, bem como ao paradigma *redistributivo*⁸ que, por vezes, acaba sugerindo que aquilo que deve tornar igualmente possível a autonomia, poderia ser de algum modo distribuído de acordo com princípios previamente elencados. Contrapondo-se a essa ideia, na perspectiva honnethiana, além da necessária fruição de recursos econômicos, a autonomia somente pode ser plenamente alcançada pela via do reconhecimento recíproco, “pois tais relações jamais poderão estar tão concluídas e fixadas como os bens [econômicos] o exigem, tampouco podemos de alguma maneira consumi-las ou desfrutar delas individualmente, pois elas necessitam sempre da cooperação de outros sujeitos” (HONNETH, 2009a, p. 354). Na visão de Honneth, “os conflitos sobre distribuição, contando que eles não estejam meramente preocupados apenas com a aplicação das regras institucionalizadas, são sempre lutas simbólicas pela legitimidade do dispositivo sociocultural que determina o valor das atividades, atributos e contribuições” (HONNETH, 2007, p. 92).

Além disso, para prover os indivíduos de autorrelações práticas positivas calcadas no reconhecimento recíproco, a liberdade deve sempre ser do *tipo social*, ou seja, aquela “através da qual os objetivos autodeterminados dos diferentes sujeitos se confirmam e se ampliam mutuamente”, que se efetivariam “a partir do reconhecimento recíproco em diferentes esferas da vida, de maneira que os sujeitos logam se perceber como socialmente confirmados” (ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015, p. 672). Assim, no curso histórico da sociedade moderna, o filósofo alemão busca identificar nas esferas da eticidade democrática a concretização de valores e princípios normativos que permitem a institucionalização da liberdade social. Sobre o conceito de “reconstrução normativa”, Honneth afirma que:

Por “reconstrução normativa”, entende-se o processo pelo qual se procura implantar as *intenções normativas* de uma *teoria da justiça* mediante a *teoria da sociedade*, já que valores justificados de modo imanente são, de maneira direta, tomados como fio condutor da elaboração e classificação de material empírico. [...] Tendo em vista seus esforços normativos, as instituições e práticas são analisadas e apresentadas à

⁸ Conforme salienta Fleischacker (2006, p. 12), dado o significado geral de “justiça”, o conceito moderno da “justiça distributiva” pressupõe ao menos cinco premissas: 1) Cada indivíduo, e não somente sociedades ou a espécie humana como um todo, tem um bem que merece respeito, e aos indivíduos são devidos certos direitos e proteções com vistas à busca daquele bem; 2) Alguma parcela de bens materiais faz parte do que é devido a cada indivíduo, parte dos direitos e proteções que todos merecem; 3) O fato de que cada indivíduo mereça isso pode ser justificado racionalmente, em termos puramente racionais; 4) A distribuição dessa parcela de bens é praticável: tentar conscientemente realizar essa tarefa não é um projeto absurdo nem é algo que, como ocorreria caso se tentasse tornar a amizade algo compulsório, solaparia o próprio objetivo que se tentar alcançar; e 5) Compete ao Estado, e não somente aos indivíduos ou organizações privadas, garantir que tal distribuição seja realizada. Para um debate mais aprofundado sobre a perspectiva monista desenvolvida por Honneth pode ser encontrado na obra *Redistribution or Recognition? A political-philosophical Exchange* (2003), a qual caracteriza um profícuo debate entre Honneth e a filósofa Nancy Fraser. Sobre os desdobramentos e as inflexões das trocas intelectuais entre esses dois autores, sugerimos consultar Bressiani (2013) e Souza (2018).

medida que se mostram importantes para a materialização e realização de valores socialmente legitimados (HONNETH; 2015, p. 24-25).

Honneth acrescenta ainda que nesse processo de reconstrução são escolhidas e representadas apenas as instituições e rotinas que são consideradas indispensáveis para a reprodução social, ou seja, “[...] sob o ponto de vista da força de sua contribuição quanto à divisão do trabalho, para a estabilização e implantação daqueles valores” (2015, p. 25). Trata-se da concepção hegeliana de pesquisa social também chamada de *transcendência na imanência* que busca:

[...] se voltar à realidade social para encontrar os princípios de justiça inscritos nas práticas das instituições existentes, como forma de efetivá-los ainda mais. Trata-se mais uma vez da ideia de que há uma racionalidade interna à realidade social e da busca por fragmentos de racionalidade, como desiderato crítico da reconstrução normativa na teoria crítica de Honneth (SIMIM, 2015, p. 651).

Neste sentido, na sua reconstrução normativa do agir mediado pelo mercado, Honneth retoma o processo histórico de formação do mercado capitalista de trabalho moderno – com um recorte centrado na experiência europeia, principalmente na alemã –, tendo como interlocutores as obras de pesquisadores da sociologia e da história social do trabalho como Karl Polanyi, Robert Castel, Richard Sennett, E.P. Thompson, dentre outros. Se cronologicamente o autor contempla o contexto europeu do século XIX chegando até a configuração normativa do mercado na contemporaneidade para identificar os seus “desenvolvimentos errados”, nesta subseção nos deteremos nos debates acerca da emergência da chamada “questão social”, que se situa no contexto do final do século XIX, com a finalidade de situar a dinâmica social de lutas e reivindicações dos trabalhadores que – ao denunciarem a exploração e as injustiças advindas das desigualdades econômicas do sistema capitalista sob a égide do liberalismo – contribuíram para a ampliação das interpretações normativas na esfera do mercado laboral.

Como atenta o historiador da economia Karl Polanyi, na obra *A grande transformação*, publicada originalmente em 1944, foi apenas na década de 1820 que o liberalismo econômico passou a representar os três dogmas clássicos: “o trabalho deveria encontrar seu preço no mercado, a criação do dinheiro deveria sujeitar-se a um mecanismo automático, os bens deveriam ser livres para fluir de país a país, sem empecilhos ou privilégios” que, de forma resumida, constituem o mercado de trabalho, o padrão-ouro e o livre-comércio (POLANYI, 2012, p. 45). Assim, historicamente emergiu a visão na qual a “economia de mercado” constitui um sistema autorregulável com seu funcionamento garantido pelos preços de mercado no qual qualquer ajuda ou interferência externa,

principalmente a estatal, é concebida como uma ingerência no campo das liberdades individuais (POLANYI, 2012).

Em sua obra, Polanyi desenvolve a ideia "na qual a autonomia do mercado conduz à destruição social e que o mito do livre mercado dominante no pensamento do século XIX felizmente nunca se realizou" (ABRAMOVAY, 2004, p. 55). Compactuando da visão na qual o mercado constitui uma esfera livre de normas, Polanyi destaca a existência dos chamados "contra movimentos" da sociedade civil que, ao denunciar os efeitos sociais e culturais nefastos dos mecanismos do "livre mercado", atuariam como forças externas de contenção moral à economia e demandariam a atuação do Estado no estabelecimento de limites à sede insaciável do "moinho satânico".

Conforme aponta Honneth (2008, p. 53), a tese de Polanyi sobre a desvinculação moral do mercado foi sendo crescentemente contestada pelos estudos desenvolvidos no âmbito da sociologia econômica. Para Honneth, a coordenação do agir no mercado não se restringe à lógica das ações orientadas a fins, tendo em vista que a sua existência depende de certo consenso dos participantes sobre o "valor de determinados bens, as regras de uma troca *equitativa* e a confiabilidade do cumprimento das expectativas". Assim, o mercado capitalista de trabalho teria a cumprir a função da *integração social* o que implicaria dispor de "uma série de normas morais que subjazem ao moderno mundo do trabalho da mesma forma como as normas do agir orientado ao entendimento no mundo socialmente vivido" (HONNETH, 2008, p. 54).

Conforme observa Simim (2015, p. 657), "para discutir o teor normativo da esfera do mercado, que possibilitaria a integração social, Honneth tem que explicar a mediação entre as duas racionalidades no mundo do trabalho", mais especificamente, precisa responder ao questionamento acerca de como "sobrepôr teoricamente à racionalidade instrumental própria do mercado, de meios e fins, a racionalidade comunicativa", que é dotada de normatividade? Neste ponto, Honneth retoma brevemente a distinção operada por Jürgen Habermas entre sistema e mundo da vida na sua teoria da ação comunicativa, conforme esclarece:

Pois a diferença entre "sistema" e "mundo da vida" para Habermas consiste justamente no fato que lá a coordenação das ações ocorre unicamente através da mediação de posturas racionais com relação a fins, estratégicas, enquanto aqui ela está vinculada ao pressuposto de posturas morais; e por isso Habermas não pode supor para a esfera econômica capitalista qualquer infra-estrutura moral, mesmo quando oportunamente admita que a organização moderna do trabalho seja influenciada por determinadas normas (HONNETH, 2008, p. 53).

Na teoria da ação comunicativa, o mundo da vida seria então caracterizado pela *racionalidade comunicativa* que “remete a um comum acordo almejado pelos participantes e racionalmente motivado, que se mede segundo pretensões de validade criticáveis” (HABERMAS, 2012, p. 147). Este modelo de ação pressupõe relações entre um ator que age munido de um “complexo cognitivo-volitivo” que lhe permite formular opiniões sobre os estados de coisas existentes e desenvolver intenções para conferir existência a estados de coisas desejados⁹. Em síntese, como aponta Freitag (1995, p. 141) “o mundo vivido constitui o espaço social em que a ação comunicativa permite a realização da razão comunicativa, calcada no diálogo e na força do melhor argumento em contextos interativos, livres de coação”. Por outro lado, no sistema encontram-se “aquelas estruturas societárias que asseguram a reprodução material e institucional da sociedade: a economia e o Estado” (*Idem*), sendo constituídos pela *ação estratégica* e pela *racionalidade instrumental*. Como pontua Reese-Schäfer (2012, p. 44), para Habermas o modelo capitalista da modernização é caracterizado pelo fato de que “a racionalidade econômica e burocrática do sistema penetra crescentemente nas esferas do mundo da vida, colonizando-as e leva, dessa forma, a perdas de liberdade e de sentido”.

Contrariando a tese de Habermas, para Honneth (2008, p. 54, grifo nosso) “o funcionamento do mercado capitalista de trabalho está vinculado a pressupostos de um corolário completo de normas morais”, sendo possível estabelecer as bases de uma *crítica imanente* – e não externa como pontuou Polanyi – às relações de trabalho que pressupõe “que se possa encontrar um padrão de medida que seja interno às próprias relações criticadas como uma reivindicação justificada, racional”. Na fundamentação dessa crítica imanente à organização do trabalho, Honneth (2015) elabora uma síntese teórica que denomina de funcionalismo normativo, com bases nos trabalhos de Hegel, Durkheim e Parsons.

Na obra *A Filosofia do Direito*, Hegel já buscara identificar os elementos constitutivos de uma “nova forma de integração social nas estruturas da organização capitalista da economia que se descortinava aos seus olhos” (HONNETH, 2008, p. 54-55). Para Hegel, os critérios de *eficiência econômica* e *produtividade* não seriam suficientes para suprir o

⁹ Nas palavras de Habermas (2012, p. 166), o *agir comunicativo* “[...] refere-se à interação de pelo menos dois sujeitos capazes de falar e agir que estabeleçam uma relação interpessoal (seja com meios verbais ou extraverbais). Os atores buscam entendimento sobre a situação da ação para, de maneira concordante, coordenar seus planos de ação e, com isso, em primeira linha à negociação de definições situacionais passíveis de consenso. Nesse modelo de ação a linguagem assume [...] uma posição proeminente”.

nascente mercado de “legitimidade moral” nas sociedades, sendo, portanto necessário estabelecer certas condições normativas internas ao sistema de trocas mediado pelo mercado. Assim, a primeira condição decorreria da transformação do “egoísmo subjetivo” dos indivíduos – ou seja, das suas inclinações para a ociosidade – em um desejo de contribuição para a satisfação das necessidades de todos os membros da sociedade. De modo complementar, a segunda premissa reside na justa “contraprestação” ao trabalhador, visto que ao contribuir para o bem geral através do próprio trabalho, os indivíduos devem receber uma contrapartida que lhes permita “alimentar a si próprio e a sua família no nível culturalmente dado” (HONNETH, 2008, p. 54-55). Apesar da aparente simplicidade da lógica do argumento, Hegel confere uma ancoragem moral a essas premissas, a partir da categoria do reconhecimento, pois “no sistema de relação de troca mediado pelo mercado, sujeitos se reconhecem reciprocamente como seres privados autônomos que estão ativos uns para os outros e, desta forma, mantêm sua vida através de suas contribuições sociais do trabalho”. (HONNETH, 2008, p. 55-56).

Entretanto, Hegel deixava antever os rumos erráticos do desenvolvimento do capitalismo, tendo em vista a possibilidade da concentração de lucro nas mãos de poucos e, por outro lado, a crescente pauperização e miséria dos trabalhadores, aos quais estariam destituídos de qualquer chance de reconhecimento mediado pelo mercado. Assim, seria necessário proteger os pressupostos normativos do reconhecimento por meio de instituições que, à época histórica, Hegel denominou de “polícia” e “corporações” que, respectivamente, assemelham-se às funções desempenhadas pelo Estado e pelos Sindicatos.

Neste ponto, retomaremos brevemente a tese de Durkheim (1995 [1893]) sobre a divisão do trabalho social nas modernas sociedades capitalistas caracterizadas pelo processo de diferenciação funcional, que promoveu a passagem da “solidariedade mecânica” para a “solidariedade orgânica”. Se na primeira forma de solidariedade, que seria própria das sociedades tradicionais, a regulação moral ocorre por meio de uma “consciência coletiva”; na segunda, que emerge com o desenvolvimento das sociedades modernas, a moralidade emanaria da divisão do trabalho social. Neste viés, com o processo de complexificação das sociedades e a diversificação das tarefas, os indivíduos gozariam de maior autonomia para desenvolverem a sua personalidade e perseguirem as suas aptidões profissionais. Para Durkheim, a integração nas sociedades modernas ocorreria pela divisão do trabalho social, tendo em vista que os indivíduos desenvolveriam uma consciência acerca da interdependência das atividades exercidas pelos demais membros da sociedade. Neste viés, essa integração não

se enquadra no âmbito de uma relação instrumental, pois, dessa forma, a divisão do trabalho não teria nenhum efeito moral (SELL, 2009, p. 90), mas ocorre quando os indivíduos despertam um sentimento de solidariedade que possui uma moralidade intrínseca¹⁰:

Somo levados, assim, a considerar a divisão do trabalho sob um novo aspecto. Nesse caso, de fato, os serviços econômicos que ela pode prestar são pouca coisa em comparação com o *efeito moral* que ela produz, e sua verdadeira função é criar entre duas ou várias pessoas um *sentimento de solidariedade* (DURKHEIM, 1995, p. 21).

Como destaca Honneth, mesmo sem utilizar a categoria do reconhecimento, o pensamento de Durkheim pode ser exposto da seguinte maneira:

[...] com a divisão do trabalho mediada pelo mercado, surgem relações nas quais os membros da sociedade podem desenvolver uma forma especial de solidariedade denominada “orgânica”, porque no reconhecimento recíproco de suas respectivas contribuições para o bem-estar conjunto eles se sabem interdependentes. Enquanto Hegel enfatizava sobretudo a autonomia econômica dos participantes do mercado, que ele gostaria de ver preservada através de uma renda capaz de assegurar a subsistência, Durkheim enfatiza especialmente a *equidade* e a *transparência* da divisão do trabalho social. (HONNETH, 2008, p. 61, grifos nossos).

Assim como Hegel, Durkheim conferia um lugar de destaque às corporações as quais atribuía um papel político na defesa dos interesses profissionais na esfera pública, bem como uma função moral ao fomentarem o *laço social* entre os trabalhadores. Haveria, portanto, uma “moral profissional” – que se encontraria mais desenvolvida e avançada quanto mais consistentes e desenvolvidos fossem os grupos profissionais – que seria responsável pela regulamentação moral da vida econômica e das profissões que a animam (PAUGAM, 2007). A importância do pertencimento dos indivíduos aos grupos também se encontra presente na teoria do reconhecimento, pois na visão de Honneth “para manter vigentes e até mesmo expandir estas formas de autorrelação prática positiva, o sujeito necessita participar de grupos sociais que, de certa forma, representam um espelho do comportamento original de reconhecimento” (HONNETH, 2013, p. 65).

No contexto brasileiro, na Primeira República (1889-1930), a relevância da organização coletiva dos trabalhadores foi enfatizada por diversos pensadores como Rui Barbosa, Evaristo de Moraes e Jorge Street, que tiveram uma participação destacada nos debates sobre a criação da legislação trabalhista e dos órgãos destinados a dirimir os conflitos

¹⁰ Nas palavras de Durkheim (1995, p. 219): “Como o indivíduo não se basta, é da sociedade que ele recebe tudo que lhe é necessário, como é para ela que ele trabalha. Forma-se, assim, um sentimento fortíssimo do estado de dependência em que se encontra: ele se acostuma a estimar-se por seu justo valor, isto é, a se ver como parte de um todo, o órgão de um organismo. Por seu lado, a sociedade aprende a ver os membros que a compõem não mais como coisas sobre as quais tem direitos, mas como cooperadores [...]”.

de classe. Para estes autores, o ideal da cooperação de classes deveria ser estimulado por meio de mecanismos legais que possibilitassem a participação dos sindicatos no processo de negociação dos interesses do conflito capital e trabalho. Se, por um lado uma vertente na historiografia do trabalho concebe a incorporação dos sindicatos na lógica estatal como via de *cooptação* da classe trabalhadora, partilhamos do entendimento no qual a organização coletiva dos trabalhadores (em sindicatos, cooperativas e agremiações) torna-se um dos elementos essenciais na consecução do compromisso entre capital e trabalho – informado pela perspectiva da cooperação e da integração social – visto que permite a articulação das demandas sociais e políticas (muitas vezes implícitas) acerca do que seria considerado um trabalho justo e dotado de sentido. Nesse cenário, a confirmação das relações intersubjetivas de reconhecimento reforçaria o sentimento de solidariedade e estimularia a cooperação na esfera do mercado.

Para Durkheim, os ideais normativos de equidade e justiça não seriam normatizações “trazidas de fora da organização capitalista do trabalho”, mas se constituiriam como “pressupostos normativos necessários ao seu funcionamento” (HONNETH, 2008, p. 60). Assim, “para que os trabalhadores efetivamente possam concordar livremente com os contratos de trabalho”, na divisão do trabalho social “deve ser assegurado primeiramente que existam condições de partida iguais na aquisição das qualificações necessárias e que todas as contribuições sociais sejam remuneradas segundo seu valor real para a comunidade” (*Idem*). De acordo com Durkheim, a chamada “divisão do trabalho anômica” representaria uma ruptura parcial da solidariedade orgânica, que se estabeleceria quando “nada vem a regular os apetites individuais inevitavelmente infinitos e insaciáveis na medida em que a sociedade em seu conjunto se torna industrial” (PAUGAM, 2017, p. 134).

Sobre a legitimidade do capitalismo, Honneth alude ao chamado “problema de Marx”, no qual destacaremos a questão dos contratos de trabalho:

[...] Marx questiona se os participantes do mercado que não possuem mercadoria além de sua própria força de trabalho podem estar em condições de igualdade com a outra parte na celebração de um contrato; e é exatamente por isso que ele questiona se sua anuência a condições negociadas deve ser vista como voluntária. Como se não bastasse, ele está convencido de que os detentores do meio de produção, os capitalistas, com base em sua posição monopolista, dispõem sempre de meios suficientes para ditar aos trabalhadores ou produtores as condições de seu contrato de trabalho (HONNETH, 2015, p. 191).

Seguindo a linha crítica de Marx, a relação entre “oferta e procura” no mercado se estabelece a partir da desigualdade entre as partes, pois destituídos dos meios de produção e impelidos pelas necessidades de subsistência, os indivíduos não teriam outra opção a não ser

celebrarem contratos de trabalho injustos que – reforçando a lógica instrumental e a exploração do trabalho – impeliram a grande massa de trabalhadores à condição de miséria, insalubridade e pauperização. Contrapondo-se à visão durkheimiana de “contratos laborais justos”, a partir da leitura crítica marxista, a relação jurídica entre empregadores e trabalhadores nunca poderia ser enquadrada como uma “escolha entre iguais” estando, portanto, afastada a possibilidade da efetivação da “liberdade negativa” da esfera jurídica, que antecede a liberdade social. Sem negar a exploração vigente na “primeira hora da nova forma de organização do trabalho social”, Honneth pontua que nesse momento histórico:

[...] Os assalariados careciam de toda e qualquer proteção social ou econômica em caso de desemprego, doença, desgaste físico ou velhice. É claro que ainda não havia um direito trabalhista como o entendemos hoje; as empresas não eram obrigadas a prestar serviços de assistência em caso de doença ou falta de trabalho produzida pela própria atividade, de modo que quando se carecia do parco salário rapidamente se atingia sérios níveis de pobreza, que não podiam ser compensados (HONNETH, 2015, p. 426-427).

A ausência de “freios” normativos e jurídicos no processo de acumulação capitalista da época era marcada pelo aparato de justificação do liberalismo econômico, no qual a *insegurança* era o preço a pagar pelo *progresso, liberdade e riqueza* (HOBSBAWM, 2014, p. 335). Restava aos trabalhadores contarem com a proteção do tipo *paternalista* da figura do burguês, “cujas formas de subordinação permanecem amplamente pessoais, em firmas geralmente pequenas e à caridade para aliviar o sofrimento dos pobres” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50). Nesse cenário, Honneth questiona “quais promessas normativas do novo sistema da economia de mercado poderiam ter sido recebidas pelos assalariados?” (HONNETH, 2015, p. 427). Neste ponto, com seu funcionalismo normativo, afastando-se da concepção marxista na qual os contratos de trabalho jamais poderiam promover qualquer tipo de liberdade, tem-se na perspectiva honnethiana que, seguindo Durkheim, “as relações contratuais livres de coerção, a princípio, estão sob as mesmas condições, institucionalizáveis” (HONNETH, 2015, p. 366). Assim, os problemas da exploração e dos contratos coercitivos não devem ser entendidos como déficits estruturais a serem suprimidos *fora* da economia de mercado capitalista, mas como desafios que só podem ser enfrentados no interior dessa esfera (*Idem*).

Para o filósofo alemão, as condições materiais as quais se deparavam as primeiras gerações de assalariados, aos poucos, foram fomentando a tematização dos sentimentos de injustiça com as normas e os princípios do sistema econômico vigente, mas a existência de uma “convicção ético-laboral” ainda não se fazia presente nesse momento histórico. Entretanto, no decorrer dos séculos esse aprendizado foi sendo progressivamente articulado e

externalizado constituindo-se como uma “gramática moral” das lutas entre capital e trabalho. Conforme a análise de Honneth sobre a luta de classes no contexto europeu, as experiências de desrespeito vivenciadas pelos trabalhadores no século XIX podem ser compreendidas como “uma fonte emotiva e cognitiva de resistência social e de levantes coletivos” na busca por relações ampliadas de reconhecimento (HONNETH, 2003, p. 227). Nesse cenário, vislumbra-se o surgimento histórico dos debates em torno da *questão social*: “com esse termo, os representantes da incipiente economia de mercado pela primeira vez veem com clareza que a precária situação das classes trabalhadoras não é culpa destas, mas, na verdade, está relacionada à diluição das fronteiras sociais do mercado [...]” (HONNETH, 2015, p. 431).

Nesse processo histórico, operou-se uma mudança na interpretação normativa na esfera econômica, pois, se outrora “nos países do Velho Mundo a classe média acreditava que os trabalhadores deveriam ser pobres, não apenas porque sempre tinham sido, mas também porque a inferioridade econômica era um índice adequado da inferioridade de classe” (HOBSBAWM, 2014, p. 332); a implosão dos conflitos de classe e as denúncias das condições precárias e indignas de sobrevivência dos trabalhadores e seus dependentes, que passaram a ser endossadas por uma parcela das classes políticas e dos intelectuais na esfera pública, contribuíram para a emergência de um vocabulário normativo concorrente aos princípios liberais. A denúncia da “exploração”, os clamores por um “direito ao trabalho”, a dignidade do trabalhador, etc., eram termos que ganhavam espaço não somente entre as classes trabalhadoras – cada vez mais organizadas em sindicatos e sociedades mutualistas das mais diversas matizes políticas –, mas igualmente se achavam presente nas pautas dos capitalistas e de seus interesses econômicos. Da esfera do privatismo paternalista, a segurança expressa na ideia de proteção social passou orbitar a esfera estatal por meio da sanção de leis e regulamentações trabalhistas.

Conforme aponta Castel (2012, p. 41), a chamada “questão social” encontra-se intimamente vinculada à inquietação com relação à capacidade de coesão das sociedades. Ianni (1989, p. 145) pontua que, “nas épocas de crise, a questão social se torna mais evidente como desafio ou urgência” para os mais diversos setores da sociedade que passam a se interessar pelos temas do “desenvolvimento social, descompasso entre as conquistas sociais e as econômicas, as tensões no campo e na cidade, os riscos de explosão de descontentamento social, as lutas pela conquista de direitos, a construção de uma sociedade mais justa, o pacto social”.

Castel (2012) identifica na história do capitalismo três configurações distintas da relação salarial: a condição proletária, a condição operária e a condição salarial. A *condição proletária* situa-se historicamente no início da Revolução Industrial, momento no qual os trabalhadores encontram-se submetidos a extensas horas de trabalho em troca de uma remuneração ínfima, suficiente apenas trabalhar e se reproduzir, o que “representa uma situação de quase exclusão do corpo social” (CASTEL, 2012, p. 412). Nas palavras de Castel (2012, p. 45), nesse momento histórico “descobre-se, então, que a liberdade sem proteção pode levar à pior servidão: a da necessidade”. Conforme observa Honneth, nesse período, “em poucas décadas, as formas de resistência das classes trabalhadoras afetadas pela pauperização converteram-se num rápido processo de aprendizagem, de modo que as *demandas normativas* da nova organização do trabalho tornaram-se referência da nova organização trabalhista, e não as regras tradicionais da decência moral”.

Posteriormente, fruto das lutas e reivindicações da classe trabalhadora, a *condição operária* inaugura uma nova “relação salarial” na qual o salário deixa de ser apenas a retribuição de uma tarefa específica e passar a dar acesso a um conjunto de benefícios extratrabalho (auxílio doença, acidente, aposentadoria, etc.) e direitos trabalhistas que permitem “uma participação ampliada na vida social”, como a habitação, o consumo e o lazer (*ibid*, p. 417). Entretanto, este conjunto de benefícios não elimina a estratificação social e os conflitos de classe, pois “a classe operária vive a participação na subordinação em uma relação mais complexa que a oposição entre dominantes e dominados que se desvela em traços cada vez mais sutis, tendo em vista que não se inscreve somente na dimensão objetiva, mas também simbólica, e em zonas intersequentes: o consumo (mas de massa), a instrução (mas primária), o lazer (mas popular), a habitação (mas a habitação popular), etc”. (CASTEL, 2012, p. 416).

Sem adentrar de modo pormenorizado na experiência europeia de lutas trabalhistas, argumenta-se que, além de serem compreendidas pela ótica do paradigma da redistribuição, as greves e manifestações da classe operária engendram uma “luta por reconhecimento” que, calcadas no princípio da dignidade, colocavam no centro da esfera jurídica a ideia da “proteção” à figura do trabalhador na celebração dos contratos de trabalho. Convém lembrar que os fundamentos do direito do trabalho remontam ao século XIX quando, no processo de formação do capitalismo, “foram sendo gestadas as condições materiais, históricas e sociais para que emergisse das profundezas da via social, de suas lutas e tensões, para se constituir num ramo novo e autônomo do Direito, dotado de princípios próprios que o fisionomizam e

que são também, a sua razão de ser” (BIAVASCHI, 2007, p. 65). Observa-se assim que a posição nuclear do princípio da proteção que, de acordo com Oliveira, se disseminou com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, representou um marco na história na afirmação constitutivo a sua máxima inspiradora: “o trabalho não pode ser tratado como mercadoria”.

Aos poucos a condição degradante que a grande parcela dos trabalhadores urbanos estava condicionada, as injustiças e a ausência de normas ou regulamentos que assegurassem um mínimo de proteção e condições dignas de subsistência foram sendo tematizadas em um processo histórico como uma experiência compartilhada de desrespeito social através das lutas e reivindicações da classe trabalhadora (HONNETH, 2015). Paralelamente, o ideal da conciliação de classes enquanto vias da “pacificação social” emerge nos debates travados nas esferas política e legislativa que, com o advento do Estado de Bem Estar social, após a Segunda Guerra Mundial, passou a integrar o compromisso entre capital e trabalho, sob a égide do Estado.

De acordo com Bihl (2010, p. 36), “o modelo de desenvolvimento que o capitalismo do pós-guerra seguiu foi fundamentalmente condicionado pelo compromisso entre burguesia e proletariado”, que acabou por sancionar “certo estado da relação de forças entre as duas classes, depois de ásperas lutas, no final de muito tempo de incerteza”. Esse “compromisso” não foi resultado de uma clara deliberação entre as classes envolvidas, mas antes a confluência de um “processo muitas vezes cego e, portanto, também ilusório para seus protagonistas” (BIHR, 2010, p. 36). No que tange aos termos gerais do compromisso fordista, Bihl observa que as negociações não ocorriam “diretamente entre os membros das próprias classes”, mas por meio dos respectivos intermediários organizacionais e institucionais as “organizações sindicais e políticas do movimento operário, de um lado, organizações profissionais do patronato, de outro, com o Estado entre elas, presente ao mesmo tempo como juiz (responsável, árbitro) e como parte interessada” (BIHR, 2010, p. 37).

Para Bihl (2010, p. 38), o “compromisso fordista” “permitiu à burguesia neutralizar boa parte do conflito operário, ao fazer da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado sua legitimidade, como também o próprio motor do regime de acumulação do capital”. Nesta linha de raciocínio, ao integrar as reivindicações dos trabalhadores por meio de mecanismos legislativos e institucionais, o Estado e a burguesia buscavam arrefecer os conflitos advindos das contradições inerentes às relações entre capital e trabalho. No mesmo sentido, para Honneth, o desenvolvimento histórico de um arcabouço jurídico-institucional

destinado a regular as relações de trabalho progressivamente contribuiu para acentuar as tendências a dessocialização das lutas por reconhecimento – expressas na ação coletiva dos sindicatos, corporações e agremiações operárias – em prol de uma forma cada vez mais individualizante dos direitos sociais (HONNETH, 2015, p. 441).

Nesta seção, buscamos trazer à tona o debate acerca do potencial normativo dos conflitos sociais e da normatividade do mercado de trabalho (HONNETH, 2003. 2015), tendo como pressuposto a ideia na qual o sentido de justiça da conciliação trabalhista se inscreve no processo histórico de construção de um compromisso (sempre provisório e contingente) entre capital e trabalho visando à cooperação no mercado de trabalho (DURKHEIM, 1995; HONNETH, 2015). Nesta perspectiva, se partilharmos do entendimento de Honneth, o ideal da conciliação encontra-se sempre aberto à possibilidade da crítica imanente, tendo em vista que os mundos do trabalho encontram-se em constante (re)configuração frente às pressões externas do modo de produção capitalista. Na seção seguinte, buscaremos trazer essa discussão para a análise do processo de institucionalização da conciliação trabalhista na Justiça do Trabalho no contexto brasileiro. Para tanto, recuperaremos os debates em torno da “questão social” e as propostas de conciliação de classes que, derivada do longo processo de lutas das classes trabalhadoras por condições dignas de vida e trabalho, deram origem às Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) que, criadas em 1932, podem ser consideradas o embrião da Justiça do Trabalho (BIAVASCHI, 2007), como veremos a seguir.

2.1.1 A “questão social” e a conciliação de classes na Primeira República (1889-1930)

No âmbito da história social do trabalho brasileira, o tema da “questão social” ocupa um lugar privilegiado na compreensão das mudanças advindas com o desenvolvimento urbano e industrial na sociedade brasileira. Nesses debates, os processos históricos, sociais e políticos que culminaram na criação das primeiras leis trabalhistas e dos primeiros órgãos destinados a dirimir os conflitos entre capital e trabalho no Brasil, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), são compreendidos a partir dos diversos rastros e relatos históricos, que constituem a fonte da narrativa historiográfica. Nesta subseção, tomando como base a literatura historiográfica sobre o período, buscaremos empreender uma sociologia historicamente informada que busca reconstruir, a partir da trama das relações sociais, o processo de institucionalização da conciliação trabalhista no complexo jurídico brasileiro. Assim, a partir dessa mirada reconstrutiva buscaremos formular algumas hipóteses acerca do

ideal da conciliação na Justiça do Trabalho que, inscrito na realidade social e nas práticas dos atores sociais, acompanha as transformações normativas nos mundos do trabalho.

Como ponto de partida, ressaltamos que ao longo da Primeira República (1889-1930), grande parte da população brasileira permanecia no meio rural, e os contornos entre os universos do trabalho livre e da recém-abolida escravidão ainda permaneciam borrados e indistintos (LARA, 1998), especialmente para o grande contingente da população negra, cujo passado de lutas e resistências, contrariando o chamado “paradigma da ausência¹¹”, não se deve olvidar na compreensão das “práticas políticas e culturais dos trabalhadores urbanos pobres e do movimento operário” (CHALHOUB; TEIXEIRA DA SILVA, 2009, p. 15). Em sua “formação”¹², o operariado brasileiro assemelhava-se a uma espécie de mosaico constituído por um contingente de trabalhadores e trabalhadoras com as mais diversas origens, trajetórias e experiências (BATALHA, 1999; GOMES, 2002; GOMES; DOMINGUES, 2013, p. 20).

Nos centros urbanos como Rio de Janeiro e São Paulo, que reuniam a maior concentração operária do país entre os anos de 1920 e 1938, assistia-se ao afluxo de imigrantes internos e externos (de várias nacionalidades), que reforçavam a abundante oferta de mão de obra para os escassos postos de trabalho disponíveis¹³ (FAUSTO, 2016; CARDOSO, 2010). Dessa forma, o mercado de trabalho “ainda tardaria a se nacionalizar, dependendo, para tanto, do dinamismo do capital e de sua reverberação pelo território do país,

¹¹ No âmbito dos debates da história social do trabalho, o chamado “paradigma da ausência” remete ao fato no qual boa parte da historiografia do movimento operário na Primeira República, especialmente aqueles trabalhos produzidos nos anos de 1970 e 1980, acabavam por invisibilizar o papel dos sujeitos negros – mulheres, crianças, homens – na compreensão das práticas e da cultura operária no período. Nesse sentido, conforme salienta Nascimento (2016, p. 611), os pesquisadores que se debruçavam sobre a história do trabalho no século XX “pouco discutiam (e pouco discutem) o legado de lutas da população negra e os problemas raciais que ela enfrentava”. Entretanto, como salienta o autor, na produção historiográfica mais recente é possível encontrar uma série de pesquisas que, a partir das mais diversas fontes documentais e metodologias como, por exemplo, as trajetórias individuais e coletivas, têm contribuído para a renovação de uma história social do trabalho. Ao ampliar o seu escopo analítico, essa produção torna visível o legado das formas de organização e das lutas negras no universo do trabalho urbano (não se restringindo ao movimento operário) e na construção da sociabilidade capitalista no país (cf. BATALHA, 2009; CASTELLUCCI, 2010; GOMES; DOMINGUES, 2013).

¹² Em referência ao trabalho clássico de E. P. Thompson (1987, p. 09), ao afirmar que “A classe operária não surgiu tal como o sol numa hora determinada. Ela estava presente no seu próprio fazer-se”.

¹³ Como salienta Cardoso (2010, p. 155, grifos do autor), a imigração estrangeira de fato produziu uma europeização da força de trabalho, mas “de certa força de trabalho, aquela que ocupou as posições sociais emergentes do capitalismo urbano, e também as posições com melhores perspectivas de ascensão social no campo”, tendo em vista a discriminação com os trabalhadores brasileiros, especialmente os não brancos que acabavam permanecendo em ocupações precárias ou ainda sem ocupação. Conforme o autor, a cidade de São Paulo configurava-se como uma exceção já que “negros e mulatos foram incorporados à indústria em proporções bem maiores, compondo, já em 1893, 30% da força de trabalho industrial” (CARDOSO, 2010, p. 158).

o que viria acompanhado das migrações regionais e de uma regulação parcial das relações de trabalho” (BARBOSA, 2008, p. 239).

Paradoxalmente, se o discurso vigente apregoava o trabalho como um dos caminhos da prosperidade da nação¹⁴, os operários faziam ouvir, por meio de greves e manifestações, as condições precárias nas quais trilhavam este percurso¹⁵. Apesar de convergirem na luta por condições dignas de vida e trabalho, as formas de organização da classe operária eram muito heterogêneas e ocorriam principalmente em duas frentes: “as organizações de matriz corporativa, clássicas do mundo do trabalho, chamem-se ligas, clubes, resistências, associações mutualistas ou sindicatos; e as organizações do espaço político, basicamente os partidos” (GOMES, 2002, p. 17). No interior dessas formas de organização, observa-se a atuação de lideranças das mais variadas correntes da época – como os socialistas, os anarquistas e os comunistas – que divergiam sobre as questões relativas à eficácia das estratégias de luta a serem adotadas e:

[...] discutiam acerca do valor de iniciativas como a criação de jornais, bibliotecas, grupos de teatro e bandas musicais, embora concordassem que todas eram úteis à mobilização e à formação de uma consciência de trabalhador. Além disso, divergiam no que dizia respeito às formas de luta consideradas mais eficientes. Aqueles que, como os socialistas e também os comunistas, priorizavam a organização de partidos políticos davam destaque ao voto dos trabalhadores, bem como a luta por

¹⁴ Como aponta Ianni (1989, p. 152), com a abolição da escravatura desenvolveu-se “uma vasta louvação ao trabalho como indispensável à vida do indivíduo, dos negócios e da Nação”, sendo os principais porta-vozes e disseminadores desse discurso de dignificação do trabalho humano as “grandes figuras” políticas e intelectuais como, por exemplo, Rui Barbosa, Evaristo de Moraes e Oliveira Vianna.

¹⁵ As fontes documentais no período como, por exemplo, os relatos de médicos sanitaristas, viajantes e industriais e intelectuais, que eram veiculados nos jornais da época, revelam as condições insalubres no cotidiano fabril, bem como a precariedade das moradias dos trabalhadores e da população mais pobre. Na época, as péssimas condições de higiene e a falta de saneamento agravavam a disseminação de doenças contagiosas como, por exemplo, a varíola, a febre amarela, a malária e a tuberculose, que atingia boa parte do operariado das tecelagens e populações que viviam com escassos recursos financeiros (GILL, 2007; CARDOSO, 2010, p. 161). De acordo com Cardoso (2010, p. 161), no Rio de Janeiro, “41% das mortes ocorridas entre os anos de 1886 a 1890 resultaram de doenças transmissíveis” e “94% das mortes por causas externas em 1910 decorreram de moléstias de todo tipo”. Outro dado trazido pelo autor refere-se à expectativa de vida das mulheres: em 1910, em todo o país, era de 34,6 anos, e de 37,3 anos em 1930 (*Idem*). Em 1919, Rui Barbosa revelou em sua conferência, denominada “A Questão social e Política no país”, essa situação que se agravava devido à inexistência de leis que regulamentassem e fiscalizassem as condições de trabalho nas fábricas ou que proovessem os trabalhadores nos casos de acidentes ou de doenças ocupacionais. Em sua fala, reproduziu o texto do médico Domingos Marques de Oliveira, que fora publicada em artigo do “Dr. Ferrari” no Jornal *Correio da Manhã*, com o título “A regulamentação do trabalho nas fábricas”, para ilustrar a precariedade e insalubridade as quais os operários eram submetidos em uma fábrica do Bangu: “[...] declarava que todos os tísicos, de que havia tratado naquela localidade, onde ele clinicava, havia seis anos, eram tecelões, e atribuía a dilatação desse mal, em grande parte, à *lançadeira de chupar*, singular utensílio usado nos teares [...], e de que o operário se serve com a boca, sugando. Esse instrumento perigoso, a esse tempo já condenado na Europa, obrigava os tecedores e tecedeiras a esforços persistentes de aspiração, havendo operários que deviam exercer a sucção cada um em trezentas lançadeiras; e, passando, sucessivamente, de boca em boca, transmitia, pela comunicação bucal, o contágio da tuberculose [...]”.

representação parlamentar e por uma legislação de proteção do trabalho. Já os anarquistas que acreditavam nos sindicatos como instrumentos de “ação direta” na luta contra o patronato, propunham as greves, os boicotes e qualquer tipo de mobilização do gênero. Mas mesmo tais lideranças, que denunciavam a política parlamentar de uma forma geral, não foram estranhas às reivindicações de criação de normas que regulassem o mercado de trabalho, particularmente quando resultassem do enfrentamento entre trabalhadores e patrões (GOMES, 2002, p 17-18).

Conforme Barbosa (2008, p. 241), “as primeiras greves com claro conteúdo reivindicatório datam de 1903, organizadas por uma miríade de Ligas Operárias, Uniões Profissionais e Associações de Assistência de Resistência”. Entre os dias 15 e 20 de abril de 1906, na sede do Centro Galego, Rio de Janeiro, foi realizado o “Primeiro Congresso Operário Brasileiro” que representou um marco na coordenação das organizações operárias – que passaram a adotar o nome de sindicatos –, caracterizando uma transição da temática econômica para a esfera político-social na busca dos trabalhadores pela participação e representatividade na ordem social emergente (BARBOSA, 2008). Conforme destaca Giannotti (2009, p. 78), o Congresso contou com a participação de mais de cinquenta associações de classe de vários tipos como os grupos operários locais, sindicatos e até seções isoladas de fábricas, Uniões Gerais de vários ofícios, as Federações Operárias de São Paulo e do Rio (Fosp e Forj) e até grêmios por nacionalidade (italianos, espanhóis, alemães), sendo as principais deliberações do Congresso destacadas a seguir:

A luta central dos trabalhadores do Brasil deveria ser pela conquista das 8 horas de trabalho diário. Como primeiro passo unificado foi marcada uma greve geral para o dia 1º de maio de 1907; - A criação do jornal *A voz do trabalhador*, que será publicado somente no dia 1º de maio de 1908; - A criação de um organismo unificador da luta operária no país: a Confederação Operária Brasileira (COB); - Incentivo às mulheres para criarem suas organizações e participarem dos sindicatos [...] (GIANNOTTI, 2009, p. 79).

No ano seguinte, pelo Decreto Legislativo nº 1637 de 1907 foi regulamentada a sindicalização dos operários urbanos que, de acordo com a lei, não necessitariam de aprovação do governo, sendo os cargos de diretoria reservados “aos brasileiros natos ou naturalizados com residência no país por mais de cinco anos” (*Idem*, p. 243). Conforme aponta Barbosa (2013), no art. 8 deste Decreto já se encontra presente a ideia de *harmonia e pacificação* dos conflitos entre capital e trabalho que, posteriormente, seria amplamente difundida pelos intelectuais da época:

Os sindicatos [sic] que se constituírem [sic] com o espírito de *harmonia entre patrões e operários*, como sejam os ligados por conselhos permanentes de *conciliação e arbitragem*, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerado como representantes legaes [sic] da classe integral dos homens do trabalho e, como taes [sic], poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.

Se na letra da lei os sindicatos eram vistos como instrumentos capazes de promover a “harmonia entre patrões e operários” por meio da *conciliação* e da *arbitragem* dos conflitos, na prática esse discurso cedia lugar para a forte repressão policial, sendo os grevistas e os manifestantes agredidos e encarcerados ou ainda enviados para regiões remotas como o Acre e a fronteira com a Guiana (cf. GIANNOTTI, 2009); e, no caso dos estrangeiros, deportados do país¹⁶. Apesar da forte repressão policial, observa-se nos anos de 1917 a 1919 a intensificação das lutas dos trabalhadores por melhorias salariais e por leis que regulassem a jornada de oito horas de trabalho, o trabalho feminino (com normas que protegessem a gravidez) e dos menores, que proovessem algum tipo de assistência em casos de acidentes de trabalho e de auxílios em caso de doenças, dentre outras demandas (GOMES, 2002; BIAVASCHI, 2007). De acordo com Barbosa (2008, p. 247), “até 1930, cerca de 30 mil pessoas seriam deportadas do país, na sua maioria trabalhadores e militantes sindicais”.

Conforme salienta Paoli (1989, p. 48), ao lado dos “*cidadãos que a polícia não gosta*”, o paternalismo privatista, a assistência benemérita e a inoperância de regulamentos contratuais, completavam o quadro social de exclusão e dependência da classe trabalhadora na Primeira República. Assim, a “figura do trabalhador pobre, comum e criminalizável desde o princípio” e as repressões às formas de organização dos operários constituem um retrato de uma sociedade “questionada pelo transbordamento de suas fronteiras de *consenso* e de *conflitos* regulamentáveis, pelos inéditos reclamos de inéditos direitos sociais” (*idem*, p. 48 grifos nossos). Frente a essa sociabilidade capitalista hostil à figura do trabalhador, com a violência policial na esfera pública e as brutalidades impostas no âmbito privado do cotidiano

¹⁶ Um importante relato da época sobre as práticas de repressão policial ao movimento operário e as vivências do exílio encontra-se no livro “Memórias de um exilado”, de 1920, de autoria do militante e jornalista espanhol Everardo Dias. Conforme Ridenti, ao longo de sua trajetória, Everardo trabalhou em diversos jornais como *O Estado de São Paulo*, tendo dirigido o jornal *O Livre Pensador* e escrito textos como *Jesus Cristo era anarquista*, editado em 1920 pelo grupo do jornal *A Plebe*, do qual foi colaborador. Participou das greves de 1917 e 1919, tendo sido na ocasião desta última preso e condenado a 25 chibatadas e depois deportado com outros grevistas. Na época, o deputado federal Maurício de Lacerda e outros nomes vinculados à maçonaria (da qual Everardo fazia parte) atuaram em sua defesa, tendo este retornado ao Brasil para se estabelecer no Rio de Janeiro com sua família, em 1921. Conforme destaca Ridenti (2010): “as *Memórias de um exilado* constituem precioso documento de época, ao testemunhar as lutas dos trabalhadores e a agitação social no final da década de 1910, especialmente em São Paulo e Recife; as arbitrariedades do governo brasileiro na repressão aos grevistas; as condições carcerárias terríveis; a vida nos portos do Brasil e do mundo por onde Everardo passou a bordo do navio que o conduzia ao exílio. Expressam também a mobilização de certa intelectualidade que se formava, ao mesmo tempo contestadora da ordem estabelecida e em busca de mecanismos de afirmação social e política, seja por meio da imprensa, da militância política ou da maçonaria” (cf. Marcelo RIDENTI, Everardo Dias (Verbete Biográfico), *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro – Pós-1930*. Rio de Janeiro: CPDOC, 2010. In: <<http://cpdoc.fgv.br>> Acesso em: 25/09/2019).

fábrica, as lutas operárias por condições dignas de vida e trabalho se traduziram na busca por uma cidadania que lhes era sistematicamente negada:

Uma sociedade, portanto, onde o *campo de luta* principal parece ser o dos *direitos de reconhecimento, representação e negociação* dos trabalhadores como classe, cujas alternativas institucionais de controle e de consenso têm que se dar sobre uma outra figuração da vida popular e de sua presença. É nesse sentido que as revoltas fabris localizadas, as pequenas greves que se repõem intermitentemente, mas teimosamente, em cada empresa e as incipientes, mas reais, tentativas de organização operária no chão da fábrica adquirem simultaneamente dois aspectos fundamentais: elas se tornam realmente incontroláveis em sua repetição exasperada; e elas tematizam e revelam, na prática, uma sociedade onde a ausência de direitos torna implausível o projeto de modernidade. Ou seja, cada revolta é o ato, renovado, onde os trabalhadores tomam posse do seu lugar positivo diante de uma ordem social que não os acolhe, e *é no confronto que fazem sua experiência positiva do social* (PAOLI, 1989, grifos nossos, p. 48-49).

Nesta leitura, esses conflitos sociais quando observados pela ótica da luta por reconhecimento passam a ser entendidos como uma “força moral, [que] promove desenvolvimentos e progressos na realidade da vida social do ser humano” (HONNETH, 2003). Neste viés, os microconfrontos no chão de fábrica, as greves e as manifestações operárias na Primeira República, ao evocarem o princípio da dignidade humana, passaram a ser tematizadas como uma “*questão social*”, cujo horizonte normativo versava sobre as distintas concepções acerca de uma *sociedade justa* (PAOLI, 1989, p. 49). Dessa forma, “o espaço público de representação passa a ser enunciado (por ações operárias e não-operárias) como a realização de uma justiça social que recupere aqueles que a merecem mas não a têm, como garantias legais válidas” (*Idem*).

O conjunto de manifestações e greves, a difusão da imprensa operária, os confrontos cotidianos com o patronato e o enfrentamento à ação repressiva da polícia, além de conferirem visibilidade à causa operária, ao angariar a “simpatia” de intelectuais da época, muitos dos quais já haviam militado em prol da causa abolicionista, representavam um entrave ao desenvolvimento industrial no país. Assim, a “condição operária” tornava-se progressivamente um tema premente na sociedade brasileira através dos debates em torno da “questão social”, nos quais as visões e os entendimentos expressos pelos atores políticos e intelectuais na arena pública acerca do conflito entre capital e trabalho, bem como dos caminhos possíveis para a “conciliação das classes” são representativos das distintas interpretações normativas sobre o conteúdo moral do mercado de trabalho e os critérios da justiça social.

Convém ressaltar que os setores da indústria e do comércio possuíam demandas econômicas distintas e, por vezes, antagônicas, tendo em vista as especificidades regionais e

os interesses particulares desses atores. Apesar dessa heterogeneidade, para Gomes (2014) pode-se falar em uma espécie de convergência do empresariado, mesmo que provisória, na defesa das pautas mais gerais a serem defendidas ou barradas no processo de criação e efetivação da legislação social¹⁷.

Sob a influência dos princípios liberais, as relações de assalariamento eram juridicamente reguladas pelo Código Civil, configurando uma espécie de contrato de locação de serviços, firmado entre um contratado e um contratante, o que pressupunha uma relação onde as partes eram juridicamente consideradas como iguais e que, portanto, poderiam negociar livremente as condições da prestação de um trabalho determinado. Desde a promulgação da Constituição de 1891, que preconizava a “inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade e à propriedade”, pouco se avançaria nos debates sobre a questão social – ainda encarada como tema de “foro exclusivamente privado” –, tendo em vista o argumento no qual os trabalhadores deveriam se responsabilizar individualmente pelo seu bem-estar em um hipotético mercado de trabalho livre e concorrencial (BARBOSA, 2008, p. 240; GOMES, 2014).

Nesse sentido, grande parte da burguesia brasileira era refratária à intervenção do Estado no mercado de trabalho, pois preconizavam a “liberdade¹⁸” na condução dos seus negócios e na gestão da força de trabalho. Entretanto, para outra parcela do patronato, o clima

¹⁷ Na obra *Burguesia e trabalho*, a historiadora Angela de Castro Gomes dedica-se a explorar “as formas, a intensidade, os limites e a eficácia da atuação” das lideranças empresariais no processo de criação e efetivação da legislação trabalhista e previdenciária na Primeira República. Tendo como fontes de pesquisa os “Anais da Câmara dos Deputados”, nos períodos de 1917 a 1918 e 1934 a 1937; os “Arquivos Privados do Chefe de Governo”, de Getúlio Vargas e dos Ministros do Trabalho, Indústria e Comércio que ocuparam a Pasta até 1937, respectivamente, Lindolpho Collor, Salgado Filho e Agamenon Magalhães; e, por fim, algumas matérias veiculadas no “Jornal do Comércio”, especialmente no período da República Velha; a autora buscou mapear o clima do debate político referente ao tratamento da questão social pelos setores empresariais e seu relacionamento com os setores do Estado e do movimento operário. Segundo Gomes (2014, p. 14), apesar da “heteronomia da classe burguesa” e das diversidades regionais e setoriais, pode-se observar uma “eficiente e articulada ação política” que tinha em vista “o bloqueio e a interferência no desenvolvimento do processo de regulamentação do mercado de trabalho”. Neste sentido, se a atuação do empresariado não conseguiu alterar ou impedir o curso do desenvolvimento desse tipo de política de Estado, ela fora capaz de intervir “no ritmo e na construção do formato das soluções finais encontradas” (*idem*, p. 13). Dessa maneira, reforça-se o argumento no qual o compromisso firmado em torno da resolução da questão social no país possui uma configuração tripartite entre o Estado, a classe trabalhadora e a burguesia, apesar da manifesta diferença na influência e na correlação de forças existente entre esses três atores.

¹⁸ Como aponta Gomes (2014, p. 65), em terras brasileiras pode-se falar no fenômeno de apropriação e ressignificação dos princípios liberais, que conviviam *pari passu* “com práticas políticas autoritárias, tanto do poder central, quanto dos poderes locais”. No mesmo sentido, Barbosa (2008, p. 239) aponta que “o modelo liberal-contratualista da República Velha enquadrava-se plenamente na ordem oligárquica, pois federalismo – significando ausência de governo forte e legislador de questões sociais – e liberalismo compunham os dois lados de uma mesma moeda”.

de agitação social e as perdas econômicas advindas de deflagrações de greves, que se intensificaram entre os anos de 1917 a 1920, tornaram-se um “problema” que refreava o desenvolvimento do capitalismo e da ordem industrial no país.

Na Câmara dos Deputados, os debates sobre a questão social seguiam entre avanços e retrocessos, o que refletia a correlação de forças entre as três bancadas que articularam os seus interesses de modo mais incisivo, visando uma tomada de decisões no campo político, conforme se apresenta de maneira resumida a seguir:

1ª A dos **deputados “trabalhistas”**, segundo sua própria autoidentificação representadas basicamente pela atuação de Maurício de Lacerda, Nicanor Nascimento e Deodato Maia. Os dois primeiros eram deputados pelo Distrito Federal, atuando face a este tipo de problema desde 1912 e tendo bases eleitorais junto a parcelas do operariado na cidade do Rio. Foram os mais ativos responsáveis pela veiculação, na Câmara, dos problemas que atingiam os trabalhadores, denunciando suas dificuldades de vida e trabalho e defendendo sua atuação grevista.

2ª A da **bancada gaúcha**, uma das mais significativas da Câmara, pela importância e papel que o Rio Grande do Sul jogava na disputa pelo controle da política federal e por sua homogeneidade e disciplina, asseguradas pela liderança do Presidente de Estado, Borges de Medeiros. De forma aparentemente surpreendente, a bancada gaúcha, com sua orientação positivista, seria a que mais firmemente reagiria à regulamentação do mercado de trabalho pelo Estado.

3ª A da **bancada paulista**, que não era a mais numerosa, era, sem dúvida, a que maiores interesses econômicos representava, incluindo-se aí igualmente os da indústria e do comércio. A posição que esta bancada assumiria no curso do debate da questão social seria verdadeiramente reveladora. Isto porque sua argumentação, ao demonstrar uma grande preocupação com os problemas gerados pelas greves operárias, concluiria justamente pela necessidade da elaboração de uma legislação social que possibilitasse a superação desta questão em nome dos próprios interesses da produção do país. (GOMES, 2014, p. 84).

Apesar da heterogeneidade das bancadas atuantes na Câmara dos Deputados à época, observou-se uma crescente preocupação com a questão social seja para refrear o processo de criação de uma legislação do trabalho ou, por outro lado, posicionar-se de modo favorável e assim tentar conduzir os termos e o teor de seu conteúdo, a fim de evitar soluções consideradas “revolucionárias” ou prejudiciais às demandas econômicas do meio empresarial.

Em maio 1917, o deputado Federal “trabalhista” Maurício de Lacerda apresentou diversos projetos¹⁹ que versavam sobre o estabelecimento da jornada de 8 horas de trabalho (Projeto nº 119/1917); a regulamentação do trabalho feminino e de menores (Projetos nº 125 e

¹⁹ Como fonte primária utilizada no mapeamento desses projetos, Gomes (2014) utiliza o “Diário do Congresso Nacional, *Anais da Câmara dos Deputados*, Sessões de 2 a 31 de julho de 1917, v. III, Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, 1918”.

135/1917); a criação de creches em estabelecimentos industriais com mais de dez operários (Projeto nº 136/1917), a criação de um Contrato de Aprendizagem (Projeto nº 137/1917) e de Comissões de Conciliação e Conselhos de Arbitragem (Projeto de 02/07/1917), com representação paritária (patrões e empregados), que visavam solucionar os conflitos de classes (GOMES, 2014, p. 85). O deputado também solicitou à Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados a elaboração de um Código do Trabalho e apresentou um projeto sobre a criação de um Departamento Nacional do Trabalho, que foi aprovado sob o Decreto nº 3.550 de 16 de outubro de 1918. Entretanto, apesar de sua existência formal esse órgão não chegou a ser implementado, sendo as sucessivas tentativas de “reativá-lo” barradas pelos empresários do comércio e da indústria, que temiam o aumento da agitação no meio operário (KORNIS, 2010).

No dia 20 de março de 1919, Rui Barbosa expressou a sua preocupação com a questão social em uma conferência realizada no Teatro Lírico, no Rio de Janeiro, que teve ampla repercussão na imprensa da época. Sua fala, que iniciou com uma menção ao personagem Jeca Tatu de Monteiro Lobato, a fim de demonstrar as tantas ambiguidades de um país ainda predominantemente agrário e marcado pela escravidão, pontuou questões referentes à condição dos operários à época. Assim, abordou tópicos como o trabalho dos menores; as extenuantes horas de trabalho; as diferenças salariais entre homens e mulheres; as péssimas condições de higiene e a insalubridade dos locais de trabalho; os acidentes de trabalho, dentre outros temas que reforçavam o argumento sobre a necessidade de criação de leis que protegessem a figura do trabalhador e, por conseguinte, reconhecessem as especificidades da relação de trabalho, que é pautada pela necessidade econômica daquele que não detém os meios de produção. Entretanto, apesar das iniciativas na esfera legislativa e da sanção da Lei 3.742, de 15 de janeiro de 1919, que foi a primeira lei sobre acidentes do trabalho, Rui Barbosa concluíra que:

Nada se construiu. Nada se adiantou. A sorte do operariado continua indefesa, desde que a lei, no *pressuposto de uma igualdade imaginária* entre ele e o patrão e de uma liberdade não menos imaginária nas relações contratuais, não estabeleceu, para esse caso de minoridade social, as providências tutelares que uma tal condição exige. As fábricas devoram a vida humana desde os sete anos de idade. Sobre as mulheres pesam, de ordinário, trabalhos tão árduos quanto os dos homens; não percebem senão salários reduzidos e, muitas vezes, de escassez mínima. Equiparam-se aos adultos, para o trabalho, os menores de quatorze e doze anos. Mas, quando se trata de salário, cessa a equiparação. Em emergências de necessidade todo esse pessoal concorre aos serões. O horário, geralmente, nivela sexos e idades, entre os extremos habituais de nove a dez horas quotidianas de cansaço. (BARBOSA, 2010 [1919], p. 22).

Rui Barbosa expressou ainda seu entendimento sobre a necessidade da cooperação entre capital e trabalho, pois acreditava que essa propiciaria ganhos mútuos para ambas as partes. Ressaltou também que o empresariado deveria exercer sua função social no desenvolvimento econômico da sociedade: “os patrões não se devem esquecer de que o seu interesse prende, trava, entrosa com o interesse social, nem perder jamais de vista que não se pode tratar o trabalho como cousa [sic] inanimada”. Observa-se no trecho a seguir a noção de cooperação de classes no discurso de Rui Barbosa:

Semelhantemente, meus amigos, as reformas sociais, que vos aconselho, não são as que se embebem no espírito da luta entre as várias camadas sociais. Nomes há, que atuam como espantalhos. O de capitalismo é um desses. Não acrediteis que todos os males do sistema econômico predominante no mundo venham de que os meios de produção estejam com os detentores de capitais. Os operários não melhorariam, se, em vez de obedecer aos capitalistas, obedecessem aos funcionários do estado socializado. [...] A colaboração mútua das classes vem a ser, portanto, uma necessidade invencível. Não é maior o antagonismo do capital com o trabalho que o das nações umas com as outras; e, se entendemos que o bem da humanidade exige a redução do antagonismo entre as nações, não atino por que será que não devamos trabalhar, igualmente, com toda a nossa consciência, pela atenuação do antagonismo entre o trabalho e o capital (BARBOSA, 2010 [1919], p. 43).

Nesse período, visando evitar as greves e as manifestações dos operários, disseminaram-se distintas propostas sobre os termos de uma *conciliação* entre capital e trabalho – ideia essa já se fazia presente na criação dos *Conseil de Prud’Hommes* na França napoleônica que, criados em 1806 e reformulados em 1848, são órgãos destinados a dirimir os conflitos de classe, tendo uma composição paritária (com representantes dos patrões, trabalhadores e um juiz) – que deveria ser adotada no país. Dentre a parcela de industriais brasileiros que compactuava desse entendimento, destaca-se o nome de Jorge Luís Street.

Nos artigos e discursos de Street, pode-se identificar um posicionamento mais “permeável” às demandas operárias e à defesa da importância da atuação dos sindicatos de classe como mecanismos de efetivação do diálogo político com o patronato. Médico por formação, Street acabou se dedicando ao ramo têxtil desde 1896, com fábricas localizadas nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. Ao longo de sua vida, Street assumiu diversos cargos de direção de entidades empresariais como o Centro Industrial do Brasil (CIB), criado no ano de 1904 – tendo se originado da união da Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional, existente desde 1820, e do Centro de Fiação e Tecelagem do Rio de Janeiro –, associação que

tinha por intento defender os interesses empresariais a nível nacional²⁰. Além disso, escreveu diversos artigos defendendo algumas demandas do operariado nos movimentos grevistas de 1917 e 1919 – especialmente aquelas que se coadunavam com os seus interesses econômicos enquanto industrial²¹ – que foram publicados em jornais da época como “O País” e “O Jornal do Comércio”. Em 1917, mesmo ano em que ocorreu a greve geral na cidade de São Paulo, Street escreveu o artigo denominado “O reconhecimento dos sindicatos operários²²”, no qual manifestou o seu posicionamento sobre a importância dos sindicatos e da criação de uma legislação do trabalho:

Entre nós estas coisas estão ainda em formação, mas caminha rapidamente. Longe de nos opormos a essa marca, devemos colaborar e facilitar o seu progresso. A própria legislação deve intervir para regular os direitos e deveres dessas associações, assim como os das nossas, *instituído os necessários tribunais de arbitragem*, que, bem organizados, facilitaram muito a solução das questões que não puderem ser solvidas por conciliação direta. O velho mundo já passou pelas fases de resistência e teve de ceder. Nós devemos nos conformar com o inevitável e queimar as etapas que os outros já venceram. Isso me parece de boa e sã política para nós.

De acordo com Barbosa (2013, p. 55), para Street “as associações de classe, tornar-se-iam uma importante ferramenta no processo de conciliação entre capital e trabalho, constituindo-se ‘elemento de ordem’ e ‘apaziguamento’”. Ao mencionar as “nações mais avançadas”, observa-se a influência dos debates sobre a questão social na Europa e nos Estados Unidos no pensamento dos intelectuais e políticos da época.

Convém lembrar que após a Primeira Guerra Mundial, em 1919, foi assinado o Tratado de Versalhes – do qual o Brasil é signatário – e criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tendo como mote a promoção da justiça social. No mesmo ano de sua criação, foi realizada a primeira Conferência Internacional do Trabalho, na qual foram adotadas seis Convenções que anuíram com as principais reivindicações do movimento operário da época como a limitação da jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais; a proteção

²⁰ Cf. Sônia DIAS. Jorge Luís Street (Verbete Biográfico). In: ABREU, Alzira Alves de, *et al* (coords.). Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro – Pós-1930. Rio de Janeiro: CPDOC, 2010. Disponível em: <http://cpdoc.fgv.br>.> Acesso em: 25/09/2019

²¹ Conforme salienta Dias (2010, s.p), Street mandou construir em suas fábricas “[...] trezentas casas para alugar a seus trabalhadores, servidas de restaurantes, ambulatório, farmácia, igreja, teatro, praça de esportes, salão de baile e centro literário, além de instalar armazéns para a venda de gêneros de primeira necessidade a preços reduzidos”. Além disso, concedeu no ano de 1917 uma licença de dois meses às gestantes de suas fábricas. Essa atitude seria celebrada por Rui Barbosa que, em sua conferência sobre a Questão Social, considerava Street um industrial “dos mais adiantados”.

²² Este e outros artigos de Jorge Street foram selecionados por Evaristo de Moraes Filho e publicados no livro “Ideais Sociais de Jorge Street”, de 1980.

à maternidade; a luta contra o desemprego; a definição da idade mínima para trabalho na indústria de 14 anos; a proibição do trabalho noturno para mulheres e menores²³.

Para Biavaschi, além das Convenções da OIT, a Encíclica *Rerum Novarum* da Igreja Católica, de 1891, pode ser citada como uma das fontes materiais do Direito do Trabalho – que compreendem “o *locus* de onde o sistema brasileiro de proteção social ao trabalho foi sendo extraído no seu processo histórico de positivação” – que viria a ser progressivamente sancionado no país e, posteriormente, em 1943, sistematizado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sobre a *Rerum Novarum*, a autora salienta que:

Sem deixar de reconhecer na propriedade privada um direito natural e denunciar o socialismo como solução falsa e injusta por violá-la, e por subverter o edifício social e viciar o papel do Estado, tratou da Questão Social e, clamando por respeito à dignidade do homem, condenou a exploração desumana e o uso vergonhoso dos operários como vis instrumentos de lucro. Registrando a urgência de direitos como a jornada de trabalho, descanso, proteção às mulheres e às crianças, salário suficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado, exortou o Estado a intervir nas relações sociais [...] (BIAVASCHI, 2007, p. 124).

A postura paternalista de Street, que desagradava a muitos dos seus pares industriais, lhe renderia uma posição destacada entre os “ideólogos do Estado”, tendo em vista que, durante o Governo Vargas, Jorge Street viria a assumir o cargo de diretor-geral do Departamento Nacional de Indústria e Comércio, em março de 1931, órgão vinculado ao recém-criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), tendo contribuído “para a elaboração de várias leis trabalhistas, inclusive aquela que regulou a sindicalização” (DIAS, 2010, s.p).

Outra figura destacada nas discussões sobre a criação dos direitos sociais era o advogado criminalista Evaristo de Moraes que também argumentava que a via conciliatória dos conflitos entre capital e trabalho deveria ocorrer, principalmente por meio da atuação e do protagonismo dos sindicatos de classe (BARBOSA, 2013). Além de possuir uma vasta produção intelectual com diversos artigos em jornais, revistas e livros – dos quais se pode citar as obras *Apontamentos de Direito Operário* (1905); *Extinção do tráfico de escravo no Brasil* (1916); *Reminiscências de um rábula criminalista* (1922) –, Evaristo de Moraes era um militante da causa operária, tendo ajudado a fundar o Partido Socialista Brasileiro pelo qual concorreu a vaga de Deputado Federal sem, contudo, obter êxito (BARBOSA, 2013).

²³ Informação disponível no site: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25/09/2019

Posteriormente, no governo de Vargas instaurado em 1930, Evaristo de Moraes assumiu o cargo de Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sob o comando do primeiro Ministro da pasta, Lindolfo Collor.

Para Evaristo de Moraes era necessário efetivar um compromisso entre a classe trabalhadora e a burguesia do comércio e da indústria com a finalidade de arrefecer os conflitos sociais, que proliferavam ao longo da Primeira República. Nestes debates, a pauta do bem-estar dos trabalhadores assumia os contornos de bem comum, ou seja, associava-se ao desenvolvimento da sociedade em geral. No trecho a seguir, Evaristo de Moraes salienta a importância do papel dos sindicatos no projeto de conciliação das classes:

Para esse fim, os poderes públicos, em especial o poder legislativo, têm duas maneiras de ação: decretação de leis regulamentadoras do trabalho, e animação, dos sindicatos profissionais, que serão *chamados frequentemente a colaborar com as autoridades*; ajudando-lhes a obra colossal da *harmonização das forças industriais*, em contínua luta. A experiência tem mostrado que, onde o trabalhador isolado sucumbe, é vitorioso o obreiro sindicalizado (MORAES, 1986, p. 11–12, grifos nossos).

Conforme observa Barbosa (2013, grifos nossos, p. 47), neste excerto já se pode vislumbrar a orientação que Evaristo de Moraes tomaria no cargo de consultor jurídico do Ministério do Trabalho: “o de ‘*harmonizar*’, ‘*conciliar*’, ‘*colaborar*’ as classes sociais com o propósito de evitar os embates entre capital e trabalho”. Observa-se, portanto, uma progressiva mudança nas relações políticas entre trabalhadores, industriais e o Estado, tendo em vista que a questão social passou a figurar na “agenda estatal, assim como nos jornais da grande imprensa, nos artigos dos ensaístas, nas revoltas tenentistas no cálculo dos empresários, deixando para sempre o espaço restrito das assembleias operárias” (BARBOSA, 2008, p. 247-248).

Ao longo da década de 1920, essa mudança nos debates sobre o papel do Estado em assuntos trabalhistas refletiu no campo legislativo, ainda que de modo esparso e insuficiente, com a sanção de algumas leis de proteção ao trabalhador, a saber: a primeira lei de acidentes de trabalho (Lei 3.742 de 1919); a Lei 4.682 de 1923, mais conhecida como Lei Eloy Chaves²⁴, que previa a formação de Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP’s); a criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), por meio do Decreto 16.027 de 1923; a Lei 4.892 de 1925, ou a Lei de Férias, “que assegurou aos empregados em estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e jornalísticos um período de férias de 15 dias”; o Decreto 17.943-A de

²⁴ Em menção ao nome do deputado paulista que apresentou o projeto na Câmara.

1927, mais conhecido como Código de Menores, “que proibiu o trabalho de menores de 12 anos, e em mineração e o trabalho noturno aos menores de 18 anos”; e o Decreto 5.585 de 1928, ou Seguro enfermidade, que “criou seguro contra enfermidade e morte para o pessoal de empresa e comunicações radiotelegráficas e telegráficas” (BIAVASCHI, 2007, p. 203-204).

Ao longo desta seção, a partir de um diálogo com a teoria do reconhecimento de Honneth, buscamos caracterizar a dimensão moral das lutas dos trabalhadores que, a partir das experiências de injustiça vivenciadas pela reiterada denegação da cidadania e da valorização de seus atributos e contribuições na esfera do mercado de trabalho, expressavam tanto a luta por *reconhecimento social* quanto por *reconhecimento jurídico*. Neste sentido, os direitos sociais mesmo envolvendo questões da esfera econômica, “transcendem-nas em muito, podendo e devendo ser entendidos como uma das dimensões centrais do pacto político travado entre Estado e sociedade, tendo em vista valores culturais e um projeto de ‘boa’ sociedade” (GOMES, 2002, p. 11).

No âmbito desta discussão, foram abordados os debates travados em torno da “questão social”, a partir do pensamento de algumas personalidades com reconhecida atuação na cena política e intelectual da época – como Rui Barbosa, Evaristo de Moraes e Jorge Luís Street –, ao enfatizar nas construções discursivas sobre o conflito de classes os seus posicionamentos acerca dos “caminhos possíveis” para a conciliação entre capital e trabalho. Observa-se certa convergência no entendimento dos referidos autores sobre as limitações do Direito Civil – que pressupõe uma relação entre partes juridicamente iguais – na regulação das relações de trabalho e da necessária criação de normas trabalhistas que, ao reconhecerem a dependência e a subordinação econômica do trabalhador perante o empregador, se guiassem pelo princípio protetivo.

Na seção seguinte, a discussão adentra no período que sucede os anos de 1930, no qual se vislumbra a efetiva implementação da Justiça do Trabalho. Na sequência desse debate, serão apresentadas as categorias de “cidadania regulada” e de “pacto trabalhista” que são essenciais na problematização do processo sócio-histórico de implementação do aparato jurídico-estatal destinado a regular as relações de classes no Brasil.

2.1.2 O “pacto trabalhista” e a criação da Justiça do Trabalho (1930-1945)

Ao longo desta subseção, nos deteremos na política social implementada na Era Vargas que compreende um período no qual, sob a gestão de um governo de políticas autoritárias, a sociedade brasileira vivenciou uma série de mudanças sociais, culturais e econômicas, dentre as quais a criação da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho no país. Neste viés, iremos nos centrar no processo sócio-político que culminou com a institucionalização da conciliação trabalhista na órbita do Estado que, conforme salienta Gomes (2005), naquele período histórico, caracterizaria um “pacto trabalhista” celebrado entre a burguesia, os trabalhadores e o Estado. Neste sentido, o conceito de “pacto trabalhista” – em oposição ao de “pacto social” – desenvolvido por Gomes (2005) evidencia as complexas relações que se estabeleceram entre o Estado e a classe trabalhadora que, sem negar os efeitos das relações de poder, coloca em relevo as diversas estratégias e apropriações que os atores, individual e coletivamente, fazem do direito legal e do instrumental institucional, como veremos a seguir.

Um primeiro ponto a ser destacado refere-se ao questionamento acerca da linearidade do processo de instituição dos direitos trabalhistas. Como salienta Gomes (2002, p. 22), deve-se ter em mente que “quando a chamada Revolução de 1930 abriu caminho para algumas conquistas políticas (logo interrompidas) e para uma efetiva formulação e implementação de uma legislação social, uma luta sistemática já vinha sendo travada pela expansão dos direitos do trabalho no Brasil”. Nesse quadro interpretativo, a atuação da classe trabalhadora e do empresariado deve ser considerada como um elemento fundamental no processo de constituição do aparato jurídico-trabalhista que, apropriado pelo discurso Estatal, foi (re)elaborado e devolvido na forma de um “pacto” celebrado entre o Estado, a classe trabalhadora e a burguesia.

Para Paoli (1989, p. 50), o golpe militar de 1930, “iria levar para dentro do Estado, as demandas sociais nascidas das relações de trabalho e [...] levadas como luta entre os trabalhadores, os patrões e a sociedade”. Nesse processo de “leitura” das lutas dos trabalhadores e da burguesia que foi empreendida pelo discurso estado novista, o direito social se configurava como uma “doação” de um “Estado dadivoso”, que se anteciparia às demandas e necessidades do “povo trabalhador”:

A ideia é a de que esse pacto é uma forma de "comunicação política" fundada na apresentação do "direito social como dádiva", criando-se, por meio dela, adesão e legitimidade. Ou seja, uma ideia aparentemente paradoxal - a de "direito como favor" -, que envolve um circuito de "dar, receber e retribuir" e que se faz por meio

de uma lógica política e cultural abrangente, incompreensível dentro dos marcos de um mercado político orientado por cálculos de interesses instrumentais. Uma lógica política que combina crenças e interesses tanto dos dominantes quanto dos dominados, embora com evidente desequilíbrio de poder entre eles (GOMES, 2004, p. 175-176).

Como aponta Gomes (2004, p. 22), a construção desse aparato discursivo começou a ser delineada no período eleitoral, tendo os candidatos da Aliança Liberal²⁵, Getúlio Vargas e João Pessoa, incorporado algumas demandas dos trabalhadores (e industriais) na regulação do mercado de trabalho, sendo um indicador desse fato a criação, ainda em 1930, da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, também chamado de “ministério da revolução”.

A partir de janeiro de 1942, “lembrar” aos trabalhadores os direitos “concedidos” pelo Estado era a função empreendida por Alexandre Marcondes Filho, Ministro do Trabalho, no programa de rádio “Falando aos trabalhadores brasileiros”. Conforme Gomes (2002, p. 40-41), por três anos, Marcondes Filho falou “durante dez minutos, todas as quintas-feiras” [...] ocupando “os microfones da *Hora do Brasil*, tendo realizado mais de duzentas palestras”. A autora (2002) salienta que recursos não foram poupados na difusão da política governamental de Vargas, sendo comum a utilização dos modernos meios de comunicação da época como, por exemplo, o rádio, os discos, os cartazes de propaganda, que eram potencializados pelo poder de censura do governo. Deve-se salientar o papel da imprensa oficial na divulgação do discurso governamental. No jornal *A manhã*, a seção “Trabalho e assistência social” veiculava uma coluna denominada “Faça sua consulta!”, que recebia cartas enviadas pela população com perguntas acerca da legislação trabalhista. Conforme a autora (2002, p. 43), após responder aos questionamentos “a coluna orientava os remetentes, com frequência, a resolver seus problemas procurando a Justiça do Trabalho”.

Ao abordar as questões atinentes a esse “pacto trabalhista” amplamente difundido pelo aparelho estatal, compartilhamos da posição de Gomes (2002; 2004; 2005) e de Paranhos

²⁵ Nos meandros da chamada “política do café com leite”, na qual se alternavam na presidência os candidatos indicados pelas oligarquias mineiras e paulistas, ao contrário do que era esperado para as eleições, o então presidente eleito Washington Luís acabou por indicar o seu conterrâneo Júlio Prestes. Assim, como forma de oposição e enfrentamento aos representantes da oligarquia paulista, foi criada a Aliança Liberal pelos segmentos políticos dos estados de Minas Gerais, Rio Grande do Sul e da Paraíba para lançar a candidatura de Getúlio Vargas para as eleições de 1930. Frente à disseminação de fraudes eleitorais – que impuseram a derrota aos aliancistas e a imputação da nomeação de diversos deputados federais da oposição – e o assassinato de João Pessoa, um importante membro da Aliança Liberal e governador da Paraíba, teve início um movimento armado e um golpe de Estado que impulsionou a deposição de Washington Luís e consequentemente impediu a posse de seu sucessor Júlio Prestes (PRIORE; VENANCIO, 2010).

(2007) ao destacar o papel intervencionista do Estado, sem deixar de considerar a reelaboração das propostas governamentais pela sociedade em sua multiplicidade de configurações e relações socioculturais. Nessa leitura, nas distintas formas de apropriação do discurso produzido pelo Estado abriram-se “brechas de ação” para os trabalhadores reivindicarem os seus direitos no mercado de trabalho, pois mesmo que essas leis não fossem devidamente observadas no cotidiano das relações de trabalho constituíam-se como um “potencial normativo” (HONNETH, 2009) inscrito na *realidade* e, portanto, performativa da dimensão simbólica dos conflitos do trabalho.

Neste sentido, a ideia de *potencial normativo* evidencia a tensão entre “a realidade e a ideia normativa, entre o fático e a validade porque a ideia subjacente contém sempre mais pretensões e obrigações legitimáveis das que se encontram de fato na realidade social” (HONNETH, 2009b, p. 391). Assim, ao problematizarmos a normatividade do mercado de trabalho brasileiro, como veremos a seguir, não devemos deixar de ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abarcava apenas determinadas categorias profissionais, excluindo os domésticos e rurícolas, que representavam grande parte do contingente de trabalhadores no país no início do século XX. Além disso, a informalidade constitui um traço do mercado laboral no país (CARDOSO, 2013), sendo um fator biográfico marcante entre os trabalhadores a “trajetória profissional errática”, ou seja, nos quais se sucedem períodos de desemprego, de experiências de assalariamento não registrado, de assalariamento regulamentado, etc. Essa fluidez seria um fator que dificultaria a inscrição desses trabalhadores na cidadania alcançada pela *via* do trabalho.

Durante o Governo Provisório (1930-1934), o Estado passou a regular ativamente as relações “capital-trabalho” ao sancionar uma série de leis de cunho trabalhista e/ou previdenciário²⁶. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, em

²⁶ Como a Lei n.º 62, de 1935 (ou “Lei da Despedida”), que assegurou diversos direitos aos industriários e comerciários – como a estabilidade decenal, prevista inicialmente para os ferroviários na Lei Eloy Chaves, e outras disposições como as definições de justas causas para despedida –; a jornada de trabalho para ramos profissionais específicos como os trabalhadores do setor bancário (Decreto 23.322/33), dos serviços de telegrafia (Decreto 24.634/34) e da indústria (Decreto 21.364/32); as condições de trabalho da mulher na indústria e no comércio (Decreto 21.417-A/32); do trabalho do menor (Decreto 22.042/32), dentre outras. Uma listagem detalhada sobre as principais regras dirigidas ao trabalho entre os anos 1930-1942 encontra-se disponível em Biavaschi (2007, p. 205-220).

1932, instituída a Carteira de Trabalho (Decreto 21.175) para trabalhadores²⁷ com mais de 16 anos de idade. Em março de 1931, o Decreto 19.770 estabeleceu novas normas de sindicalização que adotava um modelo de corte doutrinário corporativista, “consagrando o princípio da unidade e definindo o sindicato como órgão consultivo e de colaboração com o poder público [...]”, visando trazer as associações de trabalhadores para a órbita do Estado (GOMES, 2002, p. 24). Posteriormente, em 1943 foi sancionada a CLT, que sistematizou as leis dispersas que regulavam as relações de trabalho, além de introduzir normas trabalhistas antes inexistentes. Assim, um complexo arcabouço jurídico de leis do trabalho progressivamente passou a instituir-se na dinâmica da sociabilidade capitalista no país, apesar de não ser acessível a todos os trabalhadores.

Convém lembrar que historicamente a legislação trabalhista foi pensada para atender o operário urbano excluindo de seu espectro protetivo o trabalhador rural e o trabalhador doméstico, que seriam regulamentados em lei própria, respectivamente pela Lei 5.889 de 1973 e Lei 5.859 de 1972. Como aponta Cardoso (2010), embora para boa parte dos brasileiros os direitos construídos ao longo da Era Vargas tenham sido apenas uma promessa, a ideia de cidadania passou a fazer parte do horizonte de expectativas dos trabalhadores do campo e daqueles que exerciam trabalhos à margem das profissões regulamentadas. O autor observa que:

[...] o problema relevante não é reconhecer que o direito social nunca é universal, no sentido de delimitar uma comunidade de titulares coextensiva à população como um todo, mas saber se ele está universalmente disponível ou é universalmente efetivo para as categorias populacionais que *ele titula*. É esse significado do pré-cidadão da cidadania varguista: sua condição de trabalhador o tornava, imediatamente, potencial titular de direitos, mas para tanto, ele precisava se qualificar e conseguir um emprego regulamentado [...]. O pré-cidadão é *constitutivo* do conceito de cidadania regulada porque, se todos os potenciais titulares do direito social se qualificassem, isto é, se todos deixassem de ser pré-cidadãos, então a cidadania já não seria regulada e, sim, cidadania social sem mais, indistinta do conceito clássico de Marshall. (CARDOSO, 2010, p. 224)

Em síntese, na chamada “cidadania regulada²⁸” (SANTOS, 1987) mencionada pelo autor, os direitos sociais estariam pretensamente ao alcance de todos os trabalhadores, desde

²⁷ Inicialmente, a carteira profissional era exigida apenas aos trabalhadores da indústria e comércio, sendo posteriormente ampliada para os trabalhadores rurais, domésticos e outros ramos profissionais (BIAVASCHI, 2007, p. 207).

²⁸ Nas palavras do autor: “Por *cidadania regulada* entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas* e *definidas* em lei. A

que cada um se habilitasse a ela e cumprisse os requisitos legais estabelecidos pelo Estado. Entretanto, diversos impeditivos de ordem estrutural e simbólica se impunham à grande massa de trabalhadores brasileiros que permaneciam nos interstícios do emprego formal e encontravam barreiras de todas as sortes – como o analfabetismo e a falta de documentos probatórios – “na integração no mundo dos direitos e de acesso às benesses civilizatórias à brasileira” (CARDOSO, 2010, p. 240).

Sobre esse tema, as pesquisas históricas demonstram a ocorrência de um processo de reelaboração e a apropriação do discurso e das políticas governamentais varguistas pelos trabalhadores não abrangidos pela burocracia estatal na efetivação e ampliação de direitos trabalhistas pela via legal. Convém destacar que, não raro, os trabalhadores rurais, apesar do alto índice de analfabetismo no campo, demandavam por meio de cartas dirigidas a Getúlio Vargas a extensão da legislação trabalhista²⁹, tendo em vista que se encontravam alijados da CLT, e outros benefícios para a agricultura valendo-se do discurso governamental e da figura paternalista de Vargas (RIBEIRO, 2009). Entretanto, para essa parcela de trabalhadores, o reconhecimento jurídico se configurava como um eterno *porvir*, sendo o status jurídico conferido pelos direitos sociais e previdenciários uma possibilidade nunca plenamente alcançada.

No plano institucional, a tentativa de abrandar os conflitos provenientes do processo de modernização capitalista que se desenvolvia no país contribuiu para a criação de órgãos destinados a conciliar e dirimir as controvérsias oriundas das relações de trabalho. De acordo com Souza (2010, s.p), em 1930, Lindolfo Collor, primeiro Ministro do Trabalho, “ao falar aos representantes das Associações Operárias do Rio de Janeiro em janeiro de 1930, assumiu

extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo de direitos associados a essas profissões, antes que por extensão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade” (SANTOS, 1987, p. 68, grifos do autor).

²⁹ Neste sentido, destaca-se o trabalho de Ribeiro (2009) que analisa um conjunto de cartas enviadas por trabalhadores rurais ao poder Executivo. O autor observa que uma parcela significativa dos missivistas, apesar do alto índice de analfabetismo no campo, demandava a extensão da legislação trabalhista, tendo em vista que se encontravam alijados da CLT, e outros benefícios para a agricultura valendo-se do discurso governamental e da figura paternalista de Vargas. Para Ribeiro (p. 70), duas noções encontram-se bem demarcadas nas cartas: “em sua noção de justiça, o roceiro procura mostrar que seu pedido era justo e por isso devia ser atendido” e, caso necessário, o justo deveria se sobrepor ao legal. No mesmo sentido, a noção de bem-estar do roceiro encontra-se associada ao bem estar da “nação” “visto que um filho da pátria era privado de seu direito a trabalhar” (RIBEIRO, 2009, p. 70). Atenta-se para o fato de que as noções de “justiça” e “bem comum” constituem uma gramática das formas de protesto investigadas por Ribeiro.

o compromisso de substituir a ‘luta de classes’ pela ‘cooperação entre as classes’”, o que se daria por meio da criação de um sistema de conciliação ancorado em tribunais de arbitramento “para a pacífica solução de todas as questões suscitadas nas relações de trabalho”.

Em setembro de 1931, Collor, no momento de assinatura do decreto que criou as Comissões Mistas de Conciliação e, em sua exposição de motivos, afirmou que as comissões seriam a via “conciliatória dos conflitos do trabalho” (*idem*). Assim, para Souza a conciliação compreende a *ideia norteadora* na construção desse aparato jurídico-institucional:

A conciliação seria a formalização da ideia de paz social e tornou-se uma das bases do Direito do Trabalho no Brasil. A Organização Internacional do Trabalho informava que na década de 1930 a maioria dos países que estabeleceram órgãos judiciários do trabalho fazia esforços de conciliação antes do início dos procedimentos judiciais. O princípio adotado na constituição das Comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e Julgamento foi o da “conciliação obrigatória”. Por este princípio, a tentativa de conciliação deveria antecipar qualquer seguimento judicial da reclamação (SOUZA, 2010. s.p).

Assim, em 1932, o Decreto 21.396 criou as Comissões Mistas de Conciliação (CMC) e, posteriormente, o Decreto 22.132 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento³⁰ (JCJ), respectivamente órgãos encarregados pelo julgamento de dissídios coletivos e individuais. As Juntas e as Comissões possuíam representação paritária, ou seja, eram compostas por um juiz togado (bacharel em Direito), que presidia as audiências, e por dois vogais, que representavam os empregados e os empregadores. Conforme Biavaschi (2007), no plano jurídico, as JCJ – instituídas em 1932 – podem ser consideradas o embrião da Justiça do Trabalho, que foi instalada efetivamente em 1941 – ainda que tenha sido anteriormente prevista nas Constituições de 1934 e 1937, criada em 1939 (Decreto 1.237) e regulamentada em 1940 (Decreto 6.596) –, e passou a integrar o Poder Judiciário em 1946. Por meio dos autos findos de processos judiciais trabalhistas, as pesquisas no campo da história social do trabalho revelam as complexas dinâmicas que se estabeleciam no processo de celebração de acordos nas Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), quando recém instaurada a Justiça do Trabalho (BIAVASCHI, 2007; CORRÊA, 2007; SOUZA, 2007).

Ao analisar os processos instaurados por mineiros de São Jerônimo (RS), nos anos de 1946 a 1957, Speranza (2013) observa esse quadro multifacetado das conciliações que

³⁰ Com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) 24/1999, as Juntas passaram a ser denominadas de Varas do Trabalho, sendo igualmente extinta a representação classista.

resultavam no chamado “meio justo” entre trabalhadores e empregadores. Para a autora, a conciliação não se restringe ao campo jurídico, mas abrange um universo de condicionantes materiais e referenciais simbólicos que influem no comportamento dos trabalhadores diante de um direito lesado ou da expectativa de retribuição financeira (SPERANZA, 2013). Neste sentido, a questão da efetividade e da renúncia dos direitos trabalhistas na negociação dos acordos – que, conforme veremos no Capítulo 5 da tese, permanece como uma questão central nas controvérsias em torno da conciliação na Justiça do Trabalho nos dias atuais – acompanha o próprio surgimento dos primeiros órgãos destinados a dirimir os conflitos individuais do trabalho.

Na obra denominada *Manual da Justiça do Trabalho*, publicada em 1942, observa-se a recomendação de Arnaldo Süssekind aos juízes em “propor e insistir na conciliação, antes de qualquer apreciação da causa e, mais tarde, logo após a instrução do dissídio, isto é, antes de proferir a decisão” (SUSSEKIND, 1942, p. 152). Destaca-se que a conciliação historicamente orienta as práticas processuais desse ramo especializado da justiça, sendo a recomendação de Süssekind incorporada no artigo 764 da CLT, na qual pode-se observar as disposições sobre a conciliação:

Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - 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. § 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (CLT, art. 764).

Como destaca Teixeira Filho (2010, p. 128, grifos do autor), a CLT atribui à conciliação a mesma “finalidade da *transação*, compreendida esta como um negócio jurídico bilateral, mediante o qual as partes, fazendo concessões recíprocas, podem prevenir o litígio, ou (como é o mais comum na Justiça do Trabalho) dar-lhe fim”. No caso dos dissídios coletivos, ou seja, aqueles que envolvem as representações de classe (patronal e dos trabalhadores), caso não haja conciliação, a decisão proferida implica em uma jurisprudência que caracteriza o poder normativo da Justiça do Trabalho. Convém lembrar que, em nossa pesquisa, iremos focar a problemática da conciliação trabalhista nos dissídios individuais trabalhistas. Por fim, ao longo desta seção abordamos o processo histórico de institucionalização da Justiça do Trabalho, a fim de demonstrar como o instituto jurídico da conciliação trabalhista se caracteriza como uma prática jurídica instrumental à coordenação da

ação dos operadores do direito do trabalho e aos jurisdicionados (trabalhadores e empregadores).

2.1.3 A relação teórico-normativa entre a conciliação trabalhista na Justiça do Trabalho e o princípio jurídico da proteção

Nas seções anteriores, empreendemos um diálogo com a teoria da justiça de Axel Honneth, a fim de demonstrar que o ideal da *conciliação de classes*, historicamente, remeteria à construção de um compromisso (sempre provisório e contingente) entre capital e trabalho visando à cooperação no mercado de trabalho (DURKHEIM, 1995; HONNETH, 2015). Neste viés, a partir da perspectiva da luta por reconhecimento de Honneth ressaltamos que o “que está em jogo” nos conflitos moralmente motivados não são meramente as relações de poder (ou ainda as questões redistributivas), mas o desejo de inclusão dos indivíduos enquanto membros com direitos iguais na sociedade (BOLTANSKI; HONNETH; CELIKATES, 2014). Em outras palavras, buscamos demonstrar que o compromisso entre capital e trabalho encontra-se imbricado com a gramática moral das lutas trabalhistas por condições dignas de vida e trabalho. Dessa forma, as exigências de justiça social no âmbito do mercado de trabalho têm o seu fundo normativo na tematização das injustiças e desigualdades de ordem material e simbólica vivenciadas pelos trabalhadores no seio da organização capitalista do trabalho (HONNETH; 2015).

Também foi abordado o método da reconstrução normativa de Honneth e, em seguida, a reconstrução da esfera do mercado laboral elaborada pelo autor (2015, p. 432) que nos permitiu evidenciar que, a partir dos debates em torno da “questão social”, a gramática moral das lutas dos trabalhadores “fazia-se reconhecer com mais nitidez quando surgiam categorias jurídicas no vocabulário da resistência que pareciam tomar literalmente as promessas normativas do mercado”. Neste sentido, nosso enfoque com a reconstrução normativa recaiu no tema da “questão social” e os seus desdobramentos no processo sócio-histórico de desmercantilização do trabalho visando assegurar uma rede de seguridades e de proteção social (CASTEL, 2012). Assim, chegamos à constatação de que entre os valores e as exigências de justiça que emergem da gramática moral das lutas trabalhistas, encontra-se a proteção ao trabalhador e o reconhecimento de sua dignidade enquanto pessoa humana. Conforme salientam Rosenfield e Pauli (2012, p. 327), na perspectiva de Honneth, “o trabalho integra, concomitantemente, as esferas do direito e da solidariedade social”, assim deve-se ter

em mente a complementariedade da noção de trabalho decente e trabalho digno, tendo em vista que “[...] o trabalho decente permite a configuração de um modelo de direitos a serem respeitados, enquanto o trabalho digno remete aos valores e à moral”. Conforme aponta Honneth, neste momento histórico:

[...] falava-se num “direito ao trabalho”, que não mais desaparecia do discurso de reivindicações de proteção do trabalho, e de garantias elementares em caso de enfermidade, assim como, é claro, logo surgiria a acusação de “exploração”. Todas as exigências ou acusações assim feitas têm sentido apenas sob a condição de que toda ideia de um contrato de trabalho “livre” já tinha sido normativamente aceita ou, ao menos, tolerada: onde se reclamava um “direito” ao trabalho deve-se, antes, ter regulamentado institucionalmente que o trabalho não pode ser atribuído de maneira paternalista ou simplesmente decretado; **onde se exige uma proteção ao trabalho e pagamento do salário em caso de doença, o que está em jogo é a ideia de que o respeito ao contrato de trabalho pelo empresário exige implicitamente o cumprimento de uma série de medidas de proteção**; e, por fim, onde há uma acusação de “exploração”, deve-se antes ter-se concedido ao sujeito laboral um direito jurídico em benefício de sua atividade (HONNETH, 2015, grifos nossos p. 432-434).

Nesta perspectiva, buscamos demonstrar que, no contexto brasileiro, a compreensão puramente individual de liberdade de contrato foi progressivamente sendo contestada pelos trabalhadores organizados em corporações e sindicatos, sendo um dos elementos centrais no processo político de criação da legislação trabalhista. Vimos que nos debates travados em torno da “questão social”, entre as elites políticas e empresariais as propostas acerca da conciliação de classes evidenciavam a necessidade da criação de normas trabalhistas que, ao reconhecerem a subordinação econômica do trabalhador, se guiassem pelo princípio protetivo. Assim, o surgimento do Direito do Trabalho enquanto um ramo autônomo do Direito tem na sua ontologia o princípio da proteção à dignidade do sujeito trabalhador.

Conforme salienta Vianna *et all* (1999, p. 16-17), ao introduzir uma série de mecanismos de proteção ao trabalhador, o Direito do Trabalho no Brasil “infiltrou no campo do direito um argumento de justiça”, tendo conferido ao direito privado clássico “um novo significado, pondo-o também a serviço da justiça social”. No mesmo sentido, para Silva e Horn (2008, p. 13) o sentido de justiça do princípio da proteção não se restringe à ideia de subordinação jurídica ou à relação que se estabelece entre empregado e empregador, visto que remete, “em última instância, aos elos de coesão social e às demandas decorrentes da insegurança dos não-proprietários no capitalismo”.

Neste sentido, por meio da abordagem sócio-histórica inspirada no método da reconstrução normativa de Honneth (2015), buscamos tecer a relação teórico-normativa entre o princípio da proteção ao trabalhador no Direito do Trabalho, assentada na noção da

assimetria das partes nos conflitos trabalhistas, e a dimensão normativa da conciliação trabalhista na Justiça do Trabalho, que compreende o seu conteúdo moral orientado para a questão da justiça no equacionamento dos conflitos entre capital e trabalho. Convém ressaltar que a articulação proposta entre o princípio jurídico da proteção e a conciliação trabalhista não derivou de uma escolha dada aprioristicamente na construção da pesquisa, mas do movimento reflexivo constante entre o universo empírico e as perspectivas teóricas mobilizadas na construção da problemática de nossa investigação. Assim, conforme se observará na análise empírica da tese, o princípio da proteção emergiu como um princípio de justificação mobilizado nas críticas e justificações dos atores da comunidade jurídica nos debates em torno da incorporação – por meio da Resolução 174, de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) – das ações e políticas institucionais de incentivo aos meios alternativos de resolução de conflitos (MASC's), que desde 2006 passaram a ser desenvolvidas pelo Conselho Nacional da Justiça (CNJ). Dessa forma, o diálogo com o método da reconstrução normativa se descortinou como uma possibilidade teórico-metodológica de compreendermos a relação entre o princípio jurídico da proteção, tendo como pano de fundo o ideal de justiça social que este princípio incorpora, e a dimensão normativa da via conciliatória no equacionamento dos conflitos trabalhistas.

Neste ponto da tese, ao fazermos a transição deste debate inscrito no campo da filosofia moral para a sociologia moral, não devemos perder de vista a dinâmica cambiante do “pano de fundo moral” (ABEND, 2010) das sociedades, tendo em vista que os princípios jurídicos estão implicados nas práticas sociais e, portanto, mantêm o seu conteúdo aberto às interpretações normativas dos atores sociais. Entendemos que ao “superar o abismo entre a filosofia política e a práxis social”, a perspectiva da reconstrução normativa permite “abordar o justo como construção social” (ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015, p. 671) e, por conseguinte, refletir a partir da pesquisa empírica a transformação dos princípios e valores que estruturam o ideal da conciliação na Justiça do Trabalho. Assim, sem cairmos em um relativismo acrítico, ao fazermos de seu conteúdo moral da conciliação trabalhista a problemática empírica e teórica de nossa investigação, cabe questionar o que os atores da comunidade jurídica trabalhista entendem como o critério de justo nas conciliações, e o que consideram inaceitável no equacionamento dos conflitos individuais trabalhistas.

Nas seções seguintes, nos dedicaremos a refletir sobre as mudanças no princípio jurídico da proteção. Conforme veremos, desde meados da década de 1970, frente às transformações do capitalismo e nos mundos do trabalho, e, a partir da década de 1990, com o

avanço das políticas de inspiração neoliberal, a ontologia protetiva do direito trabalhista passou por uma série de deslocamentos em seu conteúdo, a partir de distintas perspectivas interpretativas na doutrina trabalhista que tem o seu núcleo semântico assentado na ideia de flexibilização. Esses deslocamentos normativos no princípio da proteção *juslaboral*, se inscrevem em um contexto marcado pela flexibilização das formas de contratação e remuneração no mercado de trabalho (HONNETH, 2015).

2.2 O princípio jurídico da proteção no contexto das transformações no mundo do trabalho

Ao longo desta seção, iremos abordar a relação entre a moral e o direito que, enquanto um fenômeno socialmente construído e compartilhado, não pode ser dissociado dos significados, dos valores e dos princípios que configuram o “pano de fundo moral” (ABEND, 2010) das sociedades. Nesta perspectiva, por meio da noção de “sensibilidades jurídicas” (GEERTZ, 1997) propomos fundamentar uma análise que trate de modo simétrico os “princípios jurídicos” do direito do trabalho e os sentidos de justiça que os profissionais do mundo jurídico atribuem a estes princípios. Dessa forma, partimos do entendimento no qual os princípios da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas integram uma “sensibilidade jurídica” compartilhada (e disputada) entre os atores da comunidade jurídica trabalhista, que será apreendida sociologicamente enquanto uma das dimensões analíticas do “senso de justiça” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) dos operadores do direito do trabalho, que compõem o nosso modelo de análise das controvérsias em torno das políticas conciliatórias na JT.

Conforme salienta Geertz (1997, p. 275), muito mais do que um conjunto de normas positivadas, regulamentos, princípios e valores universais, o direito nas diversas sociedades “é parte específica de uma forma de imaginar a realidade” e, portanto, se encontra intimamente vinculado aos contextos culturais locais. Dessa forma, o processo de construção do “fato jurídico” se caracteriza como uma forma de “emparelhamento das configurações factuais com as normas” (*Idem*). Pode-se afirmar que a construção das qualificações jurídicas compreende uma forma de conceber o mundo que passa por um trabalho, ou um processo ativo e igualmente subjetivo, de tradução para a linguagem jurídica. Assim, os pesquisadores devem questionar o modo como as instituições judiciais e os profissionais da prática jurídica empreendem a “tradução da linguagem da imaginação para a linguagem da decisão, criando

assim um sentido de justiça determinado” (GEERTZ, 1997, p. 260). Esse sentido de justiça trata-se, portanto, de uma sensibilidade jurídica que se encontra situada em contextos culturais particulares:

Aquele sentido de justiça que mencionei acima – a que chamarei, ao deixar paisagens mais conhecidas na direção de lugares mais exóticos, de **sensibilidade jurídica** – é, portanto, o primeiro fator que merece a atenção daqueles cujo objetivo é falar de uma forma comparativa sobre as bases culturais do direito. Pois essas sensibilidades variam, e não só em graus de definição; também no poder que exercem sobre os processos da vida social, frente a outras formas de pensar e sentir [...] (GEERTZ, 1997, p. 261, grifos nossos).

Neste sentido, as sensibilidades jurídicas revelam que “o direito constitui e é constitutivo da ordem social”, na qual os atores sociais exprimem suas crenças, moralidades, significados e visões de mundo compartilhadas (MOTA, 2010, p. 236). Para Mello, Mota e Sinhoretto (2013, p. 17), apesar das especificidades do sistema legal norte-americano³¹, as contribuições de Geertz são essenciais para se pensar uma análise que “mais do que uma oposição entre o formalismo do direito e a realidade social, entre a *lei* e os *fatos*, trate de modo simétrico os princípios jurídicos, assim como os significados atribuídos ao sentido de justiça”.

Mello, Mota e Sinhoretto chamam atenção para o fato de que “[...] as questões da justiça, do Direito, da norma estão para além daquilo escrito nos códigos do Direito” (2013, p. 17) que acabam por incidir “sobre o envolvimento das práticas, e as interpretações sobre as mesmas, procurando contextualizar as categorias e a utilização e apropriação das mesmas” (*ibid*). Observa-se no âmbito da antropologia a ênfase conferida à perspectiva dos atores na apreensão da dimensão moral dos direitos. Para Mota (2009), a sociologia da crítica permite ao pesquisador observar o modo “como os atores qualificam suas condutas” e como estas se inscrevem “em um conjunto de regras morais e de sensibilidades jurídicas que dá forma à coordenação de suas ações, destinando sentido, significado comum e plausibilidade” sobre a conduta considerada adequada nessas situações (MOTA, 2009, p. 116). Entretanto, mais do que um repertório moral mobilizado na dinâmica das interações, as sensibilidades jurídicas são referenciais simbólicos mais abrangentes que, no caso dos sentidos da proteção no ramo jus laboral, encontram-se intimamente relacionados com as transformações políticas, sociais e econômicas e seus desdobramentos nos mundos do trabalho, conforme veremos a seguir.

³¹ Como destacam Mello, Mota e Sinhoretto (2013, p. 18), seguindo de Kant de Lima (1995), “as proposições de Geertz se inscrevem nos princípios que regem a cultura jurídica americana, segundo a qual o Direito é fruto do consenso entre os indivíduos que acordam as regras de acordo com ‘condutas normais e locais’”.

2.2.1 Os sentidos da proteção na doutrina trabalhista

Neste tópico, apresentaremos as distintas abordagens do princípio jurídico da proteção a partir de uma revisão bibliográfica nas obras da literatura jurídica do direito do trabalho, também denominada como “doutrina trabalhista” (cf. SILVA; FIGUEIRA, 2012), visando situar essas vertentes interpretativas com a discussão acerca das transformações nos mundos do trabalho. Convém ressaltar a importância desse debate para a nossa análise empírica, tendo em vista que esse princípio jurídico configura-se como um “princípio de justificação³²” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) que, mobilizado nos posicionamentos críticos dos atores da comunidade jurídica trabalhista, nos permitirá compreender quais são as questões morais que subjazem os debates em torno da principiologia trabalhista na construção da política conciliatória na Justiça do Trabalho, advinda com a Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Conforme salientam Silva e Figueira (2012, p. 303), no âmbito do debate doutrinário, pode-se identificar distintas concepções e discursos em torno dos fundamentos e do papel do princípio da proteção no Direito do Trabalho. Segundo os autores, o discurso doutrinário-protetivo pode ser sistematizado em diferentes vertentes interpretativas como a “doutrina trabalhista clássica”; a “vertente de flexibilização” ou ainda, mais recentemente, com os “novos debates” que são encetados por uma geração de “jovens autores [que] encontram na busca pela dignidade um fundamento para a proteção” (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 321).

Convém ressaltar inicialmente que, na década de 1930, remontando aos debates sobre a autonomia do Direito Comercial, ficou assentado no âmbito da comunidade jurídica que, para ser considerada autônoma, uma disciplina “precisa possuir vasta legislação sobre o seu objeto e institutos e princípios próprios, que dominem a sua matéria, assegurando-lhe unidade e coesão” (SILVA, 2005, p. 185). Neste viés, observa-se a importância dos princípios no Direito que, para Plá Rodriguez, podem ser caracterizados como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram diretamente ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a

³² O conceito de “princípio de justificação”, que integra o referencial teórico da sociologia da crítica de Luc Boltanski, será abordado de maneira mais detalhada na primeira parte do Capítulo 4 da tese.

interpretação das existentes e resolver os casos não previstos” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 35).

Assim, diversos autores na área jurídica enfatizam a relação existente entre os princípios jurídicos e os valores que, inscritos nas sociedades, informam a construção do ordenamento jurídico. Dentre esses autores, Amauri Mascaro Nascimento destaca que os princípios jurídicos são “como *valores* que o Direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não podem afastar-se, para que possam cumprir adequadamente seus fins” (NASCIMENTO, 2002, grifo nosso, p. 903). Na visão de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 180), o “princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão e reprodução ou recriação dessa realidade”. Em síntese, “todo sistema jurídico se organiza em torno de princípios gerais ordenadores que, ao mesmo tempo em que expressam os valores mais profundos que estão na base das opções feitas na atividade de ordenação, buscam lhe atribuir unidade interna” (SILVA; HORN, 2008, p. 08). Neste viés, conforme pontua Biavaschi (2007), convém apenas destacar que o processo de autonomização do Direito do Trabalho implicou na caracterização de um *conjunto* de princípios especiais³³, que lhe conferem fisionomia própria perante aos demais ramos jurídicos, dentre os quais se insere o princípio da proteção ao sujeito-trabalhador que, no momento de criação do Direito do Trabalho, buscou romper com a “lógica liberal da igualdade das partes e contrapondo-se ao primado da autonomia das vontades”.

Nos limites da tese, não pretendemos aprofundar os debates sobre os princípios jurídicos inscritos na área da filosofia do Direito, tendo em vista que nossa pesquisa se debruça sobre a relação entre a moral e o direito que, a partir de uma abordagem da sociologia moral, atente para o senso de justiça dos operadores do mundo jurídico e os sentidos de justiça que estes atribuem ao princípio da proteção e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que constituem uma das dimensões do nosso modelo gramatical das controvérsias jurídicas em torno da política conciliatória na Justiça do Trabalho.

³³ De acordo com Oliveira (2009, p. 106), “o adjetivo especial funciona como diferenciador em relação àqueles princípios do Direito do Trabalho que são aplicáveis a outras disciplinas, mas que são próprios da disciplina laboral, como o princípio da razoabilidade, não-discriminação, boa-fé, função social do contrato e função social da empresa”. Dessa maneira, a expressão “princípios especiais do Direito do Trabalho” remeteria “aos princípios próprios e *exclusivos* do juslaboralismo, tais como o princípio da proteção, irrenunciabilidade, primazia da realidade, isonomia salarial, entre outros” (*Idem*, grifo nosso).

Como destaca Heimer (2010), o direito constitui um dos múltiplos sistemas normativos que existem no mundo social e, às vezes, esses sistemas se sobrepõem, apoiando-se ou reforçando-se mutuamente, ou, em outros momentos, entram em conflito. Dessa forma, as mudanças e transformações no sistema normativo de uma sociedade acompanham a dinâmica cambiante do social. Conforme aponta Ramos Filho (2012, p. 308) “a tutela da relação de trabalho, efetivamente, sofre metamorfoses ao longo da história, tendo em vista alterações externas à normatividade estatal, ocorridas na própria relação entre as classes sociais”. Neste sentido, o Direito do Trabalho no contexto brasileiro exemplifica a intrínseca relação entre distintos sistemas normativos externos à esfera jurídica, pois como vimos na primeira parte do capítulo, historicamente observa-se a influência da esfera econômica nos debates sobre a regulação do mercado de trabalho quer seja por meio das teorias liberais ou, mais recentemente, do neoliberalismo que, especialmente em contextos de crise econômica e social, direcionam as suas críticas à função protetiva do Direito do Trabalho ao proporem a “flexibilização” ou ainda a “modernização” da legislação trabalhista no país, conforme veremos a seguir.

2.2.1.1 A proteção ao trabalhador como a ontologia do Direito do Trabalho

De acordo com Silva e Figueira (2012, p. 305), na cultura jurídica trabalhista brasileira “a ideia de proteção se apresenta como um *ethos* a caracterizar as primeiras gerações de juristas trabalhistas brasileiros”, que foram fortemente influenciados pelos debates dos autores clássicos da literatura jurídica latino-americana, dentre os quais se destaca o jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez, cuja obra *Princípios de Direito do Trabalho*, publicada originalmente em 1975, foi amplamente recebida e difundida na cultura jurídica trabalhista brasileira (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 306). Entre os doutrinadores clássicos do juslaboralismo brasileiro, pode-se citar os nomes dos juristas e magistrados Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1916-2014) e de Arnaldo Süssekind (1917-2012), que foi um dos integrantes da comissão redatora da CLT, em 1943. De acordo com Silva e Figueira (2012, p. 305, grifos dos autores), esses juslaboralistas podem ser caracterizados como “representantes ou herdeiros dos *protecionistas de primeira geração*”.

O primeiro autor a empreender uma sistematização dos princípios trabalhistas foi o espanhol Eugenio Pérez Botija, na obra *Derecho del trabajo*, de 1947, tendo destacado os princípios da irrenunciabilidade, da aplicação da norma mais favorável e do rendimento (*cf.*

SILVA, 2005, p. 185). Em 1948, o também espanhol José Pérez Leñero, na obra *Teoría general del derecho español*, “individua como princípios do Direito do Trabalho, tal como fez Botija, a irrenunciabilidade de direitos, mas também o princípio tutelar³⁴, o da condição mais benéfica e o da continuidade dos contratos de trabalho, não mencionados pelo precursor [Botija]” (*Idem*). Para Plá Rodriguez, figurariam como princípios trabalhistas³⁵ os princípios da proteção, que se desdobra em três regras ou subprincípios, a saber, *in dubio pro operário*, condição mais benéfica e norma mais favorável; irrenunciabilidade, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, boa-fé e não discriminação (PLÁ RODRIGUEZ, 2000). No entendimento de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, na obra *Principiologia do Direito do Trabalho* (1999[1997]), figurariam entre os princípios especiais do Direito do Trabalho os princípios da proteção, do *in dubio pro operário*, da condição mais benéfica, da norma mais favorável, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade, da igualdade, da razoabilidade e da primazia da realidade.

Sem adentrar de modo detalhado nos meandros conceituais dos princípios e/ou subprincípios para cada um dos referidos autores, convém apenas caracterizar as proposições centrais do paradigma protetivo na *abordagem clássica* da disciplina ao abordar o princípio da proteção e as suas três dimensões específicas – *in dubio pro operario*, a condição mais benéfica e a norma mais favorável – e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, tendo em vista que esses princípios se encontram intimamente vinculados à problemática em torno da conciliação trabalhista.

Sobre o *princípio da proteção*, no entendimento de Plá Rodriguez (2002, p. 83), o Direito do Trabalho nasce com a preocupação central de “proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”. Para o autor, a proteção configura-se como a “razão de ser” do direito trabalhista e deve ser observada no trabalho hermenêutico dos operadores do direito. No mesmo sentido,

³⁴ Trata-se de outra denominação para o princípio da proteção que, de acordo com Oliveira (2009, p. 109), também pode ser denominado como princípio a favor, princípio tuitivo, princípio *pro operário*.

³⁵ Plá Rodriguez, ao analisar a obra de 14 autores, que se propunham a empreender alguma enumeração dos princípios trabalhistas, identificou a menção a mais de 25 princípios diferentes, sendo alguns apenas com denominações distintas (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 25). O autor ressaltou o fato de que essas obras geralmente admitiam a existência dois ou três princípios, nunca mais de seis ou de sete (*idem*). Dessa forma, se evidencia a existência de divergências com relação à enumeração dos princípios trabalhistas entre os estudiosos do tema, o que acaba resultando na diversidade de sistematizações propostas que irão variar de acordo com os critérios adotados pelos autores.

para Pinho Pedreira da Silva (1999), “a proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho, como revela a história deste” (SILVA, 1999, p.26).

Nesta perspectiva doutrinária, a proteção legal conferida aos trabalhadores visa amenizar, na esfera legal, a desigualdade material e simbólica construída na relação entre o empregado e o empregador, parte economicamente mais forte que, além de deter os meios de produção, possui a prerrogativa de dispor da força de trabalho em troca de uma contraprestação salarial paga ao empregado. Decorrente da dependência econômica e caracterizando a relação de emprego, faz-se presente a subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador. Como apontam Silva e Figueira (2012, p. 312), “a subordinação jurídica, a superioridade hierárquica do empregador, a dependência econômica do empregado, o comprometimento da pessoa do próprio trabalhador na relação de emprego e a ignorância dos direitos” são elencadas por Pinho Pedreira da Silva como “as principais razões para a adoção de um princípio da proteção”. Os autores também apontam os fundamentos do princípio da proteção que são elencados por Plá Rodriguez:

A ruptura com a ficção da igualdade jurídica, a opção legislativa de favorecer os trabalhadores, a compensação da desigualdade econômica com a “recuperação”, pelos trabalhadores, “no terreno do direito o que perdeu no terreno da economia”, a grandiosidade das leis protetoras, a configuração especial do Direito do Trabalho, a tutela preferencial, a afirmação de que o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho provém do reconhecimento de uma *necessidade* de proteção, para operários e trabalhadores em geral, são os argumentos centrais trazidos por Plá Rodriguez (2000), pela voz de doutrinadores estrangeiros, como fundamento para o princípio (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 306).

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade de direitos, em linhas gerais, este prevê que os direitos trabalhistas não são disponíveis, isto é, que o trabalhador não poderá renunciar a algum direito (como férias ou 13º salário) ao negociar um contrato de trabalho. Conforme Oliveira (2009, p. 67), esses princípios possuem uma ontologia intrinsecamente protetiva, pertinentes ao bem-estar do trabalhador na sua significação absoluta como pessoa humana. Como pontuam Silva e Figueira (2012, p. 305) “o paradigma de proteção presente no Direito do Trabalho nas primeiras décadas do século XX, que caracteriza a proteção típica do pré-Estado Providência”, pode ser denominado como “protecionismo clássico” (cf. FREITAS JÚNIOR, 1999), conforme se observa a seguir:

Por oposição ao protecionismo promocional típico da regulação adotada em regimes de *Welfare State*, o protecionismo clássico teria como alvo de proteção o empregado considerado **hipossuficiente**, e o **Estado**, o protagonista da ação protetora. Em relação às técnicas de proteção, enfatizam-se as normas cogentes, restringindo ou vedando transações. Quanto ao **trabalhador**, apresenta como tipo ideal da proteção **o operário não qualificado e, por extensão, outras categorias**. E em relação à natureza das formas, **o protecionismo clássico buscaria alcançar o vínculo**

empregatício, com pouca atenção aos mecanismos de ação sindical e de regulação coletiva autônoma (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 305, grifos nossos).

Na categoria do “protecionismo clássico” no juslaboralismo – mobilizada enquanto um “tipo ideal” (FREITAS JÚNIOR, 1999, p. 93 apud SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 306) –, observa-se que a proteção se encontra direcionada ao hipossuficiente que, no contexto do desenvolvimento industrial, encontrava na figura do *operário* a personificação do sujeito a ser tutelado. Em linhas gerais, essa abordagem doutrinária clássica surge em um contexto marcado pelo paradigma industrial nas relações de trabalho consubstanciado no modelo fordista de produção que remete à grande empresa industrial centralizada, à produção em massa baseada em economias de escala, ao consumo de massa de produtos padronizados, a promoção de um conjunto de benefícios sociais e previdenciários (GUNET, 1999; GUIMARÃES, 2006). Para os trabalhadores da grande empresa industrial centralizada e burocratizada, a dimensão da “segurança” na adesão às atividades capitalistas, além das garantias asseguradas pela via do Estado, se dá por meio da própria empresa “capaz de oferecer não só perspectivas de carreira, mas também infraestrutura para a vida cotidiana (moradias funcionais, centros recreacionais, organismos formadores) [...]” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50).

Entretanto, conforme discutimos na primeira parte do capítulo, quando tratamos do tema da legislação trabalhista no país, o conceito de cidadania regulada (SANTOS, 1987) evidencia o fato de que o estatuto do reconhecimento jurídico aos trabalhadores se limitava àquelas profissões definidas em lei, ou ainda ao trabalho formal (com assinatura da carteira de trabalho), o que acabou por excluir do seu núcleo protetivo uma grande parcela de trabalhadores como os trabalhadores do campo e os domésticos. Assim, diferindo dos países do capitalismo central, no qual a proteção figurava como componente basilar da cidadania, no caso brasileiro essas proteções nunca foram disseminadas para a totalidade da população, sendo possível se falar em uma “sociedade salarial incompleta”, decorrente da reprodução histórica das desigualdades econômicas e simbólicas como forma de perpetuação dos privilégios das elites em nosso país (NARDI, 2006). Entretanto, como destaca Cardoso (2010, p. 428), apesar da promessa integradora dos direitos sociais e trabalhistas não estar acessível a todos, a sua existência como possibilidade se inscreveu no horizonte da sociabilidade capitalista no país.

No âmbito da comunidade jurídica trabalhista, o princípio da proteção entendido enquanto a ontologia do Direito do Trabalho se estrutura em torno de alguns eixos discursivos que

versam sobre a dignidade do sujeito trabalhador, a desmercantilização do trabalho, a retificação jurídica das desigualdades e a justiça social (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 323). Como buscaremos demonstrar no tópico seguinte, em meados dos anos 1990, observa-se a chamada “crise e transformação” (DELGADO, 2008) do Direito do Trabalho, no qual se vislumbra o surgimento das vertentes de flexibilização do princípio da proteção. Em um cenário marcado pelo avanço do neoliberalismo e de intensas transformações nos mundos do trabalho, observa-se o crescente apelo à flexibilização do viés protetivo do direito laboral na regulação do mercado de trabalho.

2.2.1.2 O princípio da proteção frente à flexibilização

Antes de adentrarmos no debate em torno das vertentes de flexibilização do princípio da proteção que figuram em parte da literatura jurídica trabalhista, convém abordar brevemente as transformações contemporâneas nos mundos do trabalho, tendo em vista os seus desdobramentos na flexibilização do viés protetivo da legislação trabalhista. Além disso, abordaremos o fenômeno da judicialização das relações de trabalho que, ao lado dos debates sobre o acesso à justiça, nos permitirão compreender o contexto social no qual surgem as ações e as políticas de incentivo aos meios alternativos de solução de conflitos (os MASC's) criadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que, criado em 2004 pela Emenda Constitucional 45 de 2004, constitui o órgão responsável pela supervisão administrativa e orçamentária da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (Varas e Tribunais Regionais do Trabalho).

Em meados das décadas de 1970 e 1980, a configuração político-econômica estabelecida com o modelo fordista de produção que, após a Segunda Guerra Mundial, se coadunou com as políticas dos Estados de bem-estar social³⁶ implementadas nos países do capitalismo central, entrou em crise. Assim, o equilíbrio econômico do período, que se encontrava pautado na coordenação entre o crescimento da produção e os ganhos de produtividade que mantinham os lucros estáveis, a partir da década de 1960, mostrava os sinais de seu desgaste (HOBSBAWM, 2014). Ao lado da crise da norma de consumo e da produção em massa, com as crises do petróleo, de 1971-1972, e o crescimento do desemprego

³⁶ Conforme destaca Esping-Andersen (1995, p. 78), o *welfare state* não constitui um modelo único, tendo em vista que os países que buscaram promovê-lo, apesar de estarem “voltados para objetivos semelhantes, divergiam enormemente em termos de ambições e do modo pelo qual respondiam às suas metas”.

estrutural, observa-se a crescente repercussão do ideário neoliberal e dos discursos em prol da redução da intervenção do Estado nas atividades econômicas. Segundo Harvey (2012, p. 140), a década de 1970 demarca o advento de uma nova configuração econômica que, denominada como “acumulação flexível”, tem como características a “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”, em contraposição à rigidez característica do fordismo.

Com a revolução tecnológica e informacional e a intensificação do fenômeno da globalização, observa-se a integração global dos mercados financeiros, a expansão do comércio internacional e a transnacionalização da produção e do consumo, bem como no desenvolvimento de uma nova divisão internacional do trabalho. Esse fenômeno deve ser compreendido levando-se em consideração os processos de reestruturação produtiva que, em linhas gerais, compreendem o desenvolvimento de um conjunto de mudanças organizacionais no trabalho e nos sistemas produtivos, bem como das formas de contratação. Assim, visando acompanhar as demandas cambiantes da economia, as empresas acabam por adotar estratégias como a descentralização da produção buscando “a produtividade não mais no sentido da grande série, mas internamente no sentido de flexibilidade do trabalho, na alocação das operações de fabricação” (CORIAT, 1994, p. 56). Essa “fábrica flexível” e “enxuta”, “que elimina estoques e esperas, produz exatamente aquilo que pode vender, reduz progressivamente os custos, automatiza-se e se organiza em rede, jogando para as parceiras tudo o que lhe parece descartável” (VIANA, 2000, p. 159). Essas novas formas de produzir acarretam inúmeras consequências nas relações de trabalho, que abrangem:

[...] o afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e demissão), implicando especialmente a possibilidade de se recorrer facilmente ao trabalho em tempo parcial e ao trabalhado temporário: aqui, flexibilidade rima diretamente com instabilidade. Mas isso conduz também à flexibilidade do tempo de trabalho em função dos imprevistos da produção, por meio da adoção de múltiplas fórmulas de “horários variáveis” e de se recorrer, com mais frequência, ao trabalho em tempo parcial (BIHR, 2010, p. 92).

Tendo em vista os objetivos de nossa pesquisa, não iremos nos deter de maneira exaustiva nas mudanças organizacionais³⁷, mas abordá-las de modo abrangente, a fim de situar alguns de seus desdobramentos na esfera jurídico-trabalhista brasileira. Assim, convém ressaltar que no contexto brasileiro, essas mudanças se intensificam a partir da década de

³⁷ Um debate sobre as mudanças normativas que acompanharam transformações no capitalismo em uma perspectiva histórica, que abrange o modo de acumulação fordista até chegar ao toyotismo e ao advento da lógica da produção flexível, foi realizado em Vasconcellos e Silva (2015).

1990, no qual se observa a implementação dos processos de reestruturação produtiva e o avanço das políticas de inspiração neoliberal. Conforme pontua Cardoso (2003, p. 84), nesse período, acentuam-se as “pressões em prol da flexibilização dos mercados de força de trabalho, tendo como premissa o discurso da modernização das relações entre capital, trabalho e Estado na nova ordem produtiva mundial”. No mesmo sentido, observa-se um movimento de crescente contestação à função do Direito do Trabalho na regulação do mercado de trabalho, calcado principalmente nos discursos empresariais em prol de uma maior liberdade aos empregadores e da autonomia aos empregados na negociação das condições contratuais, o que se alinha ao argumento de que a legislação trabalhista seria demasiadamente “rígida”. Assim, ao longo dos anos 1990, ganhou força uma determinada visão que apontava a necessidade da adoção de “políticas invariavelmente favoráveis à flexibilização das leis trabalhistas, com o propósito de reativar o crescimento econômico, aumentar a produtividade das empresas e a competitividade dos países latino-americanos”, com vistas a “facilitar” a sua “adaptação às exigências da globalização”³⁸ (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 09).

Se, por um lado, a Carta de 1988 consolidou uma série de direitos sociais e trabalhistas³⁹, no decorrer da década de 1990 foram sancionados diversos dispositivos legais que flexibilizaram as formas de contratação e dispensa, da remuneração e da jornada de trabalho. Conforme salientam Artur e Freitas (2005, p. 01), os debates sobre a constituinte encontram-se permeados por distintas “noções do direito” e de justiça que, de forma genérica, se consubstanciaram em uma visão de direito como “fonte de equidade para relações desiguais”, mas igualmente como “fonte de flexibilidade, dadas as demandas econômicas”. Exemplificam esse movimento flexibilizador das leis trabalhistas, as leis sobre o “contrato por prazo determinado para admissão de pessoal acima do quadro fixo da empresa”, que também previa a possibilidade de adoção do “banco de horas” – espécie de flexibilização da jornada

³⁸ No mesmo sentido, conforme aponta Noronha (2000, s.p): “A maioria dos estudos sobre mercado de trabalho na América Latina aponta duas características gerais: de um lado, baixa produtividade e competitividade; de outro, a existência de um conjunto detalhado de leis do trabalho. Isto levou muitos analistas a tomar a segunda como determinante da primeira e, portanto, a propor um programa de *desregulamentação*”.

³⁹ Com a Constituição de 1988 alguns aspectos do sistema jurídico de relações de trabalho sofreram importantes modificações, dentre as quais pode-se destacar a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime de FGTS; a criação de uma indenização para dispensa arbitrária; aumento do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; aumento de 1/3 da remuneração das férias; ampliação da licença maternidade de 84 para 120 dias; elevação da idade mínima para admissão no emprego passou de 12 para 14 anos; a inclusão das estabilidade especiais de dirigente sindical e de dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), dentre outros (NASCIMENTO, 2011, p. 149). Porém, observa-se no texto constitucional que a disposição sobre o princípio da irredutibilidade salarial prevê a ressalva para os acordos ou convenções coletivas, o que demarca também a adoção de medidas flexibilizadoras na própria Carta Magna.

de trabalho (Lei n. 9.601/988); o “regime de tempo parcial” (MP n. 1.879-17199 que acrescentou o art. 58-A à CLT), a “suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses para fins de qualificação profissional vinculada a negociação entre as partes” (MP. 1726/98); o “contrato de aprendizagem” (Lei n. 10.0971/2000); o “trabalho-estágio” (MP n. 2.164/99); dentre outras (NASCIMENTO, 2011, p. 150). Como aponta Barbosa (2016, p. 486), “a admissão destas formas é justificada por discursos pró-flexibilização a fim de instilar uma ressignificação jurídica e social da noção de trabalho protegido”.

Convém destacar que o Brasil adota o chamado “modelo legislado”⁴⁰ (NORONHA, 2000) no campo da regulação do trabalho, no qual “a legislação produzida no Parlamento ou no Executivo Federal responde em boa parte da regulação do mercado de trabalho e também das relações institucionais de classe” (CARDOSO, 2003, p. 188). Neste sentido, em “um modelo legislado como o brasileiro é de se esperar que o conflito entre capital e trabalho se dê, em grande medida, em torno dos mecanismos legislativos e judiciários, responsáveis pela normatização e aplicação da norma legal” (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 99). Para Cardoso, em decorrência desse modelo, pode-se afirmar que as relações de trabalho são, desde logo, “juridificadas”, sendo que parte da solução dos conflitos do cotidiano do trabalho acaba aportando regularmente na Justiça do Trabalho (CARDOSO, 2003, p. 188; CARDOSO; LAGE, 2007, p. 163). Entretanto, ao longo da década de 1990, vislumbra-se um crescimento exponencial no número das reclamações individuais impetradas nas Varas do Trabalho, fenômeno que caracteriza a “judicialização das relações de trabalho” no país.

Para Cardoso e Lage (2007), o aumento sem precedentes nas demandas trabalhistas individuais expressa tanto a flagrante evasão dos empregadores ao cumprimento das normas trabalhistas quanto a tentativa dos trabalhadores de fazerem valer os seus direitos. A crescente deslegitimação do Direito do Trabalho por parte dos empregadores, a ineficácia dos órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), e a crise do trabalho organizado

⁴⁰ Segundo Noronha (2000), seria possível identificar “três espaços normativos” na caracterização dos modelos de relações de trabalho: a lei, os contratos coletivos e as normas locais das empresas, que são estabelecidas unilateralmente pelos empregadores. No caso brasileiro, a análise da “divisão de trabalho” de cada um desses espaços, ou seja, “do que cabe a cada um regular nas relações de trabalho”, seria possível apontar que “[...] a lei prevalece sobre os contratos coletivos e sobre as normas definidas unilateralmente pelas empresas” (NORONHA, 2000, s.p). Entretanto, deve-se levar em consideração as diferenças regionais e setoriais, pois “para determinadas regiões ou categorias, sendo que em alguns casos, por exemplo, pode-se dizer que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, enquanto os contratos, se existentes, têm papel subordinado” (*Idem*).

no nível micro ou de empresa constituem alguns dos fenômenos intrínsecos à judicialização das relações de trabalho no Brasil (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 99-101).

Segundo Guimarães (2004), apesar deste contexto marcado pela judicialização das relações de classe, não raro “o poder público, o MTE [Ministério do Trabalho e Emprego], os economistas envolvidos na elaboração de políticas públicas para o mundo do trabalho e tantos outros agentes importantes das relações de classe no Brasil” convergiam no entendimento de que o Direito do Trabalho constituía “um empecilho à reestruturação produtiva, em particular, e econômica, de maneira geral”, que seriam necessárias à retomada do crescimento e da modernização da economia brasileira (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 100). Como aponta Cardoso, essa nova configuração das relações de classes no Brasil:

[...] conferiu à Justiça do Trabalho, na década de 1990, um lugar central. **Se aquelas relações sempre foram juridificadas, a novidade nesses anos foi sua crescente judicialização:** capital e trabalho defrontam-se não mais (ou primordialmente) por meio de mecanismos de representação coletiva, como sindicatos, comissões de empresa ou centrais sindicais, mas, cada vez mais, pela mediação de advogados e juízes do trabalho, intérpretes do direito. O direito do trabalho, pois, é constitutivo do que são as classes sociais, de seu lugar no mercado de trabalho e das relações possíveis entre elas (CARDOSO, 2003, grifos nossos, p. 190-191).

Assim, ao lado desse conjunto de transformações, no âmbito da doutrina trabalhista, observa-se a intensa contestação ao papel e função do princípio da proteção caracterizando “uma atmosfera de ruptura paradigmática no campo da dogmática do Direito do Trabalho” (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 314). De acordo com Oliveira (2008, p. 124), pode-se falar em uma crise do princípio da proteção no ramo juslaboral, na qual se inserem diversas perspectivas ou vertentes doutrinárias⁴¹ que enfatizam, de modo mais ou menos premente, a flexibilização da ontologia tutelar do Direito do Trabalho. Dentre os autores contemporâneos que se inserem nessa vertente crítica ou contestatória ao princípio da proteção, destacam-se os nomes de Arion Sayon Romita, Bueno Magano e Luiz Carlos Amorim Robortella.

⁴¹ De acordo com o autor (2008, p. 46), “seria possível identificar três correntes doutrinárias em relação à flexibilização no Brasil: favoráveis à flexibilização; contrários à flexibilização; moderados ou intermediários”. Conforme aponta Barbosa (2016), com base na classificação elaborada pelo advogado trabalhista e professor da USP Nelson Mannrich (1998), pode-se identificar três tipos de flexibilização trabalhista na doutrina brasileira: [...] a flexibilização de proteção, caracterizada pela imposição estatal de normas inderrogáveis pelas partes, favorecendo precipuamente o empregado; a flexibilização de desregulamentação, que consiste na minimização de direitos trabalhistas em favor da sobrevivência da empresa; e a flexibilização de adaptação, correspondente ao ajuste das normas jurídicas, pela via da negociação coletiva, às necessidades de produção ou aos momentos de crise econômica (BARBOSA, 2016, p. 488).

Conforme salienta Plá Rodriguez (2000), Magano e Romita contestam a fundamentação do princípio da proteção frente às novas dinâmicas que se estabeleceram com os avanços tecnológicos e informacionais que demandam um trabalho especializado, no qual os trabalhadores, que possuem um diploma de nível superior, não se encontram mais sujeitos àquela subordinação típica do operário fabril. Como aponta Giraudeau (2010), para Magano o Direito do Trabalho seria “rígido e genérico”, visto que parte do princípio no qual os trabalhadores são sempre hipossuficientes e, portanto, carecem de proteção do Estado. Neste sentido, a ideia de flexibilização para este autor pode ser entendida enquanto um “abrandamento” das medidas protetivas da legislação trabalhistas, “dando espaço para uma maior liberdade de negociação das condições contratuais, especialmente quando verificada maior autonomia do trabalhador, já não mais restrito à simples condição de operário” (GIRAUDEAU, 2010, p. 02).

Para alguns autores, como Romita, a flexibilização do viés protetivo do Direito do Trabalho, especialmente frente às crises econômicas, permitiria a manutenção dos empregos e a redução dos custos da produção, o que permitiria maior competitividade às empresas no mercado global (OLIVEIRA, 2009, p. 46). No artigo denominado “O princípio da proteção em xeque”, publicado em 2002, Romita defende o entendimento no qual a função do direito do trabalho “é regular as relações entre empregado e empregador” e não proteger o empregado, tendo em vista que qualquer ramo do direito, a fim de levar a cabo a realização do ideal de justiça, não deve “proteger algum dos sujeitos de dada relação social” (ROMITA, 2002, p. 02). Além disso, ao mencionar o trabalho de José Castán Tobeñas, intitulado como “La idea de justicia social”, publicado em 1966, na qual o autor afirma que “as normas do Direito do Trabalho, por estar ele baseado na justiça social, devem ser sempre interpretadas a favor do trabalhador”, Romita destaca que essa assertiva resulta de uma concepção de justiça insatisfatória e iniqua, tendo em vista que em sua visão:

[...] a justiça e o direito devem perseguir soluções de **equilíbrio harmônico** (que se traduzirá umas vezes em proteger o trabalhador, mas outras vezes em prestar proteção à empresa) e devem estar, sempre, a serviço da coletividade, que tem preferência sobre o interesse próprio dos indivíduos e dos grupos (ROMITA, 2002, p. 03).

Conforme se observa no trecho destacado, a ideia de proteção aos postos de trabalho ou ainda a proteção à empresa, segundo Oliveira (2009), caracterizaria a chamada “viragem ontológica” do direito do trabalho.

A mudança liberalizante é tão radical, no sentido de transformação profunda, a denominação mais compatível com a nova disciplina laboral seria **direito ao trabalho**, eis que o bem maior a ser protegido seria o próprio emprego, não o

trabalhador hipossuficiente. Proteger ao trabalho significa dispor de um sistema legislativo capaz de propiciar a manutenção dos postos de trabalho existentes, bem como facilitar a dispensa e a admissão dos trabalhadores. Em outras palavras, intenta-se retirar a feição protetora que é concebida como causa de uma rigidez. Porém, a investigação do alcance profundo desta viragem ontológica jus laboralista identifica que proteger o trabalho, implica, de fato, em proteger aquele que detém o trabalho (OLIVEIRA, 2009, p. 127, grifos nossos).

Assim, a chamada “viragem ontológica” (OLIVEIRA, 2009) se caracteriza pela aplicação do princípio de proteção àquele que detém o trabalho, o empregador ou as empresas, visto como aquela entidade capaz de assegurar as condições econômicas necessárias ao desenvolvimento econômico do país. Conforme salienta Barbosa (2016, p. 489), dentre os autores que propõem a revisão do princípio da proteção ao trabalho, destaca-se ainda o nome de Luiz Carlos Amorim Robortella, para quem o direito do trabalho deve assumir a função de “organização da produção” e “disciplinarização da economia” operando como um “instrumento de política econômica, principalmente na regulação do mercado de trabalho”.

Em síntese, nessas perspectivas doutrinárias de flexibilização as reformas ou a “modernização” da legislação trabalhista demandariam algum grau de “abrandamento” ou ainda a inversão da ontologia protetiva do direito do trabalho, tendo como justificativa o discurso das crises econômicas, a salvaguarda dos empregos ou ainda a competitividade das empresas brasileiras. Entretanto, conforme vimos, a ideia de flexibilização não constitui um conceito unívoco que, no âmbito da doutrina trabalhista, também é confrontado por autores (VIANA, 1999; OLIVEIRA, 2009; DELGADO, 2008) que, ao invés de negar o princípio da proteção, evidenciam a necessidade de revisá-lo ou ampliá-lo (BARBOSA, 2016).

Assim, conforme evidenciam Silva e Figueira (2012) reconhecendo a necessidade da adequação da legislação trabalhista frente às transformações contemporâneas nos mundos do trabalho, uma nova geração de juristas na área trabalhista propõe a expansão ou a ampliação do sentido protetivo do direito do trabalho que passaria a abranger outras formas de prestação de trabalho, que não se enquadram na típica “relação de emprego” (DELGADO, 2008; DELGADO; MIRAGLIA, 2011). Convém lembrar que, inserindo-se nos desdobramentos da Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016) o trabalho no século 21 é marcado pela difusão de novas tecnologias que modificaram sobremaneira os modos de produção, de consumo e as relações de trabalho no Brasil e no mundo. Neste sentido, de maneira paradoxal,

o uso dessas tecnologias pode tanto implicar em ganhos de autonomia⁴² para os trabalhadores, como vir a se converter em formas agravadas de exploração e desumanização do trabalho (SUPIOT, 2018).

No âmbito da sociologia do trabalho, estudos recentes têm demonstrado os efeitos adversos do trabalho realizado por meio das plataformas digitais – como Uber, iFood, Rappi, dentre outros –, que vem sendo denominado como “uberização do trabalho” (ABÍLIO, 2019), dentre os quais se destaca as incertezas de remuneração, a sobrecarga de trabalho e a ausência de proteção jurídica pela legislação trabalhista o que, em caso de adoecimento, ampliaria a vulnerabilidade econômica e social desses trabalhadores. Conforme aponta Casimiro (2012, p. 59), “as percepções dos trabalhadores acerca da segurança ou da insegurança nas relações laborais têm consequências diretas na sociedade como um todo, no seu envolvimento cívico, na sua vida familiar e também em áreas como a da saúde física e mental”. Conforme aponta Honneth (2015), em sua reconstrução normativa do mercado de trabalho:

No seio do mercado de trabalho capitalista, que desde os anos 1970 revela tendências de segmentação num núcleo protegido e numa periferia não qualificada, os quais, no entanto, estão relativamente protegidos quanto ao direito do trabalho e ao Estado, o estatuto normativo dos assalariados começa a erodir de tal maneira, em decorrência do desbloqueio dos interesses empresariais de lucro, das empresas e estratégias de produção transnacionais, que, sem dúvida, há uma perda real das conquistas obtidas até aquele momento (HONNETH, 2015, p. 469).

Além disso, segundo o autor, a constatação dessas “irregularidades” e injustiças pelos trabalhadores, dada a nova correlação de forças entre capital e trabalho e os seus impactos no movimento sindical, em sua maioria, permanecem na esfera individual, sendo a percepção do “fracasso” nas suas trajetórias laborais tematizada “como algo que só pode ser atribuído à capacidade, ao compromisso e, necessariamente, à sorte de cada indivíduo” (HONNETH, 2015, p. 482). Assim, as promessas de autonomia e liberdade nas relações de trabalho contemporâneas podem vir a se converter em uma forma de liberdade puramente individual,

⁴² Para uma discussão mais aprofundada sobre a questão da autonomia do/no trabalho, sugerimos consultar o artigo de Rosenfield e Giraud (2018), no qual os autores apresentam os resultados da pesquisa empírica desenvolvida com tradutores(as) no Brasil e na França. Em sua análise, os autores desdobram o conceito de autonomia em três dimensões – operacional, identitária e social – e, a partir de um diálogo com a teoria normativa de Axel Honneth, buscam associar a reflexão sobre a autonomia nas formas contemporâneas de trabalho com a problemática da justiça social. Dessa forma, inspirados em Honneth, os autores evidenciam a pluralidade de critérios de justiça que – para além do “trabalho assalariado” em um contexto de sociedade de bem-estar” – se inscrevem nas expectativas normativas desses profissionais, bem como a necessária externalização e coletivização das lutas por “reconhecimento e visibilidade, por remuneração justa, por um mercado regulado, por segurança social” que “poderia ser capaz de conformar a institucionalização do justo para o trabalho independente” (ROSENFELD, GIRAUD, 2018, p. 231).

resultando na perda do efeito socializador e cooperativo do mercado de trabalho, pois conforme destaca Honneth (2015, p. 484), o “grau de anomalia na esfera mediada pelo mercado de trabalho social mede-se exatamente por essa reconversão da promessa de liberdade social na de pura liberdade, ainda meramente individual”. Neste sentido, conforme apontamos na primeira parte deste capítulo, se o compromisso entre capital e trabalho é sempre provisório e contingente, na realidade fática, os desenvolvimentos errados na esfera do mercado de trabalho evidenciarão “a crescente erosão da ideia condutora da corresponsabilidade social” (HONNETH, 2015, p. 481). Entretanto, seguindo a proposta do autor, o olhar sociológico permitiria identificar na pluralidade do social aquelas expectativas normativas e práticas sociais que, dado o seu potencial normativo, descortinam os possíveis caminhos da liberdade social (ROSENFELD; GIRAUD, 2018; ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015).

Conforme salientam Silva e Figueira (2012, p. 322), as novas abordagens na doutrina trabalhista brasileira “encontram na busca pela dignidade um fundamento para a proteção”, sendo importante ressaltar que a CF/88 reconhece a proteção ao trabalho como um direito fundamental. Assim, conforme salienta Supiot (2018, s.p), “qualquer reforma séria das leis trabalhistas deveria ter como alvo mais democracia econômica”, bem como garantir aos trabalhadores os ganhos “de autonomia e controle sobre suas vidas profissionais, criando mais salvaguardas ativas, que permitam às pessoas tomar iniciativas, e complementar as salvaguardas passivas herdadas do modelo fordista”.

Por fim, ao longo desta subseção foi possível observar a existência de distintas vertentes em torno do princípio da proteção no direito trabalhista. Neste sentido, buscamos evidenciar que – mesmo caracterizando-se como um código positivado que tem por escopo classificar a pluralidade e a complexidade dos fatos do mundo social em qualificações próprias à esfera legal (o *dever-ser*) – o direito encontra-se sujeito a diversas percepções e apropriações pelos atores sociais que são empreendidas com base no senso de justiça e suas avaliações normativas (GEERTZ, 2006; CARDOSO DE OLIVEIRA, 2010a; KANT DE LIMA, 2010, SCHUCH, 2005). Dessa forma, tendo em vista a pluralidade dos sistemas simbólicos, torna-se possível pensar a existência de diversas “sensibilidades jurídicas’ ou sentidos de justiça operando no mesmo campo jurídico institucional, na medida em que tal campo constitui-se na interação com outros universos de significados” (SCHUCH, 2003, p. 167) Além disso, empreendemos um breve debate sobre as transformações contemporâneas nos mundos do trabalho, a fim de demonstrar que as transformações no direito do trabalho

não se encontram restritas à esfera jurídica, tendo em vista que, conforme salienta Zelizer (2011, p. 56), “a prática jurídica exhibe certa coerência interna e autonomia, mas não se desenvolve nem existe num mundo totalmente à parte”. Dessa forma, frente à crescente desigualdade⁴³ nas relações de trabalho e emprego na sociedade contemporânea, “o Direito do Trabalho e a cultura jurídica de seus intérpretes e atores persistem refletindo sobre si, a partir da discussão do princípio da proteção” (SILVA; FIGUEIRA, 2012, p. 323).

⁴³ Sobre as potencialidades e as limitações da utilização da categoria do reconhecimento e a sua interseção com os conceitos de justiça e de desigualdade, sugerimos consultar o artigo de Maciel, Rosenfield e Schneider (2017). Neste trabalho, os autores apresentam um apanhado de algumas pesquisas empíricas que mobilizam a categoria do reconhecimento em estudos empíricos relacionados às experiências de desrespeito jurídico e social no cotidiano das relações de trabalho (que versam sobre temas como o trabalho doméstico, a questão da dignidade do trabalhador terceirizado, a descartabilidade do profissional do telemarketing, dentre outros), bem como descortinam alguns caminhos teóricos e empíricos possíveis na articulação destes três conceitos visando a “compreensão da multiplicidade de desigualdades e injustiças produzidas e vividas nas sociedades atuais” (MACIEL; ROSENFELD; SCHNEIDER, 2017, p. 273).

3. AS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS DE INCENTIVO AOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: OS MODELOS JURÍDICOS DA HARMONIA E DA EFICIÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No Capítulo anterior, vimos que a valorização da conciliação no equacionamento dos conflitos individuais trabalhistas acompanha a instauração da Justiça do Trabalho, sendo a conciliação de classes um ideal fundante desta instituição. Assim, se ao longo de sua trajetória, “a Justiça do Trabalho foi, de algum modo, se modificando para atender às demandas e aos conflitos pertinentes ao desenvolvimento capitalista e às tensões entre capital e trabalho” (SAMAGAIA, 2019, p. 202), o seu caráter conciliador se mantém presente nos dias atuais, caracterizando a existência de uma cultura da conciliação trabalhista que abrange tanto a esfera institucional – as políticas judiciárias que orientam as atividades dos magistrados, servidores e advogados trabalhistas – quanto os usos práticos e os sentidos que esses atores atribuem à via conciliatória como solução dos conflitos individuais trabalhistas.

Seguindo Hiltin (2015, p. 34), ressaltamos que compartilhar uma “cultura” não significa dizer que os constructos simbólicos e morais que ancoram o funcionamento das instituições judiciais são imutáveis, tendo em vista que, além de serem influenciados por uma série de fatores estruturais, culturais e históricos, os sentidos socialmente compartilhados nos contextos institucionais são plurais. Dessa forma, tanto as práticas conciliatórias quanto os sentidos que os atores atribuem à conciliação se modificam ao longo do tempo. Assim, ao olharmos para a conciliação trabalhista nos dias atuais, frente ao conjunto de mudanças no aparato jurídico-institucional advindas com a incorporação das ações e políticas institucionais de incentivo aos meios alternativos de resolução de conflitos (MASC’s), que desde 2006 passaram a ser desenvolvidas pelo Conselho Nacional da Justiça (CNJ), observa-se a emergência de um novo modelo conciliatório na Justiça do Trabalho.

Na primeira parte do capítulo, iremos abordar o surgimento das formas alternativas de administração de conflitos que, advindas com a terceira “onda” de acesso à justiça, integram um movimento de abrangência internacional que, em meados das décadas de 1970 e 1980, propunha uma série de reformas no sistema de justiça visando à ampliação do acesso à justiça – nas instâncias judiciais ou extrajudiciais – e a redução da judicialização das relações sociais. Na segunda parte do capítulo, nos deteremos nas mudanças no sistema de justiça brasileiro advindas com a Emenda Constitucional 45/2004 que, também denominada de “Reforma do

Judiciário”, resultou na instalação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2005, e, posteriormente, na criação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em 2006. Nesse contexto, foi criado o “Movimento pela Conciliação” pelo CNJ que compreende um marco na implementação da “cultura da conciliação”, expressão utilizada pelos atores do mundo jurídico e pelo próprio judiciário brasileiro na promoção das políticas judiciárias de incentivo à via consensual. Na última parte do capítulo, enfocaremos a recepção destas políticas no judiciário trabalhista, dentre as quais se insere as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s), que constitui um evento no qual os tribunais se dedicam à realização de mutirões de acordo visando à promoção da “cultura da conciliação”. Assim, o objetivo deste capítulo será realizar a terceira etapa da reconstrução normativa da gramática moral da conciliação trabalhista, demonstrando como os ideais e os valores emergentes dos modelos consensuais ou alternativos de justiça progressivamente foram incorporados nas políticas conciliatórias do judiciário trabalhista.

3.1 Os debates sobre o acesso à justiça e os meios alternativos de solução de conflitos (MASC’s)

O acesso à justiça se encontra intimamente relacionado com a “judicialização das relações sociais” fenômeno que, segundo Vianna *et al* (1999), caracteriza a crescente “invasão da semântica do direito” nas relações intersubjetivas e o envolvimento do Poder Judiciário na regulação das questões sociais e políticas. No contexto norte-americano e europeu, a judicialização e o acesso à justiça se inserem no processo de ampliação do rol de direitos, que se vislumbra a partir da segunda metade do século XX. Neste cenário, o acesso à justiça passou a ser compreendido como “o mais básico e fundamental dentre os direitos humanos” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988 p. 08), sendo a sua plena fruição uma das condições essenciais para o exercício da cidadania nas democracias modernas. Assim, a problemática acerca dos entraves à efetivação do pleno acesso à justiça adquire centralidade nas pesquisas jurídicas que surgem na Europa e nos Estados Unidos, em meados dos anos 1960. Entretanto, a consolidação de uma agenda de pesquisas sobre a temática ocorre no final dos anos 1970,

tendo sido impulsionada pela criação do Projeto Florença⁴⁴ (*Florence Project*) que consistia em um amplo estudo de direito comparado sobre o tema do acesso à justiça.

Nesta seção, a partir de uma revisão bibliográfica, iremos abordar a temática do acesso à justiça a fim de situar os seus desdobramentos no surgimento e na difusão dos meios alternativos de solução de conflitos, os MASC's, que abrangem técnicas como a arbitragem, a conciliação e a mediação judiciais e extrajudiciais, tendo por objetivo demonstrar quais são os valores que se encontram associados aos *modelos alternativos de justiça*.

3.1.1 O Projeto Florença e as três “ondas” renovatórias de acesso à justiça

Nosso objetivo nesta subseção é situar o surgimento da terceira “onda” de acesso à justiça, que teve como enfoque a adoção dos meios alternativos de solução de conflitos (MASC's), dentre os quais se inserem a mediação e a conciliação, judiciais e extrajudiciais. Para tanto, apresentaremos as abordagens jurídicas delineadas na teoria das três “ondas” renovatórias de acesso à justiça que se insere no âmbito do Projeto Florença, coordenado pelo jurista italiano Mauro Cappelletti. Além das reflexões teóricas sobre a temática, as “ondas renovatórias” possuem uma dimensão prática denominada de “movimento de acesso à justiça” que, com abrangência internacional, propunha a renovação dos procedimentos jurídicos e do sistema de justiça, a fim de torná-los mais acessíveis e aptos à plena realização dos direitos (FONTAINHA, 2009, p. 61).

Inicialmente, convém ressaltar a importância do Projeto Florença na identificação do acesso à justiça como problemática acadêmica e social. Com o advento do Estado de bem-estar social ou *welfare state*, que se desenvolveu de maneira distinta nos países centrais do capitalismo após a Segunda Guerra, ao lado dos direitos sociais, observa-se o surgimento dos chamados direitos difusos como o ambiental, do consumidor ou ainda aqueles vinculados às questões de gênero e das minorias étnicas. Neste contexto de ampliação de direitos, Cappelletti e Garth (1988, p. 05) entendem que o acesso efetivo à justiça se configura como “o mais básico dos direitos humanos” e destacam o papel do Estado em garantir esse direito e não apenas em proclamá-lo.

⁴⁴ O Projeto Florença contou com a participação de pesquisadores de diversos países, incluindo alguns latino-americanos como o Chile, a Colômbia, o México e o Uruguai (cf. JUNQUEIRA, 1994).

Para Cappelletti e Garth (1988, p. 03), a justiça social nas sociedades modernas – e a capacidade do sistema jurídico de produzir resultados que sejam individual e socialmente justos na apreciação e julgamento das demandas/litígios dos cidadãos – pressupõe o acesso efetivo à justiça (instâncias judiciais). Conforme Galanter (2015, p. 38), foi a partir do Projeto Florença que a expressão “acesso à justiça” adquiriu o seu sentido atual, que cristaliza um significado mais amplo de justiça em várias modalidades e arranjos institucionais. No mesmo sentido, na visão de Fontainha (2009, p. 34), o acesso à justiça possui uma “[...] função dual de ao mesmo tempo ser uma garantia fundamental inerente à cidadania e também velar pela realização de todas as demais garantias individuais e sociais”.

A abordagem proposta por Cappelletti contempla duas etapas ou momentos distintos e complementares: a identificação das barreiras ao pleno acesso e a proposição de soluções à materialização desse direito. Assim, a partir de pesquisas empíricas realizadas em diversos países, Cappelletti e seus colaboradores identificaram os seguintes obstáculos ao acesso à justiça: I) os custos judiciais que envolvem, por exemplo, os gastos com os honorários advocatícios; II) a demora no julgamento de um processo que pressiona especialmente os mais fracos economicamente a abandonarem as suas causas ou ainda a aceitarem acordos com valores inferiores àqueles que teriam direito; III) as diferenças de “possibilidades das partes” ou das “capacidades jurídicas” dos litigantes, que impõem vantagens e desvantagens estratégicas de acordo com os recursos financeiros, as diferenças de educação, do meio e status social das partes; IV) e, no caso dos direitos difusos ou metaindividuais como, por exemplo, o direito ambiental, a dificuldade dos indivíduos se mobilizarem (e litigarem) coletivamente em prol de uma causa (como a resistência à construção de uma represa que ameace o meio ambiente) na qual enfrentariam o poderio das grandes organizações e igualmente os interesses governamentais (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 05-11).

Os obstáculos referentes às “possibilidades das partes”, segundo Cappelletti e Garth, também podem ser pensados a partir das diferenças existentes entre os “litigantes habituais” e os “litigantes eventuais”. Na classificação elaborada por Marc Galanter no artigo “*Why the “Haves” Come Out Ahead: Speculations on the limits of Legal Change*” (1974), que se tornou uma importante referência na sociologia do direito norte-americana, com base na frequência dos encontros que os litigantes mantêm com sistema Judicial, seria possível identificar os “litigantes habituais” – compostos pelas corporações ou outros “atores artificiais” que habitualmente se relacionam com o judiciário e possuem vantagens

significativas no uso do processo legal – e os “litigantes eventuais”, que são os indivíduos que raramente acessam o Judiciário (GALANTER; 1974, p. 98-101).

Dentre as vantagens dos litigantes habituais sobre os eventuais, com base nas contribuições de Galanter (1974), Cappelletti e Garth destacam 1) a sua maior experiência com o Direito, que permite um melhor planejamento do litígio; 2) a economia de escala em razão do maior número de ações por advogados; 3) as relações informais e simbólicas que desenvolvem com os contatos diários com os membros das instâncias decisórias (serventuários e magistrados); 4) a possibilidade de diluir os riscos da demanda pelo maior número de casos e de arcar com os custos financeiros decorrentes do tempo do decurso das ações na justiça e 5) de testar estratégias legais em determinados casos, de modo a elaborar expectativas favoráveis em ações futuras (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 09).

Acrescenta-se que os litigantes habituais possuem uma expertise *ex ante*, ou seja, nas práticas anteriores ao ingresso da ação no sistema judicial o que, como enfatiza Hadfield (2010, p. 132 apud Galanter, 2015, p. 43), se expressa em uma capacidade relativa de planejamento legal por meio de um corpo de agentes jurídicos que orientam esses agentes corporativos em suas rotinas diárias envolvendo questões como, por exemplo, quais contratos assinar, quais regulamentações aplicar, quais práticas adotar e, na eventualidade do litígio, “quais são as opções para modificar a extensão da responsabilidade legal, como gerenciar a disputa antes que ela se torne um processo judicial, e assim por diante”. Em síntese, Galanter esclarece que essa capacidade jurídica compreende uma:

[...] condição jurídica superior dessas pessoas artificiais [que] deriva em boa medida da escala e da continuidade com que recorrem a serviços jurídicos: elas podem planejar transações antecipadamente, seja empregando serviços jurídicos especializados, utilizando inteligência avançada, desenvolvendo expertise ou cultivando relações informais facilitadoras com os incumbentes institucionais. Essas pessoas artificiais (corporações, associações e governos) consomem uma crescente porção de serviços legais, desproporcional e continuamente providos por uma elite de profissionais (GALANTER, 2015, p. 43).

Frente ao poderio econômico e a capacidade jurídica dos litigantes habituais, os litigantes eventuais encontram-se em posição de desigualdade, especialmente quando desconhecem os seus direitos e não possuem recursos financeiros para custear o ingresso e o prosseguimento de uma ação na Justiça. Os litigantes eventuais enfrentam uma série de limitações, não apenas de ordem econômica, mas igualmente sociais e culturais que perpassam as distintas etapas da construção dos litígios que, conforme Felstiner, Abel e Sarat (1981), constituem: a *nomeação*, com o necessário reconhecimento e a identificação do dano; a *imputação*, que constitui a nomeação do responsável pelo dano, podendo ser um ator

individual ou coletivo (corporações, governos, etc); e, por fim, a *reivindicação* que ocorre com a externalização do pleito da reparação demandada.

Com base nas iniciativas e nos programas desenvolvidos em alguns países integrantes do Projeto Florença como, por exemplo, Alemanha, França, Inglaterra, Holanda e nos Estados Unidos, Cappelletti e Garth (1988) identificam a existência de “três ondas” – distintas e complementares – de esforços práticos e de reformas no enfretamento das barreiras ao acesso à Justiça.

A primeira “onda”, que inicia em 1965, corresponde ao surgimento dos programas de assistência judiciária para aqueles que não poderiam custear os serviços advocatícios que, dependendo do país, eram financiados pelos governos em distintas modalidades como os do sistema *judicare*⁴⁵ ou ainda em Programas de Serviços Jurídicos como o *Office of Economic Opportunity* norte-americano, que consiste em escritórios com advogados remunerados pelo Estado que tinham uma função mais ampla de orientar as camadas mais pobres sobre os seus direitos, dentro e fora dos tribunais (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 12-15).

A segunda “onda” detém-se nos interesses difusos ou coletivos que, até então, enfrentavam os entraves formais do processo civil, no qual uma ação era vista como um assunto entre duas partes, dificultando a sua representação em juízo. Entretanto, vislumbram-se uma transformação na cena jurídica com o desenvolvimento de mecanismos cada vez mais aptos a lidar com essa nova configuração de denúncias de injustiças, que emerge na figura dos chamados litígios de direito público⁴⁶, dentre os quais se destacam os recursos como as ações coletivas, as sociedades de advogados de interesse público, a assessoria pública e o advogado de interesse público (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 19).

⁴⁵ O *judicare* trata-se de um sistema gratuito de assistência jurídica custeado pelo Estado que se destina aos cidadãos de baixa renda e, em locais como a França, por exemplo, pode incluir aqueles acima da linha de pobreza. Na Inglaterra, o sistema *judicare* foi criado em 1949 e funciona por meio de uma listagem pública que contém os nomes dos advogados previamente inscritos no programa (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

⁴⁶ Como apontam Cappelletti e Garth (1988, p. 19), no âmbito do debate jurídico e na cena legal mundial, tornava-se cada vez mais recorrente a possibilidade de indivíduos ou grupos atuarem em representação dos interesses difusos, na qual a visão individualista do devido processo legal se funde com um entendimento mais social, coletivo que se vislumbra na cena jurídica. Essas mudanças na esfera jurídica encontram-se intimamente relacionadas com as transformações nos modos pelos quais os atores sociais levam a cabo as suas denúncias de injustiça na esfera pública. Sob a abordagem da sociologia pragmática francesa, essas denúncias – que são indicativas do trabalho crítico e reflexivo das pessoas – podem ser apreendidas enquanto uma “forma histórica”, dotadas de historicidade e representativas dos sentidos de justiça vigentes nas sociedades em épocas específicas. Neste sentido, pode-se consultar os trabalhos contidos na obra *Affaires, Scandales et Grandes Causes* (Boltanski et al., 2007).

A terceira “onda”, denominada de “novo enfoque de acesso à justiça”, caracteriza-se por sua abrangência que atenta para o “conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 67-68). No âmbito dos estudos jurídicos, o novo enfoque constitui um movimento em prol da implementação de reformas nos tribunais com a criação de espaços alternativos, judiciais ou extrajudiciais, como forma de prevenção do ingresso de ações judiciais ou ainda na resolução mais célere e menos dispendiosa dos conflitos. Na visão do jurista francês Antonie Garapon, pode-se falar na emergência de uma “justiça descentralizada” que compreende um “movimento de autonomização dos lugares de resolução de conflitos” (GARAPON, 1998, p. 245).

Neste viés, torna-se essencial que esses espaços se atenham à utilização de mecanismos procedimentais que sejam menos formais como, por exemplo, o juízo arbitral, a mediação e a conciliação, judiciais e extrajudiciais. Neste cenário, a última “onda” de reformas acompanha a crescente difusão dos meios alternativos de solução de conflitos (MASC’s) que na literatura jurídica reúne todas as formas de resolução alternativas à via judicial, que podem ser impositivas (como o juízo arbitral) ou consensuais (como a mediação e a conciliação, judicial e extrajudicial). Assim, observa-se a ênfase nas formas autocompositivas de resolução de conflitos – nas quais a disputa é conduzida pelas próprias partes, com o auxílio de um conciliador ou mediador – em detrimento da “heterocomposição”, quando um terceiro imparcial não escolhido pelas partes julga o mérito da lide e profere uma sentença.

Além disso, na *mediação*, que normalmente se destina aos casos de família ou de vizinhança, os mediadores (assim como os facilitadores), antes de decidirem o objeto em litígio, devem “remendar” as relações interpessoais rompidas entre as partes, às quais seria conferido um papel de protagonismo na resolução das suas controvérsias (VEZZULLA, 1998). Na teoria, os mediadores e/ou facilitadores não possuem o poder de propor acordos ou ainda de decidir ou propor medidas sobre a controvérsia em questão. A *conciliação* pode ser extrajudicial e judicial, esta última conduzida pelo magistrado que, além de poder atuar como julgador do litígio, também deve adotar na sua conduta o papel de conciliador e auxiliar as partes na análise dos seus direitos e deveres legais. Diferindo do mediador, ao conciliador seria reservado um papel mais ativo na apreciação da controvérsia e a possibilidade de propor soluções para as partes que, mesmo consideradas adversárias, devem chegar a um acordo, caso queiram evitar o prosseguimento do processo judicial (SOARES; ALEMÃO, 2009, p.

05; MAGALHÃES, 2008). Conforme salienta Lupetti Baptista, seguindo Azevedo (2000), Leite (2003) e Nader e Todd (1978), em linhas gerais, o campo do Direito empreende a seguinte distinção acerca da mediação e da conciliação:

[...] enquanto a **mediação** supõe a discussão entre as partes conduzida por um *tertius* imparcial, que não está comprometido, de forma nenhuma, com um determinado resultado do conflito, a **conciliação**, também é conduzida por um terceiro, está definitivamente comprometida com um resultado final, qual seja, a “pacificação” do conflito e o retorno ao *status quo ante*. Quer dizer, de um lado, a mediação apostaria na explicitação dos argumentos para que as partes decidam, elas mesmas, o que vão fazer com seus interesses conflitantes; de outro a conciliação quer conciliar os interesses conflitantes das partes, para que a harmonia volte a reinar entre elas e o processo se conclua (LUPETTI BAPTISTA, 2013, p. 144, grifos nossos)

Neste sentido, na condução desses procedimentos jurídicos, destacam-se as figuras dos mediadores, dos árbitros e dos conciliadores e, entre as pessoas leigas, os chamados facilitadores⁴⁷ que, na visão de Garapon (1998, p. 243), teriam por função levar as partes a encontrar soluções, definir objetivos, sancionar os compromissos assumidos e garantir “a justa aplicação do protocolo a todos, começando por ele”. Segundo Garapon (1998, p. 230), com a mediação “além de uma técnica de solução de conflitos, vemos surgir nessas novas instâncias uma nova concepção de sujeito de direito, a quem é reconhecida a capacidade de se defender sozinho”. Entretanto, esse ideário da harmonia relacionado aos MASC’s possui um caráter polissêmico, sendo significado de maneiras muito distintas pelos pesquisadores que se dedicam a analisar os seus efeitos sociais e políticos, especialmente no equacionamento dos conflitos em que operam as desigualdades de poder simbólicas e materiais entre as partes, como veremos a seguir.

3.1.2 A “harmonia coerciva” nas formas alternativas de resolução de conflitos

Conforme vimos anteriormente, nas décadas de 1970 e 1980, os MASC’s se tornaram os procedimentos hegemônicos no gerenciamento de conflitos no contexto europeu e norte-americano. Conforme salienta Nader, antropóloga considerada uma das precursoras no estudo dos usos políticos dos MASC’s ou ADR’s na sociedade norte-americana, as técnicas e

⁴⁷ Na década de 1970, destacam-se locais como os *Centros de justiça da vizinhança*, nos Estados Unidos, e os *Tribunais populares*, na França, que exemplificam os espaços alternativos de resolução de conflitos calcados na figura do pacificador, ou seja, uma pessoa como, por exemplo, um líder comunitário que é escolhido com base em sua reconhecida “autoridade social” e passa a apreciar as causas ou as controvérsias em questão (CAPPELLETTI; GARTH, 1988; CAPPELLETTI, 1992).

instrumentos adotados na resolução das disputas ou dos conflitos nas sociedades não dizem respeito apenas à ação de solucionar os problemas ou as controvérsias entre as pessoas e/ou grupos, mas também engendram a formação de ideologias que se propagam para além das fronteiras nacionais (NADER, 1994, p. 01).

De acordo com Nader, a *Alternative Dispute Resolution*, na sigla em inglês ADR, ou os estilos conciliatórios nos Estados Unidos surgiu como parte de uma agenda política criada em resposta aos movimentos contestatórios da década de 1960, que foi marcada pela intensa atividade política pública, na qual os movimentos sociais manifestaram suas pautas e reivindicações em questões envolvendo os direitos civis, dos consumidores, os direitos das mulheres, dos americanos natos, dentre outras. Entretanto, a partir da década de 1970, o país passou de uma preocupação com a justiça e a reivindicação de direitos na esfera pública para uma preocupação com a harmonia e a eficiência na prestação jurisdicional, da preocupação com a ética do certo e do errado para uma ética do tratamento e dos sentimentos, dos tribunais para a *ADR*, o que caracterizou o surgimento de um modelo de justiça que:

[...] que promoveu o acordo, mais que vencer ou perder, que substituiu o **confronto** pela **harmonia** e pelo consenso, a **guerra** pela **paz**, as **soluções vencer ou vencer**. Atraiu parceiros muito inesperados políticos de direita preocupados com o sucesso das pautas de direitos, comunidades religiosas, grupos de psicoterapia, firmas cansadas de pagar altas quantias por honorários advocatícios, administradores e mesmo ativistas da década de 60 (NADER, 1994, grifos nossos, p 03).

Para a autora, a questão central na compreensão da mudança ocorrida na transição da ênfase nos modelos legais adversariais para os modelos consensuais se refere ao modo como em um período de trinta anos, o país vivenciou essa mudança na maneira como são pensados os direitos e a justiça, tendo em vista a ênfase conferida ao estilo consensual de solução dos conflitos que é “menos confrontador, mais ‘suave’, menos preocupado com a justiça e com as causas básicas e muito voltado para a harmonia” (NADER, 1994, p. 21).

Neste sentido, a *Pound Conference: Perspectives on Justice in the Future* (“Perspectivas da Justiça no Futuro”), criada em 1976 e promovida pelo Supremo Tribunal, se configurou como um dos principais mecanismos institucionais que visavam promover essa mudança no modo como os americanos pensavam os direitos e a justiça. De acordo com Nader, os discursos proferidos na Conferência exemplificam o uso da linguagem para selecionar, construir e comunicar, tendo por intento engajar os cidadãos nesse modo de fazer justiça: os tribunais estavam abarrotados, os advogados americanos e o povo americano eram muito litigantes, etc. e as alternativas seriam as agências de acordo ou reconciliação. Por meio

da análise de discurso, identificou um conjunto de palavras-chave associadas à retórica das ADR's que, segundo a autora:

[...] seguia um código restrito e preceitual, de acordo com o modelo da retórica assertiva, fazendo generalizações amplas, sendo repetitiva, invocando a autoridade e o perigo, apresentando valores como fatos. [...] a ADR estava associada à **paz**, enquanto a solução mediante disputa judicial era relacionada à guerra. Uma é antagônica, a outra não antagônica. Em uma há confronto, insensibilidade, destruição da confiança e da cooperação e apenas perdedores, enquanto na outra a **cura suave e sensível** dos conflitos humanos produz **apenas vencedores**. As alternativas estavam associadas à qualidade de ser moderno: 'criando hoje o tribunal de amanhã'(NADER, 1994, grifos nossos, p. 03-05).

De acordo com Nader, essa retórica se espalhou para os mais diversos locais como as escolas, os hospitais, sindicatos, nas universidades, nos procedimentos administrativos, entre os psicólogos, educadores e outros profissionais preocupados com a construção da comunidade etc.; tendo igualmente modificado os modos de litigar ao deslocar a ênfase da abordagem “vencer-perder” pela “vencer-vencer” a qual pressupõe uma simetria entre as partes. Trata-se de um discurso que, ao assimilar as críticas que são dirigidas ao sistema judicial pelo conjunto da sociedade⁴⁸, se constrói por oposição ao litígio, à sentença, à adjudicação e à conflitualidade que, especialmente quando são associados ao expressivo número de processos que chegam ao sistema de justiça, passam a ser percebidos como essencialmente negativos.

Além disso, conforme apontamos na subseção anterior, se a morosidade processual se caracterizaria como uma das barreiras à efetivação ao pleno acesso à justiça, a eficiência e a celeridade na prestação jurisdicional se tornaram as “bandeiras” dos ADR's nos Estados Unidos. Neste sentido, a retórica da eficiência nos modelos consensuais mobiliza os argumentos da celeridade e da economia de custos com a redução do tempo de tramitação dos processos por meio da celebração de acordos judiciais ou ainda, a fim de evitar que o ingresso de ações judiciais, com a realização de negociações e acordos extrajudiciais. Convém destacar que a adesão aos modelos de eficiência se insere em um contexto marcado pela expansão das políticas neoliberais nas democracias ocidentais. De modo correlato, observa-se a

⁴⁸ Como bem ilustram Cappelletti e Garth na introdução da obra Acesso à Justiça: “Nenhum aspecto de nossos sistemas jurídicos é imune à crítica. Cada vez mais se pergunta como, a que preço e a benefício de quem esses sistemas de fato funcionam. Essa indagação fundamental que já produz inquietação em muitos advogados, juízes e juristas torna-se tanto mais perturbadora em razão de uma invasão sem precedentes aos tradicionais domínios do Direito, por sociólogos, antropólogos, economistas, cientistas políticos e psicólogos, entre outros. Não devemos, no entanto, resistir aos nossos invasores; ao contrário, devemos respeitar seus enfoques e reagir a eles de forma criativa.”

disseminação do modelo gestor nas administrações e nos órgãos públicos, na qual as instituições de justiça passam a adotar as formas de avaliação da prestação jurisdicional baseadas nas estatísticas, nas metas e nos índices de produtividade dos agentes públicos e dos tribunais (OGÍEN, 2010).

No âmbito da comunidade acadêmica, uma vertente crítica à retórica da *Pound Conference* ressaltava os riscos e as consequências da naturalização da harmonia e da eficiência como essencialmente benéficas, pois, como destaca Nader (1994, p. 03) “a harmonia e a controvérsia fazem parte das ideologias num mesmo *continuum* e não são, necessariamente, benéficas ou adversas” (*Idem*). Na visão de Nader, pode-se falar em uma forma de “harmonia coerciva” nos estilos conciliatórios quando estes se configuram como mecanismos de controle da “definição do problema” que direcionam a resolução do conflito para as competências dos indivíduos – ou seja, para a capacidade dos atores sociais de dialogarem e encontrarem uma solução harmônica –, o que desconsidera os processos sociais mais amplos e as desigualdades de poder simbólico e material entre os litigantes (NADER, 1994; SCHUCH, 2005). Conforme salienta Lupetti Baptista, seguindo as reflexões de Barbara Cruikshank (1994), as formas alternativas de justiça caracterizam um movimento de deslocamento do “ângulo da intervenção política e social”, tendo em vista que agora “não são fatores estruturais como desemprego, alcoolismo e criminalidade, que devem ser resolvidos – pressuposto do *welfare state* –, mas categorias individuais subjetivas, como a autoestima e o autorrespeito, de modo a garantir o *empowerment*” (LUPETTI BAPTISTA, 2013, p. 71). Nesta perspectiva, ao deslocarem a ênfase para os “aspectos individualizantes do conflito e uma abordagem terapêutica que privilegia a pacificação social, através de uma transformação individual e cultural, na direção da paz e da harmonia” (SCHUCH, 2005, p. 215), os modelos alternativos podem vir a invisibilizar o papel do debate político nos contextos da Justiça, que se expressaria na ausência de uma problematização institucional em torno dos contextos social, político, econômico e o pertencimento étnico, de classe, de gênero, etc. que se impõem nas demandas por direitos e justiça.

Além disso, essa vertente também salienta os riscos da conversão do discurso da eficiência e da celeridade como um *finem in se* na utilização dos MASC’s como forma de “desafogar” os tribunais. Convém destacar que nosso objetivo com esse debate consistiu em evidenciar que, em parte da literatura acadêmica, os significados atribuídos às formas alternativas de justiça e a utilização dos MASC’s compreendem um campo polissêmico que informam os saberes e as práticas jurídicas dos operadores do direito, tendo em vista que

aquilo que as ciências sociais produzem está incluído no círculo hermenêutico das sociedades (CHIAPELLO, 2003, p. 157).

A seguir, iremos situar a recepção e o desenvolvimento do tema do acesso à justiça no Brasil, que se insere nos desdobramentos do processo de redemocratização no país, e a utilização dos meios alternativos de solução de conflitos no Poder Judiciário. Assim, buscaremos demonstrar como progressivamente a conciliação adquire centralidade nas políticas judiciárias por meio da Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, atentando para o conjunto de valores e ideais que emergem com a “cultura da conciliação”.

3.2 O acesso à justiça no contexto brasileiro: as políticas de incentivo à conciliação e a mediação no Poder Judiciário

No Brasil, os debates sobre o acesso à justiça ganharam amplitude e envergadura com o processo de redemocratização no país, tendo em vista que a “Constituição de 1988 promove uma série de mudanças nas instituições jurídicas e consagra uma ampla gama de direitos individuais e coletivos” inaugurando uma “nova legalidade” em comparação ao período ditatorial (SADEK, 2008, p. 271). Assim, com a promulgação da CF/88⁴⁹, vislumbra-se uma série de alterações no arcabouço jurídico brasileiro que também abrangem a expansão dos direitos sociais, civis e políticos – ou ainda a emergência dos “novos” direitos que passam a abranger as esferas individuais, sociais, metaindividuais, bioéticas e digitais como, por exemplo, o direito do consumidor, os direitos da criança e do adolescente e o biodireito (WOLKMER, 2012) – que acompanham o processo mais amplo de transformações na sociedade brasileira. Convém acrescentar que, conforme vimos no capítulo 2, no que tange aos direitos sociais, ao longo da década de 1990, em um contexto marcado pelo avanço das políticas de inspiração neoliberal, também foram sancionadas diversas normas que flexibilizaram o viés protetivo da legislação trabalhista.

De acordo com Sadek (2008, p. 272), “quer como reflexos ou como parte integrante do conjunto de alterações na legalidade e nos indicadores sociais, políticos e econômicos, ocorreram modificações tanto na demanda por Justiça quanto no interior e na identidade das

⁴⁹ O acesso à justiça se encontra previsto na CF/88 no art. 5º, inciso XXXV, o qual prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

instituições” judiciais. Como aponta Fontainha (2009, p. 15), “é nesse contexto que o movimento de acesso à justiça ganha vulto”, tendo em vista que “[...] democratizar este espaço cada vez mais cidadão é primazia para a democratização do próprio país” (FONTAINHA, 2009, p. 15).

Apesar de não participar do Projeto Florença, uma versão resumida dos relatórios produzidos no quadro dessa pesquisa foi publicada no Brasil em 1988, na obra denominada *Acesso à Justiça*, escrita por Cappelletti em colaboração com Bryant Garth. Na época, culminando com o desenvolvimento do campo da sociologia jurídica brasileira⁵⁰, as pesquisas em torno do tema do acesso à justiça no país – “que permite incluir toda e qualquer investigação sobre o Poder Judiciário e sobre as formas alternativas de resolução de conflitos” – centraram-se em questões e problemáticas sociais e políticas diferenciadas daquelas vigentes nas abordagens europeias e norte-americana, sendo “provocadas não pela crise do Estado de bem-estar social, como acontecia então nos países centrais, mas sim pela exclusão da grande maioria da população de direitos sociais básicos, entre os quais o direito à moradia e à saúde” (JUNQUEIRA, 1996, p. 389). Assim, apesar da sua garantia constitucional, são inúmeras as barreiras que se impõem aos cidadãos brasileiros na efetivação do pleno acesso à justiça.

Dentre os entraves ao pleno acesso, seguindo Cappelletti e Garth (1988), Sadek salienta a questão da morosidade no percurso que abrange o ingresso de uma ação até a obtenção de uma decisão final no sistema de Justiça, sobretudo para àqueles indivíduos mais carentes (SADEK, 2008, p. 276). De acordo com a autora (2014), quando se examina a “porta de entrada” com enfoque para os processos que chegam ao Poder Judiciário, conforme dados publicados pelo CNJ no “Relatório Justiça em números – 2013”, pode-se estipular uma média de um processo para cada dois habitantes, sendo importante ressaltar que o número de ações apresenta um crescimento substancial, desde 1988, caracterizando o fenômeno da judicialização das relações sociais, conforme abordado ao final do capítulo anterior. Convém

⁵⁰ Ao mapear a produção acadêmica brasileira sobre o tema do acesso à justiça, Junqueira (1996, p. 389) observa que, antes da década de 1980, “não se pode falar de uma produção sistemática na área direito e sociedade, ou seja, de uma linha de investigação sobre temas e instituições jurídicas”. Assim, conforme a autora, a sociologia do direito surge no Brasil na década de 1980 e, localizada entre bacharéis de direito sociologicamente orientados, revela como principal questão “a própria necessidade de se expandirem para o conjunto da população direitos básicos aos quais a maioria não tinha acesso tanto em função da tradição liberal-individualista do ordenamento jurídico brasileiro, como em razão da histórica marginalização sócio-econômica dos setores subalternizados e da exclusão político-jurídica provocada pelo regime pós-64” (JUNQUEIRA, 1996, p. 390).

ressaltar que a análise mais detalhada para a autoria dos processos revela uma grande concentração das demandas em alguns poucos litigantes como, por exemplo, a Caixa Econômica Federal, a União, o INSS, os bancos, as empresas de telefonia, os municípios, e setor público, que compreendem os chamados “litigantes habituais” ou os “grandes litigantes”. No mesmo sentido, a concentração de demandas repetitivas no judiciário brasileiro acaba por dificultar o acesso à justiça para a “grande massa de indivíduos incapazes de manejar instrumentos de efetivação de direitos” (SADEK, 2014, p. 60). Em síntese, para a autora (SADEK, *Idem*) a “porta de entrada” do judiciário não se configura como possibilidade de inclusão e construção de cidadania no Brasil.

No contexto brasileiro, as dificuldades para “surfar” nas três ondas renovatórias de Cappelletti se manifestam já na primeira onda, “[...] afetando o reconhecimento de direitos e, em consequência, a identificação de quando são ameaçados e/ou desrespeitados” (SADEK, 2014, p. 58). Para Sadek, haveria um conjunto de limitações cumulativas que dificultariam a familiaridade dos cidadãos com a intrincada semântica jurídica constitutiva dos direitos e da Justiça:

A desigualdade de renda combinada com graves deficiências nos resultados de políticas públicas visando à garantia de direitos sociais gera uma estrutura social baseada em desigualdades cumulativas. Isto é, um sistema de exclusões alimentado por limitações na rede de proteção social e pela precariedade dos serviços públicos. Assim, as assimetrias de renda se reproduzem e impulsionam as diferenças nos graus de escolaridade, no acesso a qualidade de moradia e na saúde, enfim, em padrões de bem-estar social (SADEK, 2008, p 59).

As assimetrias socioeconômicas e culturais seriam pouco favoráveis ao reconhecimento da extensão real dos direitos e da possibilidade de reclamá-los quando desrespeitados (SADEK, 2014). Na visão de Carvalho (2015), a efetivação do acesso à justiça na sociedade brasileira se configura como um grande desafio de ordem estrutural, na medida em que uma pequena parcela da população conhece os seus direitos, ou, se os conhece não têm condições de os “fazer valer” pelos altos custos dos serviços de um bom advogado, a insuficiência dos defensores de justiça ou ainda a lentidão do judiciário. Assim, a descrença da população na justiça e o sentimento de que ela não funciona não seriam injustificados, pois “a parcela da população que pode contar com a proteção da lei é pequena” (CARVALHO, 2015, p. 217). Conforme salienta Santos (2000), nos países latino-americanos, como o Brasil, Argentina e Chile, pode-se falar em um “protagonismo negativo” do judiciário que se expressa nas críticas dos cidadãos à morosidade, à inacessibilidade, ao elitismo e à corrupção do sistema de justiça (SANTOS, 2000 apud SCHUCH, 2005, p. 34).

Em um cenário marcado pela crise do Poder Judiciário, na década de 1990, foram criadas diversas iniciativas destinadas a ampliar e a democratizar o acesso à justiça tanto em espaços judiciais quanto extrajudiciais, que foram lideradas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou ainda pelo próprio Poder Judiciário (SADEK, 2008, p. 272). Neste sentido, Fontainha (2009, p. 113) destaca a criação dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais⁵¹, promulgados com a Lei 9.099/95, que são instâncias “competentes para julgar causas de pequeno valor e delitos de menor potencial ofensivo”. No âmbito judicial, ainda na década de 1990, alguns tribunais brasileiros instituíram a chamada “Justiça Itinerante” que funciona como uma espécie de “fórum ambulante” que “se desloca até o cidadão e busca solucionar os conflitos através de métodos alternativos, como a conciliação e mediação”⁵².

Nos anos 2000, a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, também denominada de “Reforma do Judiciário”, se insere nesse movimento de ampliação do acesso à justiça, de redução dos custos judiciais e de busca pela eficiência na prestação jurisdicional através dos meios alternativos e informais de solução de conflitos (BERALDO DE OLIVEIRA, 2013, p. 53). Convém ressaltar que, em meados dos anos 1980 e 1990, em um contexto de avanço das políticas neoliberais, estimulados por organismos como o Banco Mundial (BM), diversos países latino-americanos implementaram as chamadas “reformas” nos seus sistemas de justiça. Conforme salienta Hillesheim (2016), ao analisar os documentos do BM pode-se observar a definição de um “padrão internacional” do judiciário para os países latino-americanos, tendo como justificativa as noções de modernização e de eficiência da Justiça, bem como de “harmonização de leis” visando a “integração econômica” no contexto neoliberal:

⁵¹ De acordo com informações do site do CNJ, “os Juizados Especiais Cíveis servem para conciliar, julgar e executar causas de menor complexidade e que não excedam 40 salários-mínimos” como, por exemplo, ações de despejo para uso próprio; arrendamento rural e de parceria agrícola; de cobrança ao condômino de quais quantias devidas ao condomínio; de cobrança de seguro, relativo a danos causados em acidente de veículos, dentre outros. Na esfera Federal, “os juizados cíveis conciliam e julgam as causas da Justiça Federal até o limite de 60 salários-mínimos, exceto as causas dispostas nos incisos I, II, III e IV § 1º, Art. 3, da Lei 10.259/01. Os criminais conciliam, julgam e executam infrações penais de menor potencial ofensivo e os federais criminais julgam as mesmas causas quando de competência da Justiça Federal”. Para maiores informações, sobre os Juizados Especiais, pode-se consultar: <<https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/juizados-especiais/>>

⁵² Conforme salientado pela Conselheira Deborah Ciocci, membro da Comissão de Acesso à Justiça e Cidadania do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) na matéria denominada “Justiça Itinerante permite ao cidadão o acesso aos seus direitos em um país de dimensões continentais”, publicada no site do CNJ, em 2013. Disponível em: <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/100703335/justica-itinerante-permite-ao-cidadao-o-acesso-aos-seus-direitos-em-um-pais-de-dimensoes-continentais>

O discurso oficial do BM ao apresentar um conjunto de propostas a serem adotadas pelos países da região centrava-se na ideia de que seria necessário tornar o poder judiciário moderno e eficiente para que pudesse contribuir com o processo de consolidação da democracia, com a ampliação do acesso à justiça e, ao mesmo tempo, pudesse atender às necessidades dos segmentos populacionais mais pobres. No entanto, o que se constata no conteúdo dos documentos publicados pela instituição é uma preocupação em garantir a satisfação dos interesses do setor privado, com destaque para os do capital internacional, através de um marco regulatório cujas características centrais são a previsibilidade e a prevalência, em todas as hipóteses, do direito da propriedade privada (Hillesheim, 2016, p. 421).

No Brasil, a chamada “Reforma do Judiciário” promoveu uma série de inovações no sistema de Justiça, dentre as quais se destaca a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2005, que compreende o órgão de controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e das funções atinentes aos juízes (art. 103-B da CF-88). Sobre a estrutura do CNJ, este órgão possui uma composição mista, ou seja, é formado por membros do judiciário e da sociedade civil, perfazendo 15 conselheiros, e tem por competência exercer o controle administrativo e financeiro, bem como “zelar pelo cumprimento dos deveres funcionais dos juízes em todos os ramos da Justiça”⁵³. Apesar de ser um órgão com função administrativa, o CNJ pode expedir atos normativos – que devem ser essencialmente administrativos – mediante Resoluções, Instruções ou Enunciados Administrativos e, ainda, Recomendações, a serem seguidos pelos tribunais⁵⁴. Em 2004, foi criado o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), órgão que tem por função “exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus” (as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais, respectivamente), sendo composto por membros do Judiciário Trabalhista⁵⁵. Em 2006, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) lançou o “Movimento pela Conciliação” por meio do qual a utilização dos meios alternativos torna-se uma das principais “bandeiras” do judiciário brasileiro na busca pela celeridade e eficiência na prestação jurisdicional.

⁵³ Dos membros do CNJ, 13 Conselheiros são representantes do Poder Judiciário e 2 da sociedade civil (na qualidade de “cidadãos de notável saber jurídico e conduta ilibada”), um indicado pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal. Para maiores informações sobre a composição dos membros do CNJ consultar: < <http://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/composicao#Composio-do-CNJ>>. Acesso em: 25/10/2016.

⁵⁴ Sobre o assunto pode-se consultar o Artigo 102 do Regimento interno do CNJ.

⁵⁵ “O CSJT é integrado pelo Presidente e Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e pelo Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, membros natos. Também compõem o Conselho três ministros eleitos pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho e cinco presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, cada um deles representando uma das cinco Regiões geográficas do País (Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte)” *cf* o site do CSJT: Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/missao-visao-valores>. Acesso em: 17/10/2016

A seguir, a partir da análise de alguns artigos da área jurídica, notícias e campanhas publicitárias de promoção das Semanas Nacionais da Conciliação (SNC) disponíveis no site do CNJ e do CSJT –, buscaremos demonstrar como os discursos jurídicos em torno das formas alternativas de administração de conflitos, visando a sua promoção, interagem com as sensibilidades jurídicas próprias dos modelos da harmonia e da eficiência (NADER, 1990), que informam os usos e os sentidos dos atores do mundo jurídico.

3.2.1 O “Movimento pela Conciliação” no Poder Judiciário: a incorporação do ideário da harmonia e da eficiência nas políticas conciliatórias

Nesta subseção, inicialmente, empreenderemos uma análise da produção bibliográfica dos atores do mundo jurídico sobre o “Movimento pela Conciliação”, a fim de evidenciarmos como se dá a construção de uma sensibilidade fundamental para a implementação das políticas judiciárias de incentivo à via consensual que, por sua vez, se encontra imbricada com os usos e os sentidos que lhe são atribuídos pelos atores sociais. Dessa forma, essa etapa descritiva faz-se necessária na medida em que, na análise empírica da tese, permitirá ao leitor compreender o contexto institucional no qual os atores da comunidade jurídica trabalhista formulam os seus posicionamentos em torno da incorporação dessas políticas no judiciário trabalhista.

Conforme Schuch (2005, p. 212), entendemos que a implementação de uma política judiciária visando à transformação do aparato jurídico-institucional implica na sua disseminação em práticas sociais diversas como a realização de eventos, seminários e outras ações, bem como a sua institucionalização em espaços específicos, especialmente no âmbito dos Tribunais, visando à sua difusão pelos seus protagonistas privilegiados, os atores da comunidade jurídica na interface com os jurisdicionados. Neste sentido, no que tange às políticas de incentivo aos meios alternativos, a realização das Semanas Nacionais da Conciliação (SNC), evento que deu origem às Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT), configura-se como uma das ações de destaque na promoção da conciliação (e da mediação) entre os membros internos e externos do judiciário trabalhista e os jurisdicionados. Assim, após contextualizarmos o surgimento do “Movimento pela Conciliação” no Poder Judiciário, buscaremos verificar quais os valores e ideais são mobilizados nos discursos das campanhas de promoção das SNC’s, objetivando elaborar um quadro esquemático que na etapa empírica da tese permitirá explicitar, a partir da análise das competências críticas e

morais (justificações, críticas e *accounts*) dos atores da comunidade jurídica trabalhista que participaram da audiência do CNJ, as sensibilidades jurídicas que informam os sentidos atribuídos à conciliação trabalhista na contemporaneidade.

Nas palavras da Ministra Ellen Gracie, Presidenta do CNJ à época (2006-2007), o “Movimento pela Conciliação” teria por escopo “promover a busca de soluções para os conflitos mediante a construção de acordos” e “contribuir para a pacificação social”⁵⁶. Ao elencar as vantagens da criação do Movimento em um artigo denominado “Conversar faz a diferença”, a Ministra Gracie destaca a questão orçamentária, tendo em vista que a conciliação “não demanda grandes gastos” e prescindiria da “construção de prédios e da contratação de pessoal”. Além disso, acrescenta a importância do engajamento “dos agentes envolvidos – magistrados, promotores, advogados, defensores e principalmente as próprias partes – com o Movimento e com a ‘cultura da conciliação’”. No mesmo sentido, o Conselheiro Joaquim Falcão enfatizou a importância do compromisso dos profissionais do Direito enquanto “agentes produtores da justiça, do acordo, da conciliação”⁵⁷.

Como apontam Soares e Alemão (2009, p. 10), observa-se ainda o argumento no qual o direito no Brasil, inclusive na área trabalhista, encontra-se perpassado por uma “cultura excessivamente litigante e judicante, pouco afeita a soluções negociadas, o que guardaria relações com o ensino deste campo do saber no país”. Neste sentido, nessa chave interpretativa a expressão “cultura da sentença”, utilizada como significante oposto à “cultura da conciliação”, se caracterizaria como “um dos grandes obstáculos ao uso mais intenso da conciliação e da mediação no país” (WATANABE, 2005, p. 685).

Na visão do desembargador aposentado Kazuo Watanabe, um dos nomes de destaque nos estudos sobre o acesso à justiça no Brasil, a “cultura da sentença” encontraria seus fundamentos históricos na formação acadêmica dos operadores do direito e na práxis forense, que se encontram “voltadas, fundamentalmente, para a solução contenciosa e adjudicada dos conflitos de interesses”. Essa “mentalidade” voltada para a produção de sentenças no modelo adjudicado seria agravada pela sobrecarga excessiva de serviços que têm os magistrados, o

⁵⁶ Trecho extraído do artigo da Ministra Ellen Gracie denominado “Conversar faz a diferença”, publicado em 03 de dezembro de 2007 no informativo do jornal Correio Brasiliense. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliar>> Acesso em: 25/10/2016

⁵⁷ Trecho extraído do artigo do Ministro Joaquim Falcão denominado “Movimento pela Conciliação” Artigo publicado no *site* do Conselho Nacional de Justiça, 2006. Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/artigo_02.pdf> Acesso em: 25/10/2016

que incorreria “na crise de desempenho” e na “perda de credibilidade” do Poder Judiciário frente aos jurisdicionados (WATANABE, 2010). Além disso, para Watanabe, o desprestígio ou o preconceito que identifica em parte dos juízes na utilização das soluções consensuais se daria pela visão presente entre alguns magistrados que a realização de mediações e/ou conciliações por pessoas externas ao Poder Judiciário possam vir a comprometer o sua autoridade (WATANABE, 2010, p. 26).

[...] a mentalidade forjada nas academias e fortalecida na práxis forense é aquela já mencionada, de solução adjudicada autoritativamente pelo juiz, por meio de sentença, mentalidade essa agravada pela sobrecarga excessiva de serviços que têm os magistrados [...]. Disso tudo nasceu a chamada cultura da sentença, que se consolida assustadoramente. Os juízes preferem proferir sentença ao invés de tentar conciliar as partes para a solução amigável dos conflitos. Sentenciar, em muitos casos, é mais fácil e mais cômodo do que pacificar os litigantes e obter, por via de consequência, a solução dos conflitos (WATANABE, 2007, p. 07).

Além disso, na visão de Watanabe, haveria uma “falta de entusiasmo” dos magistrados na realização de acordos que resulta da dinâmica de avaliação dos tribunais, tendo em vista que os acordos não seriam computados como critério de progressão na carreira. Outra barreira à difusão da “cultura da conciliação” mencionada por Watanabe no referido artigo seria o ensino de Direito nas faculdades que, em sua grande maioria, não possuem disciplinas direcionadas ao ensino das formas alternativas e ao modelo consensual.

Indo ao encontro desse argumento no qual a “resistência” da adesão dos magistrados com relação aos meios alternativos resulta da “falta de incentivo” institucional, o CNJ criou uma série de normativas e políticas com o objetivo de estimular o empenho dos magistrados e dos Tribunais no cumprimento das metas para a realização de acordos que são estabelecidas nos Planos Estratégicos. Neste sentido, destacam-se a Recomendação nº 6 do CNJ, de 2006, que prevê que os acordos obtidos pelos juízes nos processos judiciais passaram a contar como sentenças, sendo computados para fins de cumprimento das metas dos juízes e dos tribunais. Em 2010, foi criado o “Prêmio Conciliar é Legal” com objetivo de “identificar, premiar, disseminar e estimular a realização de ações de modernização no âmbito do Poder Judiciário que estejam contribuindo para a aproximação das partes, a efetiva pacificação e, consequentemente, o aprimoramento da Justiça”⁵⁸. Recentemente, em dezembro de 2018, houve uma revisão das Diretrizes Curriculares das Graduações de Direito que, visando

⁵⁸Conforme informação do site: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-mediacao/premio-nacional-da-conciliacao>. Acesso em: 15/08/2015.

“desenvolver a cultura do diálogo”, tornou obrigatória a matéria referente ao uso de meios consensuais de solução de conflito⁵⁹.

Em 2007, ocorreu a primeira “Semana Nacional da Conciliação” que compreende uma das ações de maior visibilidade na difusão dessa política judiciária. Desde então, esse evento é realizado e conta com a participação dos Tribunais de Justiça, os Tribunais do Trabalho e os Tribunais Federais. As SNC mobilizam os magistrados, os serventuários da justiça, as partes e seus advogados na realização de audiências orientadas para a tentativa de resolução dos litígios pela via conciliatória.

Convém destacar que a realização das SNC conta com uma ampla divulgação que se dá por meio do “Plano de Comunicação” que, segundo informações do site do CNJ, “inclui o Plano de divulgação publicitária, imprensa e mídias sociais, assim como cronograma para divulgação conjunta dos tribunais e CNJ⁶⁰”. No quadro abaixo, que sistematiza os slogans utilizados nas campanhas de divulgação da CNJ, podemos observar o uso da linguagem com forma de selecionar, construir e comunicar os valores, ideais e axiomas que visam suscitar o engajamento dos jurisdicionados e da comunidade jurídica às práticas conciliatórias.

Quadro 01: Slogans das Semanas Nacionais da Conciliação no CNJ (2008 a 2019)

Ano de realização da Semana Nacional da Conciliação (SNC)	Slogan da Campanha
2008	“Conciliar é querer bem a você”
2009	“Ganha o cidadão. Ganha a Justiça. Ganha o país”
2010	“Conciliando a gente se entende”
2011	“Conciliar é a forma mais rápida de resolver conflitos”
2012	“Quem concilia sempre sai ganhando”
2013	“Quem concilia sempre sai ganhando”
2014	“Conciliar: bom para todos, melhor para você”
2015	“O caminho mais curto para resolver seus problemas”
2016	“O caminho mais curto para resolver seus problemas”
2017	“Conciliar: nós concordamos”
2018	“Conciliar: a decisão é nossa!”
2019	“Conciliação: todo dia, perto de você”

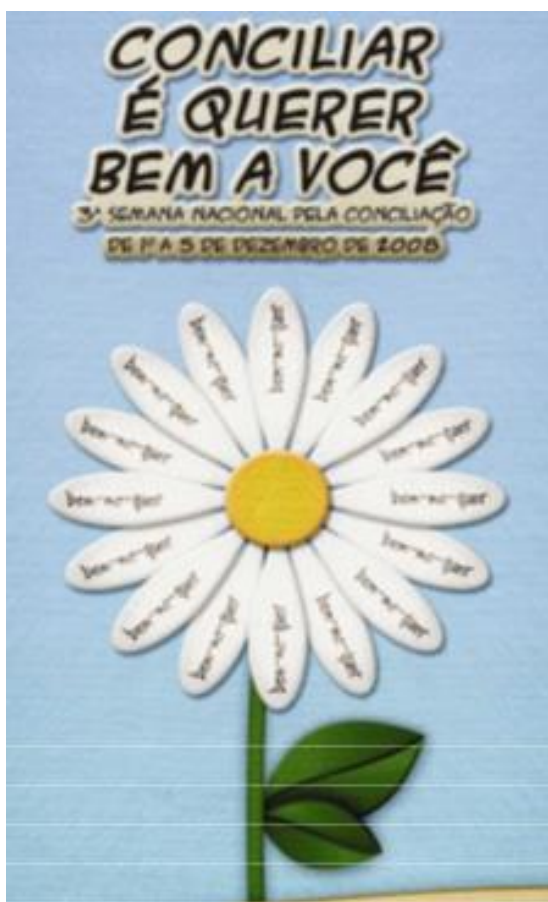
Fonte: Elaboração própria a partir das informações disponibilizadas no site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

⁵⁹ Portaria nº 1.351, publicada no D.O.U. de 17/12/2018, Seção 1, Pág. 34.

⁶⁰ Conforme informações disponíveis no site do CNJ: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao/semana-nacional-de-conciliacao/campanhas-conciliacao/campanha-2015/>>

Neste sentido, observa-se no uso dos slogans publicitários que a conciliação é caracterizada como uma via mais célere na resolução das causas e que haveria ganhos mútuos para as partes e para o próprio sistema de justiça. Assim, citamos como exemplo, a realização da edição de 2008 da SNC, tendo como tema “*Conciliar é legal e faz bem a si mesmo*” e como slogan “*conciliar é querer bem a você*”. Na imagem, ao centro o desenho de uma margarida na qual no interior de todas as pétalas está escrita a expressão “bem me quer”:

Figura 01: Peça publicitária da Semana Nacional da Conciliação do CNJ (2008)



Fonte: Site do Conselho Nacional de Justiça, 2008.

A imagem utilizada na campanha publicitária faz referência à brincadeira “bem-me-quer, mal-me-quer”, mas, a fim de enfatizar o argumento de ganhos mútuos na celebração dos acordos, vemos apenas a possibilidade do “bem-me-quer”. Conforme salientam Soares e Alemão (2008, p. 12), ao analisarem os discursos institucionais de incentivo à conciliação, nas campanhas publicitárias do CNJ pode-se observar uma “construção dicotômica: as soluções conciliatórias são representadas de acordo com esquemas ‘vencer ou vencer’, em oposição ao esquema das ações judiciais, representado pelo ‘vencer x perder’”.

No ano de 2015, tendo como slogan “O caminho mais curto para resolver seus problemas”, conforme informações do site do CNJ, a campanha publicitária tinha por objetivo “reforçar a ideia de que a conciliação é uma forma pacífica de solução de conflitos, rápida e eficaz”, tendo sido escolhidas “fotos e imagens que remetem à sensação de liberdade e satisfação”, conforme a peça publicitária reproduzida abaixo:

Figura 02: Peça publicitária da Semana Nacional da Conciliação do CNJ (2015)



Fonte: Site do Conselho Nacional de Justiça, 2015.

Na imagem, o destaque é conferido ao aperto de mãos dado entre as partes que, frequentemente utilizado nas peças publicitárias da SNC, reforça a ideia na qual os acordos implicam em soluções “vencer-vencer” e decorrem de uma construção conjunta entre as partes na busca de soluções. Em outra peça publicitária, destinada à divulgação interna nos Tribunais (denominado como “marketing interno”, conforme o site), a fim de suscitar o engajamento dos magistrados e servidores na SNC, a conciliação é caracterizada como “a solução do conflito judicial de forma rápida e definitiva” e a ideia na qual “o acordo justo entre as partes só acontece com o consenso entre elas”. Convém destacar que esses discursos produzidos e idealizados em torno das vantagens dos meios alternativos de solução de conflitos versam “sobre *o que seriam e como deveriam* ser implementadas a conciliação e a mediação no âmbito do Judiciário”, mas é no âmbito das “práticas judiciárias” que podemos vislumbrar “*o que, efetivamente, são e como se representam* esses institutos para as pessoas que com eles se envolvem em seu cotidiano” (BERALDO DE OLIVEIRA, 2013, p. 142, grifos da autora). Nesta perspectiva, entendemos que essas “práticas judiciárias” devem ser

apreendidas em seu sentido abrangente ao contemplarem as práticas conciliatórias e, no caso de nosso objeto de estudos, os sentidos atribuídos a essas práticas e à via conciliatória pelos atores da comunidade jurídico-trabalhista.

Na seção seguinte, deslocaremos o olhar da análise para a difusão da Resolução 125/2010 do CNJ na Justiça do Trabalho, a fim de demonstrar como as ações e políticas conciliatórias interagem com as metas e a avaliação quantitativa dos resultados, que caracterizam a “gestão pelos números” no Poder Judiciário.

3.3 As ações e políticas judiciais de incentivo aos MASC's na Justiça do Trabalho

Nesta seção iremos apresentar os relatos da observação realizada em 2016 na Semana Nacional da Conciliação Trabalhista realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), localizado na cidade de Porto Alegre, a fim de explicar algumas dinâmicas em torno da celebração dos acordos na esfera trabalhista, principalmente com relação às diferenças entre as litigantes eventuais e às grandes litigantes da Justiça do Trabalho, temática que será abordada nas controvérsias da audiência pública do CNJ.

Além disso, nesta etapa de nossa investigação, julgamos pertinente resgatar as principais inferências de uma pesquisa anteriormente realizada sobre a dimensão moral dos litígios trabalhistas, na qual foram observadas 155 audiências nas Varas do Trabalho, na cidade de Pelotas/RS. Nosso objetivo com essa discussão será demonstrar que, para além das questões econômicas, os litígios versam sobre as distintas avaliações acerca do (in)justo nas relações de trabalho.

Finalmente, iremos apresentar as categorias denominadas de “condução” e “construção” dos acordos, que serão retomadas no Capítulo 6 e integrarão o modelo gramatical da conciliação trabalhista. Neste sentido, as discussões apresentadas nesta subseção buscam oferecer um ponto de vista complementar em nossa pesquisa de Doutorado: a dimensão moral dos acordos nas audiências trabalhistas.

3.3.1 As Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT) e sua divulgação: a “gestão pelos números” no judiciário trabalhista

Desde 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) organiza a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista⁶¹ (SNCT) que, conforme informações do site do CSJT, além de aprimorar os mecanismos conciliatórios, “visa implementar medidas para proporcionar maior celeridade aos processos trabalhistas⁶²”. As SNCT são amplamente divulgadas nos *sites* do CNJ, do CSJT e dos TRT’s que, normalmente, divulgam o seu êxito remetendo aos números de audiências realizadas e aos valores de arrecadação (INSS, Previdência, etc.) que os acordos representam em sua totalidade⁶³. Na primeira edição, a SNCT teve como slogan “*Outra forma de estender a mão é conciliar*” o que, conforme notícia publicada no site do CSJT em 21/01/2015⁶⁴, buscava reforçar a “cultura da Justiça do Trabalho como célere e acessível”, baseando-se no conceito “[...] de que a conciliação é um gesto de boa vontade”. Além disso, a campanha de divulgação contou com vídeos informativos, spot de rádio, peças publicitárias e banners de divulgação, como o que segue abaixo:

Figura 03: Banner da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) do CSJT (2015)



Fonte: Site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), 2015.

Conforme vemos no quadro abaixo, os slogans das campanhas publicitárias das SNCT’s se assemelham àqueles utilizados na divulgação das Semanas Nacionais da

⁶¹ Convém destacar que o judiciário trabalhista participa das Semanas Nacionais, desde sua primeira edição, em 2007. Além disso, as SNCT foram criadas pelo “Ato CSJT.GP.SG Nº 275 DE 28 DE OUTUBRO DE 2015”, que se encontra disponível no site do CSJT, na seção denominada “Normativos”.

⁶² Informações disponíveis em: < <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-na-jt>>

⁶³ Além da divulgação das notícias, o setor de Estatísticas do CSTJ publica, desde 2016, o Relatório da Conciliação que abrange as estatísticas de todos os TRT’s.

⁶⁴ Conforme informações do site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT): <http://www.csjt.jus.br/noticias>. Acesso em: 10/03/2015.

Conciliação (SNC's), realizadas pelo CNJ (abordado na seção 3.2.1). Dessa forma, entre os anos de 2016 e 2019, os *slogans* evocam as noções de celeridade e eficiência na celebração dos acordos (“*Para que esperar, se você pode conciliar*”); das soluções construídas de maneira conjunta (“*Conciliação: você participa da solução*”), na qual ambas as partes seriam “vencedoras” ou beneficiadas com o fim da contenda judicial (“*Menos Conflitos. Mais Soluções: com a conciliação o saldo é sempre positivo*”); e, ainda, a ideia de que o acordo representaria um “ato de generosidade”.

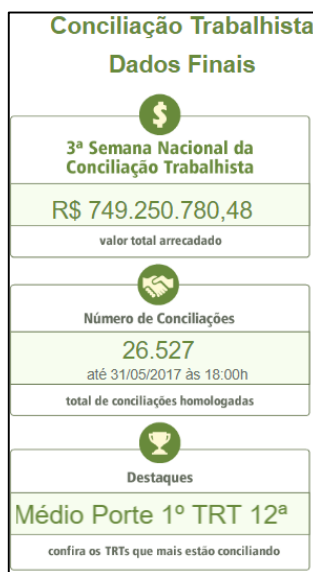
Quadro 02: Slogans das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (CSJT) de 2015 a 2019

Ano de realização da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT)	Slogan da Campanha
2015	“Outra forma de estender a mão é conciliar”
2016	“Conciliação: você participa da solução”
2017	“Para que esperar, se você pode conciliar”
2018	“Sempre dá pra conciliar”
2019	“Menos Conflitos. Mais Soluções: com a conciliação o saldo é sempre positivo”

Fonte: Elaboração própria a partir das informações disponibilizadas no site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Além disso, outro elemento essencial na realização deste evento constitui a divulgação dos “resultados” das Semanas Nacionais da Conciliação que integram um ranking denominado de “conciliômetro” e que está disponível no site do CSJT, como ilustra a figura:

Figura 04: Ranking da Conciliação Trabalhista (“Conciliômetro”)



Fonte: Site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Na figura, observamos que após a exposição do valor total arrecadado na Terceira SNCT (2017), seguem o número de conciliações e os Tribunais – de pequeno, médio e grande porte – que são considerados destaques no número de conciliações. Ao lado do ranking no site, encontram-se as notícias que versam sobre as práticas da conciliação, sejam os acordos considerados paradigmáticos, as iniciativas e projetos de TRT's no sentido de promover a conciliação, dentre outras. Neste sentido, a forma de avaliação institucional das SNCT baseia-se, principalmente, na avaliação quantitativa dos resultados e no número de acordos celebrados. Além disso, também percebemos que na rotina dos Tribunais, são estabelecidas de metas na celebração de acordos. No primeiro semestre de 2015, o CSJT por meio da Coordenadoria de Gestão Estratégica (CGEST), deu início a campanha de Planejamento Estratégico de 2015 a 2020, que contempla 13 metas a serem observadas pelos magistrados e servidores do judiciário trabalhista, dentre as quais se destaca o aumento no número de conciliações dos processos em fase de conhecimento em 10% com relação ao biênio 2013-2014 (Meta 9). Segue um trecho do documento divulgado:

Vários magistrados e integrantes da comunidade jurídica afirmam que a **conciliação** é uma **forma alternativa, eficaz e rápida** de se solucionar processos. Além disso, **outra vantagem é o menor desgaste emocional das partes que chegam a um consenso por intermédio da conciliação** (Texto explicativo sobre as metas apresentadas no infográfico Estratégia da JT, grifos nossos)⁶⁵.

Neste sentido, podemos falar na disseminação de um modelo gestionário na qual a avaliação dos resultados nas esferas burocráticas baseia-se em uma lógica empresarial nas administrações e nos órgãos públicos que incitam o espírito de empresa, da rentabilidade e da competição nesse universo mais próximo da rotina e da segurança do emprego das burocracias, bem como se alinham com as regras do trabalho que prevalecem no domínio da produção industrial (OGÍEN, 2010). Por meio dos recursos cada vez mais indispensáveis da Tecnologia da Informação, são produzidos dados, gráficos e estatísticas, que são utilizados como critérios de avaliação das políticas de gestão implementadas. Entretanto, esses números constituem verdadeiras “caixas pretas” – no sentido conferido pelos *science studies* – nos quais um corpo especializado de técnicos e especialistas faz suas previsões e interpretações que, quando publicados para apreciação dos cidadãos, permanecem cobertos pela aura da suposta objetividade dos números e se prestam aos mais diversos usos pelos “responsáveis” (OGÍEN, 2013; BOLTANSKI, 2009).

⁶⁵ Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=f525e749-2197-438c-91ae-d31acfe4cbdf&groupId=955023. Acesso em: 15/08/2016.

O uso de aplicativos de celular como o WhatsApp ou ainda aplicativos de videoconferência como o Skype na realização de conciliações à distância é ressaltado na difusão das vantagens da via conciliatória nos conflitos individuais trabalhistas. Desenvolvida em 2016, pela Juíza Ana Cláudia Torres Vianna do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), a “modalidade” de conciliação via WhatsApp na Justiça do Trabalho recebeu menção honrosa do “Prêmio Conciliar é Legal”. Segundo a Juíza, o intuito dessa modalidade é “promover o diálogo entre as partes e a mediação humanizada e acolhedora” [...] e, acrescenta que, “um dos nossos maiores objetivos é mudar a cara do Judiciário”⁶⁶. De acordo com a magistrada, que participou da audiência pública do CNJ visando a regulamentação das políticas conciliatórias na JT⁶⁷, as conciliações via WhatsApp foram bem recebidas pelo público e a procura pela realização de acordos aumentou significativamente e as audiências realizadas nessa modalidade apresentam índice de conciliação superior a 80%. Em outras notícias⁶⁸ disponibilizadas no site do CSJT, vimos que as conciliações via WhatsApp são vistas como benéficas para ambas as partes, pois representariam uma solução moderna e ágil, que evitaria deslocamentos das partes.

Conforme vimos na seção anterior, a redução da judicialização das relações de trabalho caracteriza-se como uma das diretrizes do “Movimento pela Conciliação”. Por seu turno, as “grandes litigantes” concentram um grande número de processos no judiciário trabalhista, sendo, portanto, alvo de políticas específicas por parte do CNJ e do CSJT, a fim de modificar esse panorama. Nesse viés, o poder judiciário realiza um mapeamento das grandes litigantes de acordo com as diretrizes estabelecidas no Plano Estratégico da

⁶⁶ Informação publicada no site do CSJT. Disponível em: < http://www.csjt.jus.br/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/juiza-que-realiza-audiencias-de-conciliacao-pelo-whatsapp-e-finalista-do-premio-innovare?redirect=%2F>. Acesso em: 01/11/2017

⁶⁷ Como veremos na análise da audiência do CNJ, que será realizada no capítulo seguinte, a noção de “conciliação humanizada” encontra-se relacionada à retórica da harmonia, a valorização da linguagem terapêutica, dos sentimentos e do diálogo entre as partes como forma de restaurar as relações pessoais que, para além das questões de direito, subjazem o ingresso da ação trabalhista. Entretanto, veremos que entre os magistrados trabalhistas, essa visão da finalidade da conciliação não é hegemônica. Assim, para uma vertente crítica a noção de harmonia, que pressupõe a simetria entre as partes, é confrontada a partir da mobilização do princípio da proteção e das assimetrias econômicas que, para esses atores, se sobreporiam à uma gramática dos sentimentos nos conflitos entre capital e trabalho.

⁶⁸ Conforme notícia publicada em 29/08/2017 com o título “TRT-2 aposta em conciliação virtual por meio do WhatsApp”. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/conciliacao/>. Acesso em: 29/08/2017.

Instituição, contida na Meta 10, que tem por objetivo "*Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior, até 2020*"⁶⁹.

Apesar das variações anuais nessa dinâmica processual, conforme informado no site do CSJT, ao se analisar o cenário como um todo, “ficam na liderança dos maiores litigantes do Brasil, os bancos privados, varejo, telefonia, produtoras de petróleo, siderúrgicas, construtoras, empresas públicas, mineradoras e produtoras de alimentos”⁷⁰. Convém ressaltar que, na tentativa de reduzir o volume processual concentrado nas mãos dessas grandes litigantes, dentre as medidas adotadas pelo CSJT, destaca-se o incentivo à via conciliatória, especialmente nas Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT), nas quais as grandes litigantes são convidadas a participar do evento a fim de solucionarem os processos por meio da adesão à via consensual. No mesmo sentido, podem-se citar outras ações que visam incentivar as práticas conciliatórias entre as grandes ligantes como, por exemplo, a realização de seminários e palestras.

Neste sentido, destaca-se a matéria do dia 08 de julho de 2016, intitulada “Juiz destaca as políticas judiciárias de conciliação para advogados do BB”⁷¹ que informa sobre a realização de um seminário interno, promovido pelo Banco do Brasil e realizado nas dependências da Universidade Corporativa do Banco do Brasil (UniBB), em Brasília. O seminário, ministrado pelo juiz auxiliar da Vice-Presidência do CSJT, Rogério Neiva, que também integra a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação da JT, tinha por objetivo “[...] treinar prepostos e advogados para a importância da participação nas audiências de conciliação tanto nas épocas de campanhas quanto no dia a dia”. A seguir transcreve-se um trecho da notícia, sobre as impressões de Neiva sobre esse tipo de ação do Banco do Brasil:

É importante que os grandes litigantes se mobilizem internamente para se dedicarem à solução de processos pela via conciliatória. E o fato de procurarem tomar contato direto e imediato com as políticas judiciárias de conciliação do CSJT sinaliza um interesse em avançar no tema.

⁶⁹ Informação disponível no site do TRT da 4ª Região: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/litigantes>. Acesso em 08/08/2018.

⁷⁰ Conforme matéria denominada “Justiça do Trabalho publica lista com as 10 maiores litigantes no país”, publicada em 19/04/2016, no site do CSJT: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-novas-e-antigas/-/asset_publisher/gw4H/content/justica-do-trabalho-publica-listas-com-maiores-litigantes-no-pais?inheritRedirect=false. Acesso em: 08/08/2018.

⁷¹ Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/juiz-destaca-as-politicas-judiciarias-de-conciliacao-para-advogados-do-bb>. Acesso em: 09/08/2018.

Do lado do representante do Banco do Brasil, o assessor jurídico do BB, João Alves Silva, destacou que a “capacitação visa reduzir o número de processos judiciais e promover a pacificação das relações”. Convém destacar que entre os atores da comunidade jurídico-trabalhista que participaram da audiência do CNJ e nas entrevistas realizadas com magistrados e advogados trabalhistas, essas ações de incentivo à conciliação entre as grandes litigantes são vistas com certa ressalva, sendo caracterizadas como uma forma de incentivo à evasão de direitos trabalhistas por parte das grandes litigantes, como veremos no capítulo seguinte.

Visando observar a dinâmica das audiências trabalhistas nas SNCT, entre os dias 13 e 17 de julho, de 2016, acompanhei a segunda edição do evento, por meio da observação no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, TRT-4, que se localiza na cidade de Porto Alegre. Conforme vimos, com o slogan “*Conciliação: você participa da solução*”, a II SNCT ocorreu em todos os Tribunais e Varas do Trabalho no país e foi amplamente divulgada nos sites e páginas do “Facebook” do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), nos sites dos TRTs.

No site do TRT-4⁷², as partes e/ou os advogados interessados em participar do evento eram indicadas a preencherem um formulário disponível no site a fim de realizarem o agendamento da audiência de conciliação, mesmo sem a anuência prévia da outra parte. Convém ressaltar que na época em que realizei a observação, o TRT-4 possuía um Juízo Auxiliar de Conciliação, Execução e Precatórios (JACEP), cuja Seção de Conciliação, além de coordenar as ações das SNCTs, oportuniza a conciliação de todos os processos em trâmite no Tribunal⁷³. Naquela edição, algumas audiências da II SNCT ocorreram na sala do JACEP e na sala da Direção do Foro que, diferindo da disposição espacial das salas das Varas do Trabalho⁷⁴, possuíam mesas redondas, guloseimas e uma calculadora. Em conversa com o

⁷² <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>.

⁷³ Com a Resolução 174/2016, que instituiu a criação dos Núcleos Permanentes e de Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC's e CEJUSC's) nos Tribunais Regionais do Trabalho, as atribuições de implementação da política judiciária de incentivo à via consensual passaram ao encargo destes órgãos. Conforme veremos na análise da audiência do CNJ, que deu origem a Resolução 174, a criação dos NUPEMEC's e dos CEJUSC's foi um dos tópicos de divergências entre os atores da comunidade jurídico-trabalhista.

⁷⁴ Ao realizarmos a observação participante nas audiências trabalhistas, percebemos que as salas de audiência nas Varas do Trabalho apresentam uma disposição espacial padronizada na qual a mesa do juiz se encontra centralizada e ao seu lado (esquerdo ou direito) se localiza a mesa do secretário das audiências, que além de assessorar o juiz é responsável por redigir as atas, sendo um lugar destinado ao representante do Ministério Público do Trabalho quando sua presença se faz necessária. Sentam-se à direita do juiz, o reclamado e seu

Juiz responsável pela condução dos trabalhos na sala do JACEP, Luís Henrique Bisso Tatsch, que me convidou para acompanhar algumas audiências, perguntei qual seria a característica principal das Semanas Nacionais. Segundo ele, a conversa e a informalidade seriam as principais características diferenciadoras, sendo o próprio espaço da sala da audiência organizada de maneira diferenciada visando deixar as partes mais confortáveis e menos “intimidadas”.

O juiz que atuou na sala da Direção do Foro, Eduardo Batista Vargas, também se mostrou bem receptivo com a minha presença nas audiências. Ao longo dos trabalhos, tentou explicar um pouco das técnicas que utilizava no convencimento das partes. Segundo ele, em algum momento do processo de negociação dos acordos, era importante ouvir as partes separadamente, a fim de ouvir suas impressões do processo e explicar as vantagens da celebração de um acordo com base nos riscos da ação. Quando perguntei quais seriam as vantagens da SNCT, o juiz mencionou a importância da prática do acordo e usou como argumento uma estatística na qual 70% das sentenças acabariam sendo descumpridas e indo para a execução e que, em contrapartida, somente 10 % dos acordos não são cumpridos. Para ele isso seria um reflexo do comprometimento moral das partes que chegam a uma solução conjuntamente e não por via de uma sentença imposta pelo juiz.

Na consulta das “pautas” das audiências da II SNCT, que constituem uma espécie de cronograma com os nomes das partes e os horários das audiências, constatei que eram destinados apenas 15 minutos para a realização das audiências, sem intervalos entre elas. De maneira geral, nas audiências que acompanhei as discussões sobre o processo não eram aprofundadas, o que se justificaria pelo fato de o processo de negociação dos acordos já estarem em uma etapa mais avançada, sendo as audiências utilizadas para a discussão dos “ajustes finais” entre os advogados das partes e os juízes. Essa dinâmica prévia na negociação dos acordos se mostrou similar às demais audiências que observei durante a minha pesquisa de Mestrado. Além disso, na SNCT me deparei com um grande número processos envolvendo o setor bancário (Banco do Brasil, Santander, Caixa Econômica Federal, Itaú), que figurava como parte reclamada nos processos. Conforme me informou o juiz da Direção do Foro, normalmente, são os bancos que procuram a solução conciliatória. Por ora, não nos

advogado e à esquerda o reclamante e seu advogado. Como destaca Teixeira Filho (2010), não existe nenhuma determinação legal quanto à posição das partes na mesa, tratando-se mais de uma *praxe* herdada da época em que havia a representação classista na qual as partes e os advogados, ao ingressarem na sala de audiências, acabavam sentando-se ao lado dos respectivos representantes classistas (os vogais).

aprofundaremos no debate em torno das diferenças nas capacidades das partes (litigantes habituais e litigantes eventuais) e as suas implicações nas políticas conciliatórias, pois retomaremos essa questão no Capítulo seguinte, a partir dos posicionamentos dos atores da comunidade jurídica sobre as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT's).

3.3.2 A condução e a construção dos acordos trabalhistas: digressão sobre as práticas conciliatórias nas audiências trabalhistas

Ao longo desta subseção, resgataremos alguns dados da pesquisa anteriormente desenvolvida, que se deu por meio da observação direta de 155 audiências trabalhistas realizadas nas Varas do Trabalho, na cidade de Pelotas/RS, tendo por objetivo descortinar algumas dinâmicas na celebração dos acordos na esfera micro dos litígios que nos auxiliarão a compreender a dimensão normativa da conciliação no “nível das práticas”, nas quais se embasam as críticas e as justificações mobilizadas pelos atores da comunidade jurídica trabalhista em torno da incorporação das políticas conciliatórias na JT, que será objeto de nossa análise no capítulo seguinte.

Além de envolver a negociação financeira proveniente da reivindicação do não cumprimento de direitos sociais no transcurso da relação de trabalho entre o trabalhador e o empregador, os litígios colocam em movimento distintas formas de avaliação das relações cotidianas no trabalho que – em sua dimensão axiológica podem remeter aos pares justo/injusto, bom/ruim, aceitável/inaceitável – se encontram em disputa na arena jurídica. No que se refere às formas de resolução do litígio, a saber, a sentença ou o acordo, essas devem satisfazer em alguma medida um horizonte normativo – ou àquele “estado simbólico” – que transcende a individualidade dos pleitos por suscitarem questões que envolvem os direitos trabalhistas e, conseqüentemente, a esfera da justiça social.

No mesmo sentido, para além das competências críticas mobilizadas na externalização do senso de (in)justo nas relações de trabalho (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991), em uma audiência trabalhista pesam uma série de constrangimentos – subjetivos e objetivos – como, por exemplo, as questões do poder simbólico exercido pelos advogados e juízes por meio da posse de um saber específico e os próprios dispositivos institucionais, como o princípio da celeridade e a ênfase na conciliação, que acabam por demandar dos magistrados uma “condução” dos casos por vezes automatizada.

Sobre a atuação dos advogados, esses profissionais são responsáveis por traduzirem as pretensões de seu cliente (trabalhador ou empregador) para a “linguagem jurídica”. Trata-se de uma competência que é essencial para o desenrolar das audiências, o que se tornou mais evidente a partir da observação de uma audiência na qual a reclamada (empregadora) compareceu sem a presença de um advogado⁷⁵. Assim, sem evocar ou enquadrar os fatos nas leis cabíveis, a defesa desta reclamante permaneceu restrita ao seu entendimento daquilo que seria (in)justo e cabível de alegar na situação. Nesse caso, as etapas ou fases de uma audiência (apresentação da defesa, arguição das razões finais) se apresentavam como um “texto em branco” para a reclamada, pois apesar de se fazerem presentes na audiência se encontravam destituídas do conteúdo jurídico que lhe é intrínseco, efeito que se tornou perceptível pela quebra dos “automatismos” que se encontram presentes na condução das audiências pelo juiz e pelos advogados.

O juiz assume um papel importante na celebração dos acordos, sendo possível identificar distintas formas de incentivar a conciliação entre os advogados e as partes. Uma das juízas das Varas observadas frequentemente recorria a argumentos que enfatizavam o acordo como uma forma de “não se incomodar mais” ou de ser preferível o acordo à sentença, especialmente na tentativa de convencimento da parte reclamada. Essa juíza, em algumas ocasiões, mencionou que os processos em sua Vara tramitavam mais rapidamente, em uma tentativa de demonstrar que a sua Vara era mais célere em comparação com as demais. Da mesma forma, nas audiências frequentemente dizia que um “acordo bom” para ela seria aquele no qual nenhuma das partes fica satisfeita, ou seja, onde ambos têm que ceder. Os demais cinco juíze(a)s mostraram uma postura um pouco menos incisiva com relação à conciliação⁷⁶.

Na maioria das audiências, observamos a menção ao “estar passando por dificuldades” pelos advogados dos reclamados (empresários ou representantes de empresas), com vistas a reduzir o valor do acordo. Essas dificuldades contemplam questões de ordem econômica,

⁷⁵ No âmbito da Audiência do CNJ, um dos tópicos debatidos foi a obrigatoriedade ou não da presença dos advogados trabalhistas na negociação dos acordos no âmbito dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Como veremos no capítulo seguinte, nas falas dos representantes da advocacia trabalhista, a participação dos advogados é uma condição imprescindível na garantia dos direitos das partes, especialmente dos trabalhadores que se encontrariam impedidos por condicionantes econômicos e simbólicos na celebração dos acordos.

⁷⁶ Apesar de existirem apenas quatro Varas do Trabalho no foro de Pelotas/RS com seus respectivos juízes titulares, também pude acompanhar as audiências realizadas por um dos juízes substitutos.

como “a empresa está sem receita” ou “é um estabelecimento pequeno”, bem como a menção a problemas pessoais do reclamado. Da mesma forma, os próprios reclamados alegavam “estar passando por dificuldades pessoais”: doença na família, custeio de estudos para os filhos, época ruim para os negócios. Assim, esse argumento configura-se como uma espécie de *accountability* – a explicação de um comportamento problemático, da própria pessoa ou de outros (SCOTT; LYMAN, 2008, p. 112) – na qual implicitamente o reclamado não refuta a evasão de direitos, mas mobiliza o argumento da necessidade para corroborar a sua proposta, ou seja, “é isso que eu posso pagar”.

Essa espécie de *account* transita entre uma lógica mercantil – ao evocar os problemas da *empresa* e do *estabelecimento* – e um “bem de si” (WERNECK, 2009) quando traz à tona problemas de ordem pessoal do empregador. Ressalta-se que esses dois argumentos se entrelaçam especialmente nos casos nos quais o reclamado é o proprietário de um estabelecimento de pequeno porte, ou ainda quando envolve o trabalho doméstico. Isso poderia ser explicado pela dinâmica das relações cotidianas de trabalho que, sendo mais próximas, tornariam mais difícil dissociar a figura do “empregador” – aquele que em tese deve observar as obrigações legais para com o seu “empregado” – de suas qualificações pessoais, o que poderia abrir espaço para os “ajustes legais” por meio de uma negociação que se realiza com os apelos de proximidade/familiaridade com o empregado. Da mesma forma, para alguns reclamantes os acordos inserem-se na lógica do “não se incomodar mais”, o que geralmente acompanha a demonstração de ressentimento com relação ao ato do reclamante de ingressar na justiça⁷⁷. Em uma situação extrema, em um dos casos esses “desentendimentos” pessoais quase levaram à agressão física na sala de audiências, ingressando no âmbito daquilo que Boltanski denomina como “regime de violência” (BOLTANSKI, 2000).

Assim, ao longo das observações, foi possível verificar essa dimensão moral na cobrança dos litígios trabalhistas que, para além das questões financeiras, engendra a discussão acerca das percepções de (in)justo nas relações de trabalho marcadas por um regime de proximidade e de familiaridade entre as partes – especialmente, naqueles processos que envolvem pequenas empresas e negócios de família – que se encontram atreladas à reivindicação dos direitos e, portanto, a pacificação do conflito exigiria mais do que a

⁷⁷ Essa dimensão subjetiva dos conflitos trabalhistas, vinculada aos laços pessoais e familiares, conforme veremos na análise da audiência pública do CNJ, é mais enfatizada no repertório normativo do *modelo alternativo de justiça*.

retribuição financeira. Entretanto, na construção das conciliações na qual as partes expõem os seus “pontos de vista” demandam maior tempo de deliberação conjunta entre os magistrados e advogados que são imprescindíveis na “tradução” jurídica das “qualificações ordinárias” dos trabalhadores e empregadores (THÉVENOT, 1992). Entretanto, na rotina das Varas, que se encontram assoberbadas de pautas, são destinados em média 10 minutos para as audiências.

Com relação aos litigantes habituais, ou as grandes empresas, o reduzido número de audiências observadas não permitiram auferir conclusões a respeito da dinâmica de realização dos acordos. O quadro abaixo contém alguns argumentos que nortearam a elaboração da categoria “negociando o acordo”, a partir dos argumentos que serviram para apoiar ou refutar os acordos nas audiências observadas e que auxiliaram na realização da análise:

Quadro 03: Principais argumentos mobilizados na negociação do acordo

Juiz	Advogado do Reclamado	Advogado do Reclamante	Reclamado	Reclamante
Acordo bom é aquele que nenhuma das partes quer	A empresa é séria, quer pagar, mas...	Valor x, mais os honorários	Eu não vou levar dinheiro na casa de ninguém	Estou desempregada
O acordo é para o senhor(a) não se incomodar mais	A empresa se encontra sob sérias dificuldades financeiras	O cliente que decide	Além de não trabalhar, mentiu pra mim	Como vou honrar meus compromissos?
É melhor pegar um empréstimo por fora	Passando por problemas familiares	Menos que isso, eu considero um acordo vil	Sou capaz de pagar pra ele não passar na minha calçada	Teria que ser um valor justo, mas...
Não adianta só ficar com uma sentença muito bonita	Estabelecimento pequeno	Produção da prova	Momento ruim para os negócios	Vamos adiante!
A proposta de acordo é para evitar o julgamento	Empresa está sem receita		Possui outras despesas (doença, estudo dos filhos)	
Aqui tudo é dinheiro	A empresa não faz acordos		Tu me conheces, não precisava fazer isso!	

Nas audiências observadas, verificamos que a *condução* dos acordos se inscreve em um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000), na qual os magistrados, advogados ou ainda as partes não se detêm de maneira aprofundada na construção do “fato jurídico”, mas se entregam aos automatismos e à rotina que perpassa o funcionamento dos tribunais e das próprias salas de audiências, estas que são estabelecidas pelos juízes. Em contrapartida, a construção das conciliações implicaria em um debate mais aprofundado em torno das avaliações sobre os direitos ou noções de (in)justo e/ou (i)legal nas relações de trabalho, o que demanda tempo e “paciência”. Evidentemente, a condução e a construção se fazem presentes no âmbito da coordenação da ação nas audiências trabalhistas, mas, em certos momentos, e dependendo da situação ou ainda do que esta representa para os atores, os atores se engajam menos em construir de maneira dialógica os termos do acordo.

Portanto, entendemos que a análise da configuração da gramática da conciliação trabalhista deve ser problematizada em seu *continuum* com os diversos níveis de análise do social. Dessa forma, as interações sociais que se estabelecem entre advogados, juízes do trabalho e as partes (trabalhadores e empregadores) no procedimento conciliatório nas audiências, constituem um “saber compartilhado” entre os *experts* que participaram da audiência do CNJ. Além disso, convém ressaltar que, na elaboração do roteiro de entrevistas, as inferências apresentadas nesta subseção se mostraram essenciais na formulação de questões que serão aprofundadas nas falas dos juízes e advogados trabalhistas e que nos permitirão vislumbrar, a partir da perspectiva desses profissionais, aquelas situações nas quais o sentido de justiça da via conciliatória se encontra sopesado pelo “senso de realidade” (BOLTANSKI, 2013). Por fim, ressaltamos que a discussão proposta nesta subseção acerca da dinâmica da condução e da construção dos acordos será retomada em um momento posterior da pesquisa, na qual buscaremos aprofundar as inferências analíticas em torno destas categorias ao integrá-las enquanto conceitos no interior do modelo típico ideal da gramática da conciliação trabalhista.

4. AS CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E AS DISPUTAS PELOS SENTIDOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Ao longo deste Capítulo, nos dedicaremos a aprofundar o caráter controvertido das políticas conciliatórias na audiência pública do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), buscando explicitar o conteúdo das questões morais que se fazem presentes nesta disputa pública. Nesta perspectiva, partimos do entendimento que, para além da defesa dos interesses profissionais, esta disputa versa sobre os princípios e valores considerados legítimos na via conciliatória dos conflitos individuais do trabalho. Diferindo de uma metodologia cartográfica, que busca mapear o posicionamento dos atores a partir do seu pertencimento profissional, nosso objetivo consiste em clarificar as “posições normativas” dos atores da comunidade jurídica. Assim, nesta etapa da pesquisa, buscaremos “descrever o senso de justiça dos atores – ou, mais precisamente, seu senso de injustiça –“ (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) para, em um segundo momento, elaborar um modelo gramatical baseado nos repertórios normativos (os significados morais e as sensibilidades jurídicas) compartilhados pelos atores nas suas “tomadas de posição” nestas controvérsias.

Antes de abordar o *corpora* da audiência do CNJ (seção 4.2), que constitui o núcleo empírico da tese, iremos apresentar a perspectiva teórica da “sociologia das operações críticas” que, presente nos primeiros trabalhos de Luc Boltanski e colaboradores, permite ao sociólogo atentar para as competências críticas e morais que são postas em prática pelos atores naquelas situações sociais que se encontram sujeitas a um imperativo de justificação, ou seja, inscritas em um “regime de justificação” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Além disso, abordaremos o “modelo do senso de justiça” elaborado por Boltanski e Thévenot (1991), cuja arquitetura teórico-conceitual serviu de inspiração na elaboração do modelo analítico de nossa investigação.

4.1 A sociologia da crítica na análise das controvérsias na esfera judicial e da capacidade crítica dos operadores do direito

Ao tomarem como objeto de estudo o Poder Judiciário, as instituições judiciais e/ou as profissões jurídicas no contexto brasileiro, as pesquisas na área da sociologia jurídica, vão de encontro às perspectivas formalistas⁷⁸ que concebem o direito como um sistema fechado “que se desenvolve historicamente em função da dinâmica interna de seus conceitos e métodos, independentemente do mundo social” (SCKELL, 2016, p. 158) e, conseqüentemente, distante dos valores e das moralidades que são socialmente construídas e compartilhadas. Entretanto, observa-se que, em sua maioria, as moralidades e os sentidos que orientam as práticas dos operadores do direito ainda permanecem como temáticas pouco exploradas no âmbito da sociologia jurídica. Além disso, quando abordada a partir de um diálogo com a sociologia crítica do direito de Pierre Bourdieu⁷⁹, a dimensão simbólica do “campo jurídico” e o senso de justiça dos “agentes” são debatidos como “internalização das ideologias dominantes, ou seja, de *ilusão*” (BOLTANSKI, 2013, p. 443). Assim, na sociologia jurídica inspirada nos trabalhos de Bourdieu (2011), as disputas em torno dos sentidos do direito são lidas a partir da perspectiva de uma luta simbólica travada pelos agentes do campo jurídico, em torno da legitimação da interpretação dos textos e das normas jurídicas, o que evidencia a sua relação com o tema da dominação simbólica das instituições, de inspiração weberiana⁸⁰ (OCQUETEAU; SOUBIRAN-PAILLET, 1996, p. 18-19). Como salienta Barbosa (2019, p. 72), na leitura bourdieusiana, “o esquema das disputas dentro do campo jurídico pode ser resumido como: disputas no nível de interpretação das regras, disputas pelas regras e disputas pela aplicação dessas mesmas regras”.

⁷⁸ Dentre as quais se insere a “Teoria pura do direito” do jurista e filósofo austríaco Hans Kelsen (1881-1973).

⁷⁹ Dentre as pesquisas que se debruçam sobre os meandros do “campo jurídico” brasileiro podemos citar os trabalhos de Engelmann (2006; 2017), Almeida (2010; 2017) e Barbosa (2019). A partir das especificidades dos universos empíricos pesquisados, esses autores evidenciam as potencialidades e as limitações do uso dessa noção no estudo das profissões jurídicas e das instituições judiciais.

⁸⁰ Como aponta Weber (2015, p. 530) a suspensão da suspeição nas esferas burocráticas constitui um processo intrínseco à expansão do capitalismo e da ordem de dominação racional-legal nas administrações burocráticas: “também historicamente o ‘progresso’ em direção ao Estado burocrático, que sentencia e administra na base de um direito racionalmente estatuído e de regulamentos racionalmente concebidos, encontra-se em conexão muito íntima com o desenvolvimento capitalista moderno”. Nesse tipo ideal weberiano, os representantes do Estado estariam autorizados a exercerem essa forma de dominação, na medida em que satisfazem os atributos do sistema de regras racionais estatuídas (pactuadas ou impostas), sendo bem sucedidos quando conseguem “[...] eliminar dos assuntos oficiais o amor, o ódio e todos os elementos puramente pessoais, tradicionais e emocionais” (WEBER; 2015).

Em outra chave interpretativa, na sociologia da crítica de Boltanski (2013, p. 444), as instituições são apreendidas a partir da sua função semântica e caracterizadas como aquelas entidades abstratas que atuam como “instâncias de confirmação” da realidade, visto que “defendem e reforçam a relação estabelecida entre as ‘formas simbólicas’ e os estados das coisas”. Ou seja, em meio às incertezas que perpassam o fluxo da vida social, as instituições possuem uma função estabilizadora de confirmar “aquilo que é” por meio de qualificações e classificações pré-definidas como, por exemplo, os diplomas e os certificados emitidos pelas instituições de ensino; as legislações, a jurisprudência e tantos outros dispositivos legais nas instituições vinculadas ao Estado; ou ainda aquelas instituições de normalização e de controle de qualidade de produtos; dentre outros (BOLTANSKI, 2009). Entretanto, além de atuarem como “instâncias de confirmação” da realidade, ao estabilizarem a incerteza constante no fluxo do social, desempenham funções de “violência simbólica”, ao encerrarem a possibilidade de interpretação de determinado significado (*Idem*).

Intrínseca ao funcionamento das instituições, a noção de “contradição hermenêutica” “trata da tensão entre a natureza obrigatoriamente incorpórea das instituições (que são entes sem corpos) e a natureza necessariamente corporal dos porta-vozes que permitem às instituições intervir na *realidade*” (BOLTANSKI, 2013, p. 445, grifo nosso). Convém ressaltar a distinção heurística entre a noção de *realidade* e de *mundo* que é elaborada pelo autor⁸¹. A realidade deve ser entendida “no sentido da realidade socialmente construída por uma rede de formatos de provas, regras, rotinas, formas simbólicas e objetos” (BOLTANSKI, 2013, p. 444). Entretanto, essa realidade é parcial e contingente, pois “constitui o resultado de uma seleção e uma representação” que, todavia, não inclui o mundo, ou seja, “tudo o que acontece” (*idem*). Neste sentido, a noção de contradição hermenêutica quando pensada ao funcionamento das instituições judiciais permite ao sociólogo problematizar “a forma como determinada instituição é um ponto de tensão entre a sua função mais geral, inclusive os valores que a guiam, e a maneira como as pessoas se veem nela, suas práticas e ações; participando diretamente – membros – ou sendo os seus alvos” (BARBOSA, 2019, p. 79).

⁸¹ A partir dessa diferenciação, o autor delinea os conceitos de “crítica reformista” e de “crítica radical”. Em linhas gerais, a crítica reformista se limita a buscar na realidade aquilo que se encontra em desconformidade com as realizações locais para denunciar esses elementos de incoerência na realidade (BOLTANSKI; 2009; 2013). Por outro lado, a crítica radical vai buscar “no mundo” os elementos “que permitem desconstruir as convenções até então admitidas e, assim, desestabilizar a realidade como um todo” (BOLTANSKI, 2013, p. 444).

Sem minimizar as contribuições de Bourdieu – tendo em vista a sua pertinência, principalmente quando se trata de pensar a dimensão histórica e estrutural do “campo” jurídico trabalhista enquanto espaço social dotado de relativa autonomia e de regras próprias que não se restringem àquelas positivadas em lei, bem como na sua (re)produção nas práticas e nas competências jurídicas dos agentes inseridos no campo (BOURDIEU, 2011) –, propomos o uso da “caixa de ferramentas” da sociologia da crítica de Boltanski, a fim de analisar a normatividade da conciliação trabalhista em distintas escalas do social. Para tanto, no nível micro do social, partiremos da análise das competências críticas e morais dos atores da comunidade jurídica que constituem uma *via de acesso* aos repertórios normativos que compõem a gramática da conciliação.

4.1.1 O modelo teórico do regime de justificação

Conforme buscaremos demonstrar nesta subseção, a sociologia da crítica enfatiza as capacidades críticas e morais dos atores sociais – que se expressam nas “críticas” e nas “justificações” – e na sua relação com as convenções normativas compartilhadas que, denominadas por Boltanski e seus colaboradores como “cidades”, permitem articular o enfoque microssociológico com a esfera dos princípios, normas e valores que conferem a ancoragem moral à vida social (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Antes de direcionarmos o olhar da análise para as controvérsias em torno das questões de justiça e direitos, visando explicitar a axiomática do modelo de justiça delineado no marco da *sociologia das operações críticas*, desenvolvida por Boltanski e Thévenot na obra *De la justification* (1991), faz-se necessário tecer alguns apontamentos sobre o campo da sociologia moral contemporânea.

De acordo com Weiss (2015), a moral como objeto de investigação sociológica encontra-se presente, de maneira mais ou menos central, nas obras dos chamados “clássicos da disciplina”. Em contrapartida, décadas após esse período fundacional, ocorreu um gradual “desengajamento” da disciplina com relação ao tema da moral (*cf.* WEISS, 2015, p. 17; HITLIN, 2015; HITLIN; VAISEY, 2010). Dentre os fatores que poderiam explicar esse período de latência, pode-se citar o processo de diferenciação disciplinar da sociologia que implicou no seu afastamento com o conteúdo normativo da filosofia moral (BRITO, 2013); a influência do movimento intelectual pós-estruturalista que, surgido em fins dos anos 1960, se contrapunha “à natureza totalizadora” percebida no projeto de unificação das ciências sociais desenvolvido pelo sociólogo norte-americano Talcott Parsons (1902-1979), no qual a questão

sobre o estatuto moral na ordem social figurava no centro da sua teoria funcionalista da integração social (HITLIN, 2015; PHARO, 2004); ou ainda a “reação à ideia de que estudar fenômenos ‘culturais’, como crenças e valores, serviria para justificar desigualdades e opressão” (HITLIN, 2015, p. 28). Seja por razões políticas, pela influência de vertentes intelectuais ou ainda em decorrência de suspeitas metodológicas, a questão da moral permaneceu diluída nos estudos sobre normas, valores e processos de interação ou ainda no interior de temas mais estabelecidos no interior da disciplina, como a discussão sobre a neutralidade axiológica e a atuação prático-política dos sociólogos (BRITO, 2013; HITLIN; VAISEY, 2010, p. 4; WEISS, 2015, p. 17).

Entretanto, desde os anos 2000, observa-se um crescente interesse na investigação da moral nas pesquisas sociológicas desenvolvidas em diversos países que, apesar da sua heterogeneidade, têm como pontos de convergência “o reconhecimento e aceitação de uma pluralidade teórica e de uma diversidade de níveis de análise e de temáticas dentro do campo sociológico”, bem como a importância na adoção de um enfoque interdisciplinar na apreensão do fenômeno moral (WEISS, 2015, p. 18). Vislumbra-se, portanto, a constituição da “sociologia moral” contemporânea que, na visão de Vandenberghe (2015, p. 66), compreende “uma perspectiva geral que traz luz à dimensão moral da vida social e afirma que princípios, normas e valores não são apenas regulatórios, mas também constitutivos” das nossas ações e da vida em sociedade.

Segundo Weiss (2015, p. 16), entendemos que a moral pode ser percebida como aquela “dimensão prática da vida humana” na medida em que nossas ações se orientem por um conjunto de princípios e convicções morais ou ainda por avaliações que versam sobre os pares bom e ruim, bem e mal, certo e errado, justo e injusto. Mesmo que algumas ações ou situações não demandem de modo mais loquaz a mobilização dessas avaliações normativas, se inscrevendo no âmbito de um “regime de rotina⁸²” (BOLTANSKI, 2000), vivemos

⁸² Inserindo-se nos desdobramentos dos primeiros trabalhos desenvolvidos por Boltanski (1984), escrito em parceria com Darré e Schiltz, sobre a dinâmica sociológica das denúncias públicas de injustiça, o conceito de “regimes de ação” visa dar conta da pluralidade das formas de engajamento e das gramáticas existentes no mundo social. Assim, Boltanski evidencia o caráter inventivo e dinâmico da ação e a capacidade crítica e reflexiva dos atores sociais de se deslocarem por diversas situações no seu dia a dia. Um “regime de ação” (BOLTANSKI, 2000) pode ser entendido como o conjunto de características atinentes às formas de coordenação e aos constrangimentos que pesam em determinadas situações como, por exemplo, as disputas nas quais as pessoas recorrem a atos de violência (regime de violência); as relações orientadas para o amor, caracterizadas pela gratuidade do “dom” e a renúncia ao cálculo (regime de amor como ágape); aquelas vinculadas à rotina e a familiaridade, como determinados ambientes de trabalho, especialmente os órgãos administrativos e as funções burocráticas (o regime de rotina); e as disputas ou controvérsias que se encontram sujeitas a um imperativo de

cercados por um “horizonte normativo” que fornece os princípios, fins e valores que definem e direcionam a coordenação de nossas ações (VANDENBERGHE, 2015).

A noção de “coordenação da ação” que empregamos na tese deriva da sociologia da crítica e se relaciona à ideia segundo a qual, cotidianamente, as pessoas atuam conforme distintas lógicas ou registros de ação e, a fim de coordenarem os seus julgamentos e as suas ações, devem ser capazes de reconhecer a natureza da situação e mobilizar distintas competências em função das mesmas. Dentre esse conjunto de competências, aquela que nos interessa de modo pontual para nossa investigação compreende a capacidade crítica dos atores sociais, que constitui um atributo antropológico compartilhado intersubjetivamente. Neste sentido, essa competência que dispomos para criticar, justificar, denunciar e mobilizar princípios e valores morais, normas e critérios de (in)justo não é somente linguística, mas sobretudo moral, e constitui um equipamento mental necessário à vida em sociedade, pois se trata de uma competência para sair dos particularismos e coordenar nossa ação em direção à construção conjunta de algum tipo de consenso justificado em termos de bem comum (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; NACHI, 2006).

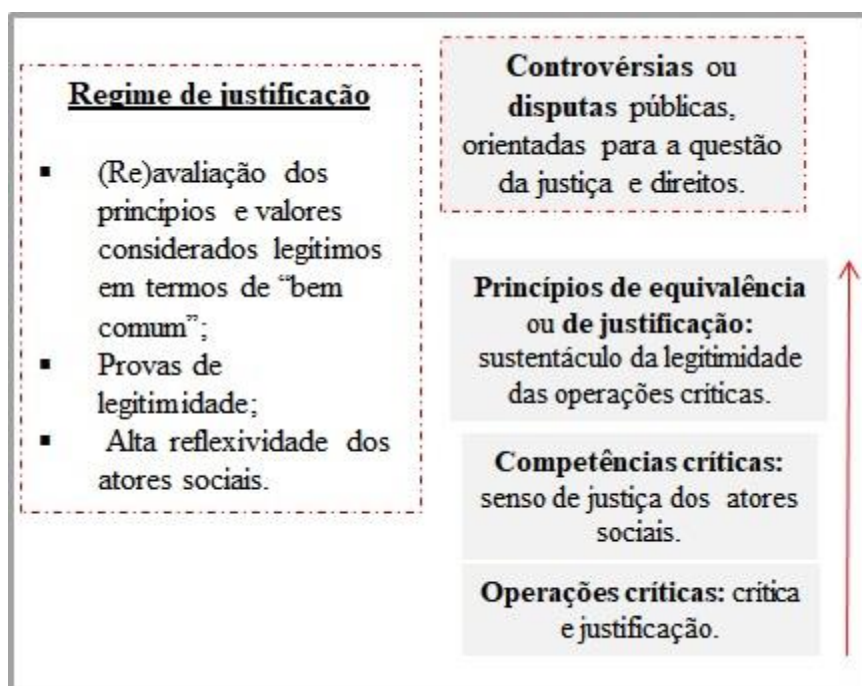
Convém ressaltar que esses compromissos na esfera das interações se (re)constróem intersubjetivamente no fluxo da vida social, são contingentes e influenciados por uma série de fatores locais e estruturais, culturais e históricos (HITLIN, 2015). Além disso, encontram-se intimamente relacionados com a dimensão conflitiva do social. Assim, de acordo com Simmel (2014), podemos afirmar que mais do que uma simples indiferença de dois ou mais indivíduos ou grupos, as disputas públicas e controvérsias jurídicas põem em movimento uma infinidade de contrastes entre os posicionamentos normativos dos atores sociais, que se encontram em tensão na dinâmica das relações sociais.

Assim como Honneth (2003), Boltanski e Thévenot enfatizam a importância sociológica dos conflitos ou das controvérsias orientadas para as questões de justiça na apreensão da normatividade do social. Para Boltanski e Thévenot, estas situações, ao romperem com o curso rotineiro da ação e com os consensos previamente estabelecidos, demandam dos atores sociais nela envolvidos a tematização de suas expectativas normativas

justificação (regime de justiça ou de justificação). Como lembra Corcuff (2001, p.180), cada regime pretende apreender a dinâmica da ação em certas situações “através do equipamento mental e gestual das pessoas, na dinâmica de ajuste das pessoas entre elas e com as coisas, recorrendo então a apoios pré-constituídos, que são ao mesmo tempo internos e externos às pessoas”.

que, habitualmente, permanecem implícitas. Nas disputas ou controvérsias públicas que se encontram inscritas em um “regime de justiça” ou de “justificação”, as capacidades críticas (e reflexivas) dos atores sociais se encontram mais pronunciadas, tendo em vista que essas disputas demandam um trabalho reflexivo na construção de seus posicionamentos. Nessas ocasiões, os atores devem “transcender” a individualidade de seus pontos de vista ao vincularem os seus posicionamentos a formas coletivas assentadas em “princípios de justificação” ou “princípios de equivalência”, baseados em noções de “bem comum”, que são postos à prova no desenrolar dessas situações:

Figura 05: Modelo teórico das controvérsias e disputas inscritas em um regime de justificação



Fonte: Elaboração própria com base em Boltanski e Thévenot (1991) e Boltanski (2000).

Neste esquema analítico, podemos observar como as operações críticas (críticas e justificações) constituem uma via de acesso às “convenções normativas” ou “ordens de grandezas” compartilhadas que, denominadas pelos autores como “cidades”, conferem a ancoragem moral à vida social (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Além disso, aos moldes de uma gramática, as disputas públicas inscritas em “regime de justiça ou de justificação” se encontram sujeitas a uma série de regras e constrangimentos implícitos que, como um saber compartilhado, se assemelham aos moldes de uma gramática do social (NACHI, 2006, p. 46). Neste sentido, a noção de **gramática** na sociologia da crítica tem por objetivo explicitar as competências críticas e morais que são requeridas na situação e mobilizadas pelos atores

sociais na defesa (e na ancoragem moral) dos seus argumentos e denúncias (BENATOUIL, 1999, p. 299). Assim, a abordagem gramatical permite ao sociólogo identificar nas “práticas discursivas” (SPINK; LIMA, 2013) dos atores sociais o conjunto de constantes formais da linguagem a fim de tornar inteligíveis os repertórios normativos compartilhados, que permitem aos atores coordenarem as suas ações e os seus posicionamentos nas controvérsias. Conforme salientam Corrêa e Dias, a abordagem gramatical:

[...] pretende oferecer uma “representação organizada” dos fatos retirados de um *corpus*, revelando uma lógica capaz de integrá-los de maneira inteligível, estabelecendo seus traços pertinentes [...]. Trata-se de problematizar a vigência contingente e sempre problemática das regras e, por isso mesmo, modelizar as competências apenas a partir dos seus usos concretos e específicos. Por outro lado, o uso da noção de gramática está inserido num esforço de escapar do relativismo, pois as regras que compõem uma gramática, muito embora apenas se atualizem nas situações particulares, são a elas irredutíveis no sentido em que não são refeitas *ex nihilo* a todo momento (CORRÊA; DIAS, 2014, p. 76).

No que se segue, abordaremos algumas dessas constantes formais que foram identificadas por Boltanski (1984, 1991, 2000, 2007) ao longo dos seus trabalhos vinculados ao enfoque pragmático da sociologia da crítica, que integram o “modelo do senso de justiça” apresentado na obra *De la justification* (1991). Segundo Boltanski e Thévenot (1991), para chegarmos a um consenso ou compromisso justificado em termos de “bem comum” precisamos justificar os nossos posicionamentos com base em princípios de equivalência que nos permitem estabelecer uma hierarquia valorativa, mais especificamente, atribuir a “grandeza” dos seres, objetos e dispositivos que são colocados “à prova” nas controvérsias. Para serem considerados legítimos, as críticas e justificações dos atores sociais devem ser capazes de estabelecer uma “forma de generalidade” (*Idem*), o que lhes permite desvincular os seus argumentos dos seus interesses enquanto “seres situados” ao manifestar publicamente aquilo que consideram (in)justo e desejável em termos de “bem comum”, ou seja, da sociedade.

Convém ressaltar que, na visão dos autores (1991; 2007), a “legitimidade” dos princípios e valores morais “postos à prova” nessas disputas não demandaria uma luta por “legitimação” das ideologias ou dos “sistemas simbólicos”, o que caracterizaria uma abordagem mais próxima da *sociologia crítica* de Pierre Bourdieu, mas remete “a um horizonte geral de sentido que serve de referência aos atores no curso de suas ações” (CORCUFF, 2001, p. 175). Como salientam Boltanski e Chiapello, a noção de crítica permite contornar essa polarização teórica entre as interpretações em termos de *relação de forças* ou de *relações legítimas*, pois se a justificação se ancora nos princípios de justificação

considerados legítimos pelos atores em termos de “bem comum”, a crítica põe em evidência aquelas exigências de justiça que são constantemente violadas pelas “relações de força”:

A propósito, a ideia de crítica só ganha sentido num diferencial entre um estado de coisas desejável e um estado de coisas real. Para dar à crítica o lugar que lhe cabe no mundo social, é preciso renunciar a conformar a justiça à força ou a deixar-se cegar pela **exigência de justiça** a ponto de ignorar as **relações de forças**. **Para ser válida, a crítica deve estar em condições de justificar-se**, ou seja, de **esclarecer os pontos de apoio normativos que a fundamentam** especialmente quando confrontada com as justificações que aqueles que são objeto da crítica dão de suas respectivas ações. Portanto, ela não deixa de fazer referência à justiça, pois, se a justiça é um engodo, de que vale criticar? (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 62, grifos nossos).

Ao longo de suas pesquisas, Boltanski identificou um conjunto de estratégias de engrandecimento utilizadas pelos atores a fim de angariar a legitimidade das críticas e justificações como, por exemplo, o recurso à invocação de princípios de validação mais gerais (como, por exemplo, os princípios humanitários, a justiça em geral, os direitos trabalhistas e humanos), a menção às instituições, a associação da causa com exemplos históricos e políticos, uso de jargões jurídicos etc. A partir dessas constatações, depreende-se que a vinculação das causas com formas coletivas assentadas em princípios e valores morais – reconhecidos como válidos na situação –, permitiram aos atores efetuar uma conexão entre as propriedades locais ou singulares dos seus posicionamentos normativos com uma forma de generalidade considerada legítima perante a “opinião pública” (BOLTANSKI *et al.*; 1984; BOLTANSKI; THEVENOT, 1991; BOLTANSKI, 2000).

Sobre a noção de bem comum, os autores ressaltam que as justificações que remetem à singularidade dos indivíduos (ou aos seus interesses pessoais) não se sustentam perante as críticas pautadas em padrões de justiça que ponham em movimento um processo de generalização em termos de contribuição a uma determinada coletividade. A noção de pretensão de validade universal remete ao princípio no qual, nas sociedades democráticas, todos os indivíduos dispõem de uma igualdade estabelecida com base no critério de “humanidade comum⁸³”.

⁸³ Conforme salienta Honneth (2010), Boltanski e Thévenot abordam a ideia universalista da personalidade humana nas sociedades modernas como um “fato empírico”, sendo o princípio da igualdade compreendida como uma metafísica difusa ou uma “convicção normativa” compartilhada pelos membros das sociedades democráticas. Na visão de Honneth (2010), “teria sido necessário dizer muito mais, estrutural-historicamente ou social-historicamente, sobre o quanto tal ideia universalista da personalidade humana é, na verdade, uma pré-condição normativa para a existência das sociedades modernas”. Tendo em vista que fugiria aos objetivos desta tese, não iremos nos aprofundar nos debates sobre a perspectiva universalista nos modelos normativos de democracia e justiça.

Na elaboração desse modelo de justiça, os autores tomaram como base as pesquisas empíricas desenvolvidas no quadro do Grupo de Sociologia Política e Moral (GSPM-EHESS)⁸⁴ sobre as mais variadas situações de disputa, que se desenrolam na arena pública francesa. Essas pesquisas serviram como fio condutor na análise das obras de autores clássicos da filosofia política. Nessas obras, os autores buscaram identificar os diferentes princípios de equivalência e as ordens de grandeza que – dispersos no “mundo das coisas” como as instituições, os sindicatos, os dispositivos técnicos, as cerimônias familiares etc. – configuravam as “convenções normativas” compartilhadas na sociedade francesa.

Destacamos que, tendo por objetivo apreender na realidade os valores e princípios de justificação que são mobilizados pelos atores sociais, não recorreremos às sete cidades elaboradas por Boltanski e colaboradores (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Neste sentido, convém apenas mencionar as cidades delineadas na obra *De la justification* (1991), Boltanski e Thévenot, a saber: a *cidade inspirada*, é baseado em “A Cidade de Deus”, de Santo Agostinho; a *doméstica*, contempla a obra de Bossuet, *La politique tirée des propres paroles de l'Écriture sainte*; a *cívica*, corresponde ao “Contrato social” de Rousseau; a *da opinião*, foi extraído do capítulo dedicado à honra na obra *Leviatã*, de Hobbes, a *mercantil*, delineada a partir da obra *A riqueza das Nações* (principalmente os primeiros capítulos, que descrevem o funcionamento de um mercado), de Adam Smith; e, por fim, a *industrial*, baseada na obra de a Saint-Simon. Na obra “O Novo Espírito do Capitalismo”, Boltanski e Chiapello (2009) apresentam a *cidade por projetos*, tendo a sua emergência sócio-histórica em meados da década de 1970, no contexto de avanço do neoliberalismo⁸⁵.

⁸⁴ Sigla que se refere ao *Groupe de Sociologie Politique et Morale* da *École des Hautes Etudes en Sciences Sociales*. O GSPM foi fundado por Luc Boltanski, Michael Pollak e Laurent Thévenot, na segunda metade da década de 1980. Para maiores informações consultar: <http://gspm.ehess.fr/>.

⁸⁵ Na elaboração desta sétima *cit e*, buscando responder algumas das críticas dirigidas ao modelo teórico apresentado em *De la justification*, Boltanski e Chiapello não recorrem às obras de filosofia política, mas exploram uma vasta literatura⁸⁵ de gestão empresarial (*management*), das décadas de 1960 (1959-69) e 1990 (1989-1994). Assim, diferindo das seis cidades elaboradas em *De la justification*, Boltanski e Chiapello buscaram recuperar o contexto social de produ o da *cit e por projeto* que, desde a década de 1970, com a crise do fordismo, se encontra intimamente vinculada   difusão do ideal da *flexibilidade* nas grandes empresas que se contrapõe   “rigidez” e   “hierarquiza o” próprias da *cit e industrial*. Sem adentrar nos meandros dessa obra, convém apenas ressaltar que na elabora o dessa cidade os autores partem do “mundo das coisas”, ou seja, da realidade francesa em um dado contexto histórico e político para, em seguida, construir as pontes com a dimensão abstrata dos princípios e valores que servem como “apoios normativos” para o engajamento e justifica o dos atores sociais nas atividades econômicas sob na fase neoliberal do capitalismo.

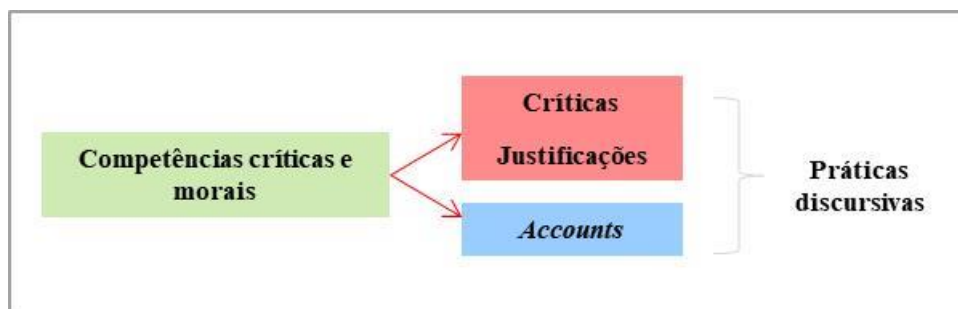
Como observa Honneth (2010, p. 381), o objetivo dessa relação de clássicos da Filosofia Política “é apenas o de conter obras filosóficas que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a emergência de ideias sobre a hierarquia social, que até hoje não perderam a sua influência normativa⁸⁶”. Entretanto, segundo o autor, apesar de se caracterizar como “a tentativa mais interessante do passado recente para dar à sociologia uma base na filosofia moral”, na construção da axiomática do modelo das cidades, Boltanski e Thévenot (1991) acabam por declinar para uma espécie de “dissolução moral do social” ao se furtarem de problematizar a constituição normativa das sociedades e a sua transformação ao longo do tempo. Em outras palavras, para Honneth (2010), na sociologia da crítica, as interpretações normativas dos atores sociais permaneceriam desvinculadas das estruturas normativas mais gerais e das condições sócio-históricas de sua constituição, configurando-se como arranjos morais locais em constante “fazer-se” nas diferentes situações da vida social. Por outro lado, ao manterem o primado da integração moral das sociedades, mas sem engessá-lo à lógica interna das estruturas normativas, a abordagem moral-sociológica de Boltanski e Thévenot põe em evidência a fragilidade das ordens normativas e sua constante disputa que, empiricamente, se manifesta nas práticas de crítica e justificação naqueles conflitos que versam sobre as questões de justiça e direitos.

4.1.2 A análise das práticas discursivas: competências críticas e morais dos atores da comunidade jurídica trabalhista

Na análise das “práticas discursivas” (SPINK; LIMA, 2013) dos *experts* que participaram da audiência recorreremos ao conceito de “competência crítica e moral” no qual se articulamos a dimensões da *crítica* e da *justificação* – inscritas no marco da sociologia da crítica de Boltanski (em vermelho) – aos *accounts* (em azul) que, originário da etnometodologia, visa dar conta do caráter performativo da linguagem na *situação*.

⁸⁶ No original, “the point of the list is solely that it contains philosophical Works that have in one way or another contributed to the emergence of ideas on social hierarchy, which have not lost their normative influence until today”.

Figura 06: Estrutura conceitual das competências críticas e morais para a análise das práticas discursivas



Fonte: Elaboração própria com base em Boltanski e Thévenot (1991) e Spink e Lima (2013).

Convém ressaltar que a ênfase na esfera discursiva na pesquisa sociológica remonta às reflexões dos filósofos John L. Austin (1979) e de John R. Searle (1998), no quadro da “teoria dos atos de fala”. Nessa perspectiva da filosofia analítica, a fala produz efeitos nas interações sociais, sendo que “as convenções sociais, as regras e os contextos de enunciação desempenham um papel fundamental na determinação do ato de fala” (SEARLE, 2010, p. 232). De acordo com Pharo (2004, p. 165), a teoria dos atos de fala procura colocar em evidência as funções performativas da linguagem, o que reforça a atenção na dimensão pragmática da linguagem. Searle (2010, p. 233) diferencia a intenção de representar certos estados de coisas, que determina a força e o conteúdo da fala, da intenção de comunicar essas representações a alguém, que é “a intenção de causar no ouvinte o conhecimento da força e do conteúdo desse ato de fala”. O autor destaca que “o objetivo da intenção não é representar as coisas como são [...], mas produzir mudanças no mundo para que este, mais especificamente, o comportamento de alguém, se adapte ou se torne adequado ao conteúdo da intenção” (SEARLE, 2010, p. 236). A partir da noção de intenção de Searle, pode-se inferir que a intencionalidade no discurso de um indivíduo e, por conseguinte, as condições de satisfação das enunciações, se encontram inscritas como parte do mundo social. Nesse sentido, um ato de fala bem-sucedido é aquele que envolve tanto a intenção representativa quanto as intenções comunicativas (SEARLE, 2010, p. 234). A comunicação bem-sucedida consiste no reconhecimento das intenções de significação do falante, sendo que a compreensão constituiria o reconhecimento das intenções de significado. As capacidades necessárias para a execução dos atos de fala se realizam na dinâmica intersubjetiva das relações sociais: “assim como as expressões da intencionalidade se direcionam frequentemente a outros membros da sociedade, as próprias capacidades fazem referência a outros membros porque são capacidades sociais” (SEARLE, 2010, p. 252-253).

Mas o que há de comum e o que é peculiar aos “atos de fala” com relação aos outros tipos de práticas sociais? Como aponta Searle (2010, p. 242), os atos de fala, como todos os atos, envolvem a produção intencional de certas consequências em cuja produção a própria intenção atua causalmente. Peculiar é o fato de que esses atos de fala possuem significados adicionais nas condições de sua satisfação, ou seja, adquirem propriedades semânticas, propriedades representacionais que os relacionam com o mundo (SEARLE, 2010, p. 243). De modo explicativo, conforme destaca Werneck (2009, p. 57), para J. Searle (1969) os atos de fala enfatizam a capacidade do discurso de produzir uma ação e, em alguns casos, demandar dos atores sociais em interação uma espécie de resposta ou “prestação de contas”.

No âmbito da etnometodologia, nas reflexões de Garfinkel (1967) observa-se a importância conferida à linguagem e, mais especificamente, das justificações e das desculpas na compreensão da regulação das interações sociais e da cobrança de lógica, que se expressa nos conceitos de *accounts e accountability social*. Nesta perspectiva teórica, a ação conjunta configura um movimento contínuo de reformulação do sentido das atividades, tendo em vista que a ordem normativa é constantemente submetida à inventividade prática dos sujeitos (PHARO, 2004b, p. 154). Dessa forma, também podemos caracterizar as críticas e as justificações como “atos de fala” na medida em que estes também produzem um efeito na situação, mas que se encontram vinculados à capacidade moral dos atores sociais em reconhecerem e evocarem os princípios e valores, a fim de conferirem a inteligibilidade normativa aos seus posicionamentos perante os parceiros de interação. Os *accounts*, por sua vez, também engendram essa dimensão moral, mas, sobretudo, avaliativa como uma espécie de prestação de contas a outrem. Nesta perspectiva, em nossa análise, consideramos os *accounts* os atos de fala “declarativos”, “comissivos” e “diretivos” que nos permitem observar nos discursos dos palestrantes as estratégias de coletivização em suas práticas discursivas, nas quais estes atores sociais se dirigem aos “colegas” de profissão e aos demais membros da comunidade jurídica fazendo menção a um “conhecimento compartilhado” ou ainda elaboram “frases de efeito” para reforçarem a “força ilocutória” dos seus posicionamentos. Conforme destaca Werneck (2013, p. 710), “isso não significa dizer que a *accountability social* corresponda a uma retórica”, mas que corresponde a uma “atividade gramaticalmente orientada pelas demandas situacionais e segundo metafísicas morais que guiem e ofereçam sustentação a diferentes formas de efetivação [...]”.

A partir das dimensões do conceito de **competência crítica e moral**, buscaremos apreender nas “práticas discursivas” (SPINK; LIMA, 2013) dos palestrantes da audiência

pública o *conteúdo* das críticas, das justificações e dos *accounts* mobilizados na defesa de seus posicionamentos. Além disso, vimos na subseção anterior, que nas controvérsias que se encontram sob um regime de justificação, os atores devem ser capazes de 1) atribuir um estado de grandeza aos seres, objetos e dispositivos que são considerados pertinentes nas controvérsias em questão 2) *dessingularizar* os seus posicionamentos, assentando as suas críticas e justificações em princípios orientados para o bem comum. Dessa forma, no processo de análise das práticas discursivas, atentaremos para o *momento ontológico* e *axiológico* das competências críticas e morais que correspondem, respectivamente, à atribuição das grandezas aos mundos (seres, objetivos e dispositivos) considerados pertinentes nas práticas da conciliação e a mobilização dos princípios de equivalência e valores morais que conferem a “ancoragem” normativa aos seus posicionamentos.

Quando nos referimos aos *seres* considerados pertinentes na conciliação na JT tratamos, por exemplo, das grandezas que os *experts* atribuem nas qualificações atribuídas às figuras dos magistrados, dos advogados, dos servidores da Justiça do Trabalho, aos conciliadores e mediadores (de instituições privadas), aos trabalhadores e empregadores (e empresas) ou ainda às instituições (como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho) que, conforme salienta Boltanski (2009) constituem aqueles “seres incorpóreos”. Dentre os “objetos”, buscamos identificar as grandezas atribuídas à configuração espacial das mesas, das cadeiras e dos lugares que são ocupados pelos magistrados, advogados e partes nas salas de audiência no âmbito dos Tribunais ou nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, os CEJUSC’s. Por fim, os dispositivos que integram os “mundos” pertinentes à conciliação trabalhista, constituem os “códigos legais” como os direitos sociais e trabalhistas, as Leis de Mediação e Arbitragem, os cursos de capacitação profissional, às ações e aos dispositivos institucionais (como as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista).

No que tange ao *momento axiológico*, ressaltamos a importância da dimensão contextual na análise das sensibilidades jurídicas que emergem das competências críticas e morais dos palestrantes. Neste ponto, convém tecer algumas questões de fundo teórico-metodológico. Como aponta Bauer (2015, p. 199), embora o material de um *corpus* qualitativo esteja aberto “a uma multidão de possíveis questões”, a elaboração de categorias analíticas, que são informadas pelas perspectivas teóricas e pelos objetivos da pesquisa, faz-se necessária no processo de interpretação dos dados. Como apontam Spink e Lima (2013, p. 106), na elaboração destas categorias “há um confronto possível entre sentidos construídos no

processo de pesquisa e de interpretação e aqueles decorrentes da familiarização prévia com nosso campo de estudo (nossa revisão bibliográfica) e de nossas teorias de base”. Neste viés, as discussões realizadas nos capítulos anteriores nos permitirão apreender como o senso de (in)justiça dos atores sociais se encontra atrelado às sensibilidades compartilhadas em torno dos *princípios jurídicos do direito do trabalho* e do ideário valores advindos com os *modelos alternativos de justiça*.

4.2 As controvérsias jurídicas sobre a política conciliatória na Justiça do Trabalho

A partir de um diálogo com a sociologia da crítica de Boltanski, metodologicamente, a análise de uma audiência pública que versa (direta ou indiretamente) sobre uma controvérsia jurídica trabalhista, configura-se como uma “fonte fundamental” para a compreensão das questões morais que compõem o fenômeno social investigado pelo sociólogo e abordado pelos palestrantes (MOSSI, 2019). Neste viés, como aponta Mossi (2019, p. 125), trata-se de um “espaço de disputa entre interesses divergentes”, mas que acabaria por “neutralizar, mesmo que artificialmente, a assimetria existente entre os atores na realidade social através de sua representação equitativa no debate”. Para Silva (2015), a partir da perspectiva teórica do campo jurídico fundamentada na sociologia de Pierre Bourdieu, metodologicamente, uma audiência pública configura-se como uma situação na qual, a defesa dos interesses antagônicos presente no posicionamento dos palestrantes acabaria por refletir a dinâmica das disputas político-cognitivas que integram o “campo jurídico trabalhista”.

Nesta perspectiva, sem negar que as disputas pelos sentidos da conciliação também refletem a defesa dos interesses da categoria dos profissionais do mundo jurídico, ou ainda, que também são perpassadas por “relações de forças” entre as distintas entidades e instituições que são parte constitutiva do “campo jurídico trabalhista” (SILVA, 2015), na análise das controvérsias jurídicas, a partir da perspectiva da sociologia da crítica, nosso objetivo principal consiste em descrever, por meio das análises das práticas discursivas dos palestrantes, as sensibilidades jurídicas e os valores morais compartilhados na defesa dos posicionamentos acerca das diretrizes na política conciliatória.

Convém ressaltar que para os *experts* que participaram da audiência, os argumentos “técnicos” acerca das diretrizes na criação da Regulamentação são indissociáveis das questões morais – ou do sentido de justiça – envolvendo a via conciliatória no equacionamento dos conflitos entre capital e trabalho. Conforme salientam Mello, Mota e Signoretto (2013),

seguindo Boltanski e Thévenot (1991), se o direito possui uma dimensão moral, podemos afirmar que:

Nas disputas e controvérsias os atores são confrontados com os testes públicos ou privados, lançando mão de competências diversas para evidenciar suas críticas ou justificações. Em tais circunstâncias, os atores coordenam suas ações e argumentos de modo a torná-los inteligíveis ao julgamento público, pois toda coordenação, judiciária ou não, repousa sobre os julgamentos que os atores trazem sobre a situação e sobre as ações dos atores e suas justificações. Os mesmos são portadores de uma capacidade crítica que os leva a fazer da sua experiência uma pluralidade, de maneira a qualificar uma conduta e de colocá-la à prova (*épreuve*) (MELLO, MOTA, SIGNORETTO, 2013, p. 19).

Ao se posicionarem na esfera pública, a partir de suas vivências profissionais, estes atores evidenciam o *sensu de justiça* que se encontra intimamente atrelado às suas competências jurídicas. Recorrendo ao léxico da sociologia pragmática francesa, o trabalho de tradução das “qualificações ordinárias” para as “qualificações jurídicas” (THÉVENOT, 1992) compreende uma operação cognitiva ou aquilo que denominamos como *competência jurídica* que é exercida na atividade cotidiana dos magistrados, advogados, serventuários da justiça (mediadores, conciliadores etc.), procuradores do Ministério Público, dentre outros profissionais do direito. Trata-se, portanto, de um “saber-fazer” que é adquirido ao longo das suas trajetórias e que permite a coordenação da ação desses profissionais na esfera jurídica. Quando inscrita em um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000), a competência jurídica se pauta predominantemente por qualificações e dispositivos pré-definidos como as normas e códigos jurídicos ou ainda aqueles saberes implícitos adquiridos na dinâmica das interações sociais (ISRAEL, 2010; TRAVERS, 2001). Entretanto, nas controvérsias jurídicas inscritas em um “regime de justificação”, entendemos que a competência jurídica também resultaria de um trabalho hermenêutico na *dessingularização* de seus argumentos, evocando os sentidos de justiça compartilhados que, por sua vez, são constitutivos das distintas “sensibilidades jurídicas” que se encontram em disputa na esfera jurídica trabalhista.

4.2.1 As disputas em torno dos sentidos da conciliação trabalhista na Audiência Pública do CNJ sobre o “Tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”

Conforme vimos no capítulo 3 da tese, em 2010 foi sancionada a Resolução 125, que dispõe sobre a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário”, por meio da qual o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) buscou organizar e uniformizar as ações de difusão e adoção dos meios alternativos de

solução de conflitos (MASC's) nos Tribunais. Na ocasião da edição da referida Resolução, o CNJ ficou incumbido de realizar estudos visando promover uma regulamentação própria ao judiciário trabalhista (*cf.* Disposições finais, Art. 18-B), tendo em vista as preocupações por parte da comunidade jurídica trabalhista acerca das implicações da adoção dessa política judiciária frente às especificidades deste ramo da Justiça e da principiologia trabalhista. Assim, por meio da Portaria n. 25/2016, o CNJ instituiu a criação de Grupo de Trabalho (GT) – composto pelos Ministros Lélío Bentes Corrêa, Gustavo Tadeu Alkmim, Carlos Eduardo Oliveira Dias, Arnaldo Hossepian Lima Júnior e Luiz Cláudio Silva Allemand – que buscaram “ouvir os diferentes atores sobre soluções que resultem em um melhor serviço ao cidadão sem descaracterizar o princípio que norteia a Justiça do Trabalho: fazer cumprir os direitos dos hipossuficientes nas relações de trabalho⁸⁷”.

No período de 16 a 31 de maio de 2016, o referido GT abriu uma Consulta Pública que foi encaminhada aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) com o objetivo conhecer as experiências e diferentes realidades dos Núcleos e Centros de Mediação e Conciliação, que foram criados em alguns TRT's e Varas do Trabalho a partir de adaptações feitas à Resolução 125/2010 do CNJ. Na sequência, essa consulta também foi aberta à comunidade trabalhista, tendo recebido mais de 100 contribuições de advogados, professores, especialistas e magistrados⁸⁸. Dando prosseguimento aos trabalhos, o GT propôs a realização de uma Audiência Pública tendo como objetivo “ouvir os principais atores da comunidade jurídica da Justiça do Trabalho, no tocante às formas de solução adequada de conflitos, dentre as quais a conciliação e a mediação⁸⁹”. Conforme informações disponíveis no site do CNJ, a iniciativa de convocação desta Audiência Pública deriva de uma política institucional que visa “ampliar o debate sobre temas de grande ressonância no âmbito do Poder Judiciário e as respectivas políticas administrativas a serem adotadas, dialogando com os diversos segmentos

87 Conforme trecho da matéria denominada “CNJ ouvirá atores do Judiciário sobre conciliação na Justiça do Trabalho”, publicada no dia 22 de abril de 2016, no site do CNJ, “As peculiaridades da Justiça do Trabalho e os desafios para disciplinar normas sobre solução alternativa de conflitos dentro desse ramo levaram o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a criar um grupo de trabalho dedicado ao assunto. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82111cnjouviraatoresdojudiciariosobreconciliacaonajusticadotrabalho>. Acesso em: 27/05/2019.

88 Como foi informado pelo Ministro Lélío Bentes na solenidade de abertura da audiência pública.

89 Informação disponível no site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ): <https://www.cnj.jus.br/agendas/audiencia-publica-sobre-a-politica-judiciaria-de-tratamento-adequado-aos-conflitos-de-interesses-no-ambito-da-justica-do-trabalho/> Acesso em 27/05/2019.

interessados⁹⁰”. Na solenidade de abertura da audiência, que ocorreu no dia 23 de junho de 2016, o Ministro Lélío Bentes reafirmou a abertura democrática do CNJ na realização do evento, que se pautou pela busca de um “debate transparente e plural” visando “reforçar o compromisso indelével desse Conselho com a gestão participativa, proclamada em Resolução do CNJ”.

A audiência foi dividida em dois turnos (manhã e tarde) e contou com a participação de 47⁹¹ palestrantes, dentre os quais integram os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os magistrados de primeiro e segundo graus (Varas e Tribunais Regionais), bem como os membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) e advogados. Convém destacar que apenas um palestrante não possuía formação na área jurídica, atuando como Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA). No quadro abaixo, apresentamos uma relação com os nomes dos palestrantes, suas entidades de representação e sua atuação profissional:

Quadro 04: Relação dos palestrantes da audiência pública do CNJ sobre o “Tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”

Nome	Instituição	Atuação
1. Lélío Bentes Corrêa	Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	Conselheiro (Membro do GT)
2. Renato de Lacerda Paiva	Tribunal Superior do Trabalho (TST)	Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho (Biênio 2016-2017)
3. Ronaldo Curado Fleury	Ministério Público do Trabalho (MPT)	Procurador-Geral
4. Ibaneis Rocha Barros Júnior	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)	Secretário-Geral Adjunto
5. Antônio José de Barros Levenhagen	Tribunal Superior do Trabalho (TST)	Ministro (Presidente) (Biênio 2014-2016)
6. Carlos Eduardo Dias	Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	Conselheiro (Membro do GT)
7. Marta Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região	Juíza do Trabalho da 3ª Vara de Juiz de Fora e Professora Convidada da Universidade Federal de Juiz de Fora
8. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região	Desembargadora e Professora da UFRJ

⁹⁰ *Idem.*

⁹¹ Convém destacar que optamos por incluir em nossa lista àqueles palestrantes que, apesar de não estarem previamente inscritos, manifestaram os seus posicionamentos na Audiência como os membros do GT, Ministros Lélío Bentes e Gustavo Tadeu Alkimim, o Ministro do TST Antônio José de Barros Levenhagen e o Juiz-Auxiliar da Vice-Presidência do TST Rogério Neiva Pinheiro.

9. Maria Auxiliadora Barros Medeiros Rodrigues	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 21ª Região	Vice-Presidente
10. Guilherme Feliciano Guimaraes	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)	Vice-Presidente
11. Ana Cláudia Viana	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região	Juíza do Trabalho e Coordenadora do CIC de 1º Grau
12. Sílvia Lopes Burmeister	Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT)	Presidente
13. Antônio Odemar Coelho Dos Santos	Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB)	Coordenador da Justiça do Trabalho
14. Ana Paula Tauceda Branco	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 17ª Região	Desembargadora
15. Mauro De Azevedo Menezes	Federação Interestadual de Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações FITRATELP	Advogado
16. Mário Luiz Guerreiro	Procuradoria Geral da União (PGU)	Diretor do Departamento Trabalhista
17. Magno Kleiber Maia	Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 21ª Região	Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Mossoró, Gestor do Cejusc de Mossoró e Região Oeste
18. Rogério Neiva Pinheiro	Tribunal Superior do Trabalho (TST)	Juiz-Auxiliar da Vice-Presidência
19. Cláudio Brandão	Tribunal Superior Do Trabalho (TST)	Ministro
20. Raimundo Simão De Melo	Instituto De Pesquisas E Estudos Avançados Da Magistratura E Do Ministério Público Do Trabalho (IPEATRA),	Procurador Regional Do Trabalho Aposentado
21. Gustavo Alkimim	Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	Conselheiro (Membro do GT)
22. Cristiano Paixão	Ministério Público do Trabalho (MPT)	Procurador Regional do Trabalho e Professor da Universidade de Brasília (UnB)
23. Rita Cortez	Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB)	Vice-Presidente
24. Otávio Pinto E Silva	OAB Seccional de São Paulo/SP	Conselheiro
25. João Carlos Teixeira	Ministério Público do Trabalho (MPT)	Procurador do MPT da 1ª Região, Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS)
26. Antônio Gomes de Vasconcelos	TRT da 3ª Região	Juiz Titular da 45ª Vara do Trabalho
27. Ângelo Fabiano Farias Da Costa	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT)	Presidente
28. Gabriel Franco Da Rosa Lopes	Sindicato dos Advogados de São Paulo (SASP)	Diretor
29. Maria Inês De Cerqueira Cesár	TRT da 15ª Região	Desembargadora e Coordenadora dos Centros Integrados de Conciliação (CIC) de 2º Grau
30. Grijalbo Fernandes Coutinho	TRT da 10ª Região	Desembargador

31. Tatiana Ballei	Câmara Privada do Instituto Global de Mediação	Sócia-Diretora
32. Andréa Rodrigues De Moraes	TRT da 3ª Região	Juíza do Trabalho Substituta
33. Leonardo Bressane	Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Mato Grosso (AATRAMAT)	Presidente
34. Elmano Zagner Lacerda	Comissão de Direito do Trabalho da OAB da Seccional do Piauí	Presidente
35. Luis Henrique Bisso Tatsch	TRT da 4ª Região	Juiz Auxiliar do Trabalho de Conciliação e Execução e Precatórios
36. Marcos Escarlezio	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA) da 2ª Região	Juiz do Trabalho Substituto,
37. João Pedro Ferraz Dos Passos	OAB da Seccional do Rio de Janeiro (OAB-RJ)	Advogado
38. Clarissa Maçaneiro Vianna	Serviços Contábeis e Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná (SINDASPP)	Advogada
39. Katianne Wirna Aragão	Comissão Especial de Direito Sindical da OAB Federal	Vice-Presidente
40. Alexandre Miranda Lorga	TRT da 2ª Região	Diretor de Secretaria da 71ª Vara do Trabalho da 2ª Região
41. Andréa Nocchi	TRT da 4ª Região	Juíza Auxiliar da Presidência
42. Roseline Rabello De Jesus Moraes	Associação Sergipana de Advogados Trabalhistas (ASSAT)	Presidente
43. Raimundo Itamar	TRT da 8ª Região	Juiz Coordenador da Conciliação
44. Rosarita Caron	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho AMATRA X	Presidente
45. José Eimar Loguércio	Central Única dos Trabalhadores (CUT)	Advogado e Assessor Jurídico
46. Artur Bueno De Camargo	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA)	Presidente
47. Zilmara Alencar	Zilmara Alencar Consultoria Jurídica e da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL)	Advogada

Fonte: Elaboração própria com base na Audiência Pública do CNJ.

Os debates na audiência foram norteados por um conjunto de questões acerca das diretrizes para a estipulação de uma política de conciliação na Justiça do Trabalho que, conforme disposto na Ata de Convocação do evento, versavam sobre os seguintes temas: “1 – necessidade ou não de núcleos ou centros específicos de conciliação/mediação no 1º e 2º graus de jurisdição: a) critérios para indicação dos Juízes que comporão o núcleo; b) avocação de processos; 2 – qualificação dos mediadores: a) externos; e b) aposentados; 3 – mediação privada; 4 – mediação pré-processual; e 5 – participação da advocacia e do Ministério Público

na mediação”⁹². Assim, ao longo da audiência, os palestrantes manifestaram os seus posicionamentos sobre este conjunto de diretrizes, o que nos permitiu aprofundar na análise do caráter controvertido das ações e das políticas de incentivo aos meios alternativos no judiciário trabalhista na visão destes atores sociais, os distintos significados atribuídos à conciliação trabalhista. Dessa forma, ao atentarmos para os sentidos de justiça que informam a tomada de posição dos palestrantes nestas controvérsias, foi possível apreender as tensões normativas entre os princípios e os valores que são considerados legítimos na via conciliatória dos conflitos individuais do trabalho.

Portanto, o objetivo desta seção consiste em apresentar os principais argumentos mobilizados na construção destes posicionamentos, favoráveis ou contrários, sobre as temáticas que integram as controvérsias abordadas na audiência. No processo de interpretação e análise dos discursos que compõem a audiência, tomamos como base o conjunto das diretrizes que foram formuladas pelo CNJ na elaboração das seguintes categorias temáticas: **1) A admissibilidade da mediação e da conciliação na fase pré-processual** e **2) O funcionamento dos Centros e dos Núcleos de Conciliação e Mediação**, que abrange os significados atribuídos à *mediação judicial* e a *qualificação dos membros* que atuam nestes espaços. A partir de um diálogo entre o universo empírico e a sociologia da crítica, elaboramos uma terceira categoria que foi denominada de **3) A “gestão pelos números” na instituição**, na qual integram as percepções sobre *as metas na conciliação* e *as formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista* (SNCT’s) que, conforme vimos no capítulo 3 da tese, caracterizam a disseminação dos ideais de eficiência e celeridade no Poder Judiciário.

No que tange à primeira controvérsia (conciliação e mediação pré-processuais), esta categoria temática nos permitirá atentar para os distintos significados que são atribuídos ao papel da Justiça do Trabalho na prestação jurisdicional, bem como as distintas percepções em torno do acesso à justiça que, em outra chave-interpretativa, compreenderia uma questão de “acesso aos direitos” (noção que emergiu da audiência) e da judicialização das relações de trabalho, que corresponde ao substancial incremento nos dissídios individuais trabalhistas.

Sobre a segunda controvérsia, que versa sobre o funcionamento dos CEJUSC’s, faz-se importante mencionar que dentre os palestrantes, se encontram um conjunto de magistrados

⁹² Documento disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2018/01/e2d98ac23020a8778fc41b5498c2aac5.pdf>. Acesso em: 27/05/2017.

trabalhistas⁹³ que atuam como coordenadores dos Centros de Conciliação, de primeiro e segundo graus, que foram criados a partir de uma “adaptação” da Resolução 125/2010 do CNJ, sendo importante destacar que neste período ainda era facultativa a criação destes espaços no âmbito dos Tribunais. Neste sentido, nosso interesse recairá em evidenciar o conteúdo das *qualificações* e das *grandezas* atribuídas aos “mundos” (seres, objetos e dispositivos) que são considerados pertinentes na regulamentação e no funcionamento destes espaços destinando à conciliação e à mediação judiciais.

Já a terceira controvérsia, nos permitirá explorar as percepções em torno da “gestão pelos números” como forma de avaliação das ações e das políticas de incentivo à via consensual na Justiça do Trabalho, que são focadas na análise quantitativa dos valores que são arrecadados nas Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s) e nas metas para a celebração de acordos. Assim, nesta subseção, buscaremos explicitar os posicionamentos dos palestrantes nestas controvérsias, atentando para o conteúdo das críticas, justificações e *accounts*, para, em um segundo momento, sistematizar os “repertórios normativos” compartilhados que irão compor as gramáticas da conciliação trabalhista.

4.2.1.1 A admissibilidade da mediação e da conciliação pré-processuais

No que tange à primeira controvérsia, foi possível observar nos apoios normativos mobilizados na **defesa** da admissibilidade da mediação e da conciliação pré-processuais, a ênfase na necessidade de *modernização* da Justiça do Trabalho. Entretanto, convém destacar que este posicionamento se mostrou minoritário⁹⁴ entre os palestrantes da audiência, inclusive entre aqueles que defenderam a mediação judicial. Nos momentos iniciais da audiência, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época, Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, reforçou a importância do debate proposto pelo CNJ frente à existência do que denominou como “reservas históricas” dos atores da comunidade da Justiça do Trabalho na adoção da mediação e da conciliação pré-processuais:

⁹³ Dentre os quais integram a juíza Marta Furtado Schmidt (TRT3); a desembargadora Maria Rodrigues (TRT21); a juíza Ana Cláudia Viana (TRT15); a desembargadora Ana Paula Tauceda Branco (TRT17); o juiz Magno Kleiber Maia (TRT21); a desembargadora Maria Inês de Cerqueira César (TRT15); a juíza Andrea Rodrigues de Moraes (TRT3); o juiz Luis Henrique Bisso Tatsch (TRT4); o juiz Alexandre de Miranda Lorga (TRT2); o juiz Raimundo Itamar (TRT8).

⁹⁴ Dentre os atores que foram favoráveis a adoção da mediação e da conciliação pré-processual, encontram-se o Ministro Presidente do TST Antônio José de Barros de Levenhagen; o juiz e Diretor de secretaria da 71ª Vara do TRT2, Alexandre Miranda Lorga e a Desembargadora do TRT15 Maria Inês de Cerqueira Cesar.

Penso que essa iniciativa é muito salutar ainda que tenhamos alguma **resistência** na adoção da mediação ou da conciliação pré-processual, mas é preciso que debatamos. **Os tempos evoluem** e é preciso que também evoluamos. Não podemos ficar parados no tempo se o tempo está em andamento e é capaz até de nos engolir. [...] Sabe-se de antemão que há uma reserva com relação à adoção desses meios alternativos de solução de conflitos no âmbito do judiciário do trabalho, sempre houve, mas é preciso que abramos a discussão para dizer se há realmente algum sentido mais consistente para essa reserva. [...] Justifica-se ainda essa reserva assim irreversível? Esse temor quase absoluto de uma cooptação empresarial contra a classe dos trabalhadores se não fosse a tutela estatal? [...] **Essa reserva é histórica**. Se no início havia essa razão porque a grande maioria dos empregados eram quase todos analfabetos e aí nasceu essa reserva, **os tempos evoluíram**. Hoje nós temos ações trabalhistas em que os reclamantes não são analfabetos, mas já tem alguma educação (Antônio José de Barros de Levenhagen, Ministro do TST, grifos nossos⁹⁵).

Na defesa da adoção dos MASC's pré-processuais, o significado atribuído ao ideal da modernização se aproxima da crítica à suposta “rigidez” do Direito do Trabalho, baseada no princípio da proteção ao hipossuficiente. No mesmo sentido, vemos outro argumento no qual a modernização é mobilizada como apoio normativo na defesa da mediação e conciliação, pré-processuais:

Será que na JT nós somos professores em conciliação? Será que nós temos algo a aprender? A resposta é sim! Nós temos que ter humildade de saber que **nós precisamos nos atualizar e modernizar**. A JT não pode se fechar a novas ideias. A sociedade se atualizou, o sistema se modernizou e nós temos que acompanhar. Por isso, que eu estou convencido de que a nossa situação se alterou e novas realidades ocorreram. [...] Há muitas questões trabalhistas que poderiam ser tratadas na sua fase pré-processual e talvez com a mediação e os advogados trabalhistas poderiam atuar muito fortemente. A título de analogia eu cito os exemplos que ocorreram nas separações consensuais ou nos inventários sem testamento que hoje na Justiça comum são feitas sem a intervenção do judiciário, mas com a necessidade de assistência dos advogados. São muitos exemplos aqui que nós poderíamos colocar aqui e que demonstram que **as necessidades de nós atualizarmos são iminentes**. Tanto os advogados como a própria Justiça do Trabalho (Alexandre Miranda Lorga, Diretor de secretaria da 71ª Vara do TRT2).

O sentido conferido ao ideal da modernidade na defesa da mediação e da conciliação pré-processuais implicaria na relativização da função estatal no equacionamento de uma faixa dos conflitos trabalhistas e, portanto, da defesa da *simetria das partes* (trabalhadores e empregadores) em determinadas relações contratuais. Além disso, vemos a ênfase na abertura do judiciário trabalhista às experiências “consideradas exitosas” na utilização dos MASC's em outros ramos do Poder Judiciário. Por fim, em um cenário marcado pela judicialização das relações de trabalho, frente ao volume expressivo de processos que resultaram em uma ampliação no tempo de transcurso dos processos, para esta vertente os mecanismos extrajudiciais seriam percebidos como uma “*via de acesso aos direitos*” como pontou a

⁹⁵ Todos os grifos nos trechos das falas são nossos.

desembargadora Maria Inês Cesar (TRT15) ou ainda, como salientou a juíza Martha Furtado Schmidt, do TRT3, poderiam se caracterizar como uma forma de “filtrar” as demandas e “prevenir a entrada dos conflitos no sistema interno”.

Em contrapartida, no **posicionamento contrário** à adoção da mediação e da conciliação pré-processuais, podemos observar a **crítica** à ideia na qual a JT deveria “importar” novas ideias e experiências de outros ramos da Justiça na utilização dos MASC’s, que é ancorada na **defesa** da *função social* da Justiça do Trabalho na prestação jurisdicional e na noção da *conciliação como um princípio fundante* desta instituição atrelado aos princípios da *proteção ao hipossuficiente* e da *irrenunciabilidade* dos direitos trabalhistas.

Eu tenho um tio, Desembargador aposentado, está com 92 anos, [...] e ele até hoje advoga. [...] E eu liguei para ele e ele me disse: meu filho, veja como nós estamos evoluindo, o Novo CPC [Código de Processo Civil] está consagrando a conciliação como um meio de solução de conflitos. Eu falei para ele: pois é, e **nós fazemos isso há 70 anos**, né? Então, é da tradição do Direito do Trabalho (Renato de Lacerda Paiva, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Biênio 2016-2017).

A **vocação da justiça laboral** que já são **quase 70 anos em que lida no dia a dia com a conciliação**, algo que é novo no âmbito do processo civil como método de solução de conflitos, obviamente (Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Trabalho, Representante do MPT).

[...] acho que pouco tem a se dizer à JT no que diz respeito à conciliação. **Nós operadores do direito no âmbito do direito trabalhista somos os maiores exportadores de experiências exitosas no âmbito da conciliação.** Ao longo do tempo, nós **ensinamos conciliação para os demais ramos do direito.** [...] Toda legislação que existe hoje no Brasil e que diz respeito à conciliação ela bebeu na iluminação que teve o judiciário trabalhista e os operadores de direito na área do Direito do Trabalho (Ibaneis Rocha Barros Júnior, Secretário-Geral Adjunto do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, OAB).

O caráter da conciliação para a Justiça do Trabalho é genético. Surge das Juntas de Conciliação e Julgamento, das Comissões Mistas de Conciliação, de 1932. E claro, esse protagonismo, de certa forma, nos prejudica porque nós já temos isso bastante amadurecido no nosso seio. Porém, nos demais ramos da Justiça, isso é uma verdadeira descoberta. [...] **Está no nosso DNA!** Esse aspecto me parece extremamente preocupante quando se pensa no modelo genérico que foi cunhado e daí a nossa preocupação de estabelecer diretrizes para o modelo específico para a Justiça do Trabalho (Carlos Eduardo Dias, Conselheiro do CNJ).

A conciliação faz parte da criação e da história da Justiça do Trabalho. Nós não podemos esquecer que a JT nasceu para amortizar os antagonismos entre capital e trabalho. É o que a gente chamava antigamente de luta de classes e é para isso que veio a questão da conciliação (Rita Cortez, Vice-Presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros, IAB).

Examinando esse tema, a palavra conciliar [...] ela vem etimologicamente de **conciliare que é harmonizar.** Essa questão da harmonização tem haver com a própria origem da palavra justiça. [...] **A questão da conciliação sempre teve origem da Justiça do Trabalho, desde a década de 1930,** com as Juntas de

Conciliação e Julgamento (Raimundo Itamar, Juiz Coordenador da Conciliação do TRT8).

Dessa forma, a “vocação” conciliadora da Justiça do Trabalho, presente desde as suas origens, serviria para enfatizar a *expertise* do judiciário trabalhista no tema da conciliação frente aos demais ramos da Justiça. Conforme vimos no capítulo 3, no contexto brasileiro, a ênfase nos meios alternativos de solução de conflitos (mediação e conciliação, judiciais e pré-processuais) configura um movimento recente nos demais ramos do Poder Judiciário, que se vislumbra desde meados dos anos 2000. Assim, essa referência em torno do “caráter genético” da conciliação na JT – que foi reforçada pela menção aos primeiros órgãos destinados a dirimir os conflitos individuais do trabalho, as Juntas de Conciliação de Julgamento (JCJ), que podem ser consideradas o embrião da JT, operaria como uma forma de distinguir a trajetória específica da conciliação na Justiça do Trabalho, que se encontra atrelada às especificidades dos conflitos entre capital e trabalho. Portanto, trata-se de uma defesa do Direito Processual e Material do Trabalho frente às Leis de Mediação (Lei 13.140/2015) e de Arbitragem (Lei 9.307/1996), que não seriam aplicáveis aos conflitos individuais trabalhistas⁹⁶.

Convém destacar que a valorização da conciliação trabalhista pelos magistrados e advogados trabalhistas se contrapõe “à existência de uma tradição de desprestígio do direito do trabalho, visto como um ‘direito menor’ em função de suas características fundamentais” (GOMES, 2006, p. 60). De acordo com Gomes, que realizou uma série de entrevistas de história oral com magistrados trabalhistas, que integram o acervo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), foi possível identificar nos relatos destes atores do mundo jurídico trabalhista a menção a uma “cultura do desprestígio” do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho que se encontra difundida em algumas esferas da sociedade, mas principalmente no âmbito do Poder Judiciário Estadual e Federal, que caracterizaria a percepção acerca desta instituição enquanto uma justiça “menor”. Dentre os aspectos diferenciadores com relação a outros ramos do

⁹⁶ O parágrafo único do Art. 42 da Lei 13.140/2015 dispõe que “A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”. No que tange à arbitragem, convém destacar que a Lei 13.467 de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, promoveu uma série de alterações processuais no direito do trabalho, dentre as quais se insere a possibilidade de cláusula compromissória de arbitragem e a previsão de negociação direta dos termos do contrato de trabalho para os empregados “hipersuficientes”, figura jurídica criada com a Reforma Trabalhista que corresponde aos trabalhadores que recebem duas vezes acima do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e que possuem diploma de nível superior, conforme disposto no art. 444 parágrafo único e art. 507-A da CLT.

Direito, destacam-se “a gratuidade dos custos, de dispensa de advogados, de oralidade e de maior informalidade no julgamento dos processos” (GOMES, 2006, p. 62).

Além disso, a tutela estatal seria vista como uma forma de equilibrar *as assimetrias* constitutivas dos *conflitos entre capital e trabalho* que, especialmente nos processos individuais, poderiam implicar na renúncia dos direitos trabalhistas.

E também precisamos lembrar da **nossa história particular e específica** e dos **problemas** que nós temos com esses mecanismos extra-processuais diante do que **foi a experiência das Comissões de Conciliação Prévia**. Então, eu não vejo hoje o motivo pelo qual nos criaríamos outros espaços pré-processuais dessas mediações [...] Eu gostaria de saudar e encerrar pedindo licença ao Ministro Ives [Gandra] que em seu discurso de posse afirmou: “**em conciliação, os juízes do trabalho são mestres**”. Então, essa frase do discurso de posse do Ministro Ives eu trago aqui, pois se os juízes do trabalho em conciliação são mestres, nós não podemos retirar-lhes essa maestria. Devemos, a meu ver, reforçar essa maestria, essa possibilidade, lembrando sempre que a conciliação e a mediação devem ser feitas dentro do poder judiciário (Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do TRT1 e Professora da UFRJ).

Sr. Presidente, “**conciliar**” é um verbo que a advocacia conjuga diariamente e está, como todos sabem, previsto na CLT para a advocacia trabalhista e, portanto, basta o cumprimento da CLT, em especial os artigos 764, 846 e 850, caput. [...] A mediação, como todos sabemos, nada mais é que a utilização de um terceiro, o mediador, na facilitação ou aproximação das partes que estão em conflito. Não se aplica, portanto, pelo nosso entendimento, aos conflitos oriundos do capital e trabalho. Já, a conciliação se dá com as partes reunidas na presença de um terceiro conciliador que as orienta na busca de uma composição de seus interesses. Em um processo judicial, na presença de um juiz natural. Isso ocorre diariamente na JT, como já referido aqui, há 70 anos, pelo menos (Sílvia Lopes Burmeister, Presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas, ABRAT).

[...] a Ordem [dos Advogados do Brasil] tem posição clara nesse sentido de ser contrária à mediação e a arbitragem no âmbito da JT. Simplesmente porque há a **necessidade** e há **imprescindibilidade do Estado juiz na negociação**. Porque é exatamente o Estado juiz, o advogado e o MPT **que equilibram essa relação e a mediação afasta esse olhar do Poder Judiciário e dos operadores do direito** mais qualificados. Então, a Ordem tomou essa posição e a história tem nos mostrado que essa mediação e a essa arbitragem no âmbito da JT não foi uma solução correta [...] a necessidade da presença do Estado no equilíbrio dessas relações e sentido de proteção [...] Eu não vejo como essa conciliação pré-processual no âmbito da JT poderia ser exitosa (Ibaneis Rocha Barros Júnior, Secretário-Geral Adjunto do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, OAB).

Tanto o Novo Código de Processo Civil quanto a Lei de Mediação, a Lei 13.140, proclamam como **princípios a autonomia da vontade das partes e a isonomia das partes** e todos nós sabemos que esses conceitos, no âmbito das relações de trabalho, **precisam ser muito bem sopesados**. [...] O **princípio da irrenunciabilidade de direitos** que, segundo Plá Rodriguez, se traduz na impossibilidade jurídica de privar voluntariamente o trabalhador de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista. O professor Délio Maranhão, lembrado em texto do meu inesquecível mestre Pinho Pedreira, alertava: em **termos de direito do trabalho nunca se verifica plenamente a disponibilidade de direitos**. Daí, porque, a JT tem um sistema já culturalmente arraigado em que o juiz do trabalho é a figura principal (Mauro de Azevedo Menezes, Advogado representando a Federação Interestadual de Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações).

Podemos observar que a menção à trajetória “particular e específica” da JT, a partir dos problemas advindos com a adoção dos mecanismos extrajudiciais na solução dos conflitos individuais, configura uma forma de *accountability*, ou seja, uma “cobrança de lógica”, que convida os membros da comunidade jurídica trabalhista a refletirem sobre o passado recente da instituição a qual integram. Convém destacar que a Comissões de Conciliação Prévia (CCP’s) foram instituídas por meio da Lei 9.958/2000, que introduziu oito novos artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (652-A a 652-H). Conforme salienta Souto Maior (2001), tendo caráter facultativo, a criação destas Comissões possuía “composição paritária, no âmbito das empresas ou no âmbito sindical, podendo até mesmo ter caráter intersindical”, tendo como “objetivo de solucionar, pela via da conciliação, conflitos trabalhistas de natureza individual”. Entretanto, estas Comissões foram alvo de controvérsias no âmbito da comunidade jurídica da Justiça do Trabalho que, em uma visão simplificada da complexidade do debate à época, dividiam os doutrinadores trabalhistas em dois grupos: “o dos que são contra; e o dos que são a favor da criação das comissões, formando-se, ainda, um certo estereótipo para cada grupo, considerando-se modernos, os que defendem as comissões e, logicamente, antiquados, os que lhe oferecem resistência” (SOUTO MAIOR, 2010, s.p).

Como lembra Hillesheim (2015, p.54), conforme disposto na referida lei, no caso de haver uma CCP no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria profissional, qualquer demanda de natureza trabalhista deveria ser a ela submetida e, caso o trabalhador optar por ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho, essa poderia ser extinta, se não houvesse uma justificativa “plausível” por parte do trabalhador para não haver acordo perante as CCP’s. Entretanto, em 2009, o STF, “suspendeu a aplicação do dispositivo, entendendo que a exigência imposta constituía uma violação ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça” (HILLESHEIM, 2015, p. 54). Dessa forma, visando aplacar essa assimetria e garantir a celebração de acordos equânimes, ou seja, que não impliquem na prática da renúncia pelos trabalhadores, especialmente naqueles contextos marcados pelas *crises econômicas*, conforme vemos nos trechos destacados, a celebração dos acordos deve ocorrer sob a tutela do Estado e com a participação dos magistrados, dos advogados trabalhistas e do MPT, nos casos previstos em lei. Em síntese, os **posicionamentos contrários** à mediação e a conciliação, pré-processuais, se embasam na defesa do *acesso à Justiça do Trabalho* que – enquanto um direito fundamental – reforçaria os argumentos desta vertente.

O papel da Justiça do Trabalho é, ao nosso ver, de assegurar e não tirar direitos trabalhistas. [...] **O papel da JT é assegurar o acesso substancial do jurisdicionado**, especialmente do trabalhador, para defender os seus direitos. O papel da JT é de equilíbrio, buscar o equilíbrio entre o capital e o trabalho e também

de buscar uma **convivência, de certa forma, pacífica entre os dois**. Que, no meu entendimento, não são inimigos. **O capital não pode ser considerado inimigo do trabalho e vice-versa**. Na verdade, cada um tem os seus objetivos, mas eles precisam conviver no dia a dia. Então, a JT é a última porta em que bate o trabalhador para defender os seus direitos e, muitas vezes, para buscar direitos básicos. **São direitos alimentares**. E o papel da conciliação? [...] A JT nasceu conciliatória, depois é que ela passa a arbitrar. Isso vem desde as JCJ. Então, isso é o seu papel fundamental. [...] (Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho Aposentado, Representante do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho, IPEATRA, Professor de Direito do Trabalho).

Se fossemos discutir isso e falta de estrutura, falta de assistência e etc., teríamos de discutir a expansão dos quadros da JT. Nós temos da Justiça da União, para não falar só da JT, uma média de 1 juiz para 100 habitantes. A média na Espanha é de 20 juizes para 100 habitantes. Então, talvez, devêssemos discutir isto. **Discutir soluções alternativas da jurisdição**, apenas pelo fato da jurisdição hoje encontrar diante de si um desafio imenso do ponto de vista quantitativo não é razão suficiente para buscar alternativas porque **a jurisdição não existe por si apenas**. Ela tem uma função que é tutelar as pretensões materiais. **Se estamos falando de Justiça do Trabalho, direitos sociais fundamentais, é disto que estamos falando!** Informados, como foi dito aqui, por predicamentos como irrenunciabilidade, como indisponibilidade, como universalidade e por aí vamos... (Guilherme Feliciano Guimarães, Vice-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ANAMATRA).

Conforme os trechos destacados, o incentivo desmedido na adoção dos meios alternativos de solução de conflitos extrajudiciais pelo Poder Judiciário, entendido enquanto uma política institucional que visaria reduzir o volume de processos na JT, se caracterizaria como uma forma de (des)configuração da função jurisdicional da Justiça do Trabalho. No mesmo sentido, conforme veremos na controvérsia seguinte, o desrespeito à legislação trabalhista seria visto como uma das principais causas da judicialização das relações de trabalho. Atrelada à defesa do direito ao pleno acesso à justiça, encontra-se a **denúncia** ao *corte orçamentário* sofrido pela Justiça do Trabalho, consubstanciada na Lei n. 13.255/2016, na qual foi “reservada cortes médios de 90 por cento nos investimentos e de 50 por cento nas verbas de custeio, reduzindo para 29, 4 por cento, enquanto o restante do Poder Judiciário foi de quinze por cento” (MEDEIROS, 2016, p. 237). Convém destacar que, visando reverter este cenário, diversas entidades como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) realizaram atos públicos⁹⁷ em apoio à Justiça do

⁹⁷ Conforme salienta Medeiros (2016, p. 239), “a ANAMATRA ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade protocolada no dia 3 de fevereiro de 2016, no Supremo Tribunal Federal (STF), com pedido liminar, para que sejam tornados sem efeito os cortes discriminatórios que constam no orçamento da Justiça do Trabalho, aprovados na Lei Orçamentária Anual (Lei Federal n. 13.255/2016). Nessa linha de parceria, a ABRAT ingressou como *amicus curiae*”.

Trabalho, enfatizando a sua importância no equilíbrio das relações sociais e econômicas e a inviabilização do seu funcionamento frente às restrições orçamentárias impostas pela Lei Orçamentária à instituição. No mesmo sentido, essa crítica ao corte orçamentário se fez presente na audiência, sendo atrelado à defesa da instituição e a denúncia na qual o incentivo aos meios extrajudiciais seria uma tentativa de “esvaziamento” da Justiça do Trabalho que, para determinados atores do mundo político e empresarial, seria vista como “demasiadamente” protetiva aos trabalhadores, discurso que também foi evocado pelo relator da Lei Orçamentária.

No momento de hoje em que o **Direito do Trabalho volta a estar na mira de ataques violentos da sua desconstitucionalização, do seu dismantelamento, com proposta de esvaziamento clara da JT**, com o projeto em curso de uma nova Reforma do Direito do Trabalho, me preocupa muito a discussão nesse momento. Se nós não **fortalecemos a jurisdição estatal** pensando que a proposta é de diminuir a intervenção do Estado sob todos os aspectos sociais, eu acho que nós corremos um sério risco de na realidade não estarmos apresentando soluções e soluções tem que ser com boa gestão, com estímulo aos juízes, com a formação de juízes em todos os âmbitos e não só com relação à mediação e à conciliação (Rita Cortez, Vice-Presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros, IAB).

[Vimos] Manifestar o nosso apoio e a nossa indignação do Conselho Federal da OAB [...] no sentido do **corte que houve no orçamento da JT** e isso foi motivo de um evento na sede do Conselho Federal da Ordem, anteontem com a presença e o apoio das 27 seccionais da OAB, com a presença das Associações de Advogados Trabalhistas e também com a representação da magistratura trabalhista [...] **O que está por trás desse corte é exatamente aquilo que vem de tempos em tempos com relação à JT e, principalmente, nos tempos de crise. É o desmonte do judiciário trabalhista** que é aquele que protege a sociedade e os direitos do cidadão que é o mais atingido nos momentos de crise. Então, o pano de fundo – e isso ficou revelado pelas inúmeras falas que eu ouvi dos parlamentares – é esse exatamente esse desmonte da JT. Então, nós temos que ter a base da defesa da JT como **a defesa dos direitos e da cidadania**. Nós somos os atores que mais conhecemos a conciliação e sabemos o que funciona e o que não funciona na JT. E a única coisa que não tem funcionado em relação ao judiciário trabalhista no Brasil é a tentativa de se acabar com a JT (Ibaneis Rocha Barros Júnior, Secretário-Geral Adjunto do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil).

Esse corte de verbas que a JT vem sofrendo tem um claro caráter ideológico que foi a própria justificativa do relator desse projeto de ser uma punição aos juízes e a JT como um todo que, supostamente, estaria atuando de forma a proteger os trabalhadores, estaria sendo desvantajoso com o patronato e me parece que isso seja bastante injusto porque se formos pensar a JT é uma das que mais é superavitária. Então, esses cortes que são superiores aos cortes feitos aos outros ramos do Poder Judiciário têm também que ser criticado quando a gente fala em resolução de conflitos (Clarissa Maçaneiro Vianna, Advogada Representante dos Serviços Contábeis e Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná, SINDASPP).

Nesta perspectiva, o corte orçamentário seria percebido como mais uma tentativa implícita de “dismantelamento” da Justiça do Trabalho. Como apontam Morel e Pessanha (2007, p. 87), “campo de lutas, alvo de disputa em torno de modelos diferenciados de sociedade e de institucionalização das relações capital/trabalho no Brasil, a Justiça do

Trabalho foi [...] ameaçada sem sucesso por projetos de governo que previam transformações profundas ou mesmo sua extinção”.

Convém destacar que, entre aqueles palestrantes que se manifestaram **favoráveis à adoção da mediação judicial e extrajudicial**, a crítica ao corte orçamentário não foi vinculada de maneira direta com a defesa da instituição e dos direitos trabalhistas, mas à manifestação da preocupação com as dificuldades que poderiam ser enfrentadas na implementação dos Centros (CEJUSC's) e Núcleos de Conciliação e Mediação (NUPEMEC's), tendo em vista a dificuldade de nomeação de servidores e magistrados para atuarem nestes espaços que, por sua vez, integram a nossa segunda controvérsia.

4.2.1.2 O funcionamento dos Centros e dos Núcleos de Conciliação e Mediação: as percepções sobre a mediação judicial e a qualificação dos membros que atuam nestes espaços

Inserindo-se nos desdobramentos da Resolução 125/2010 do CNJ, os Centros de Conciliação e Mediação (CEJUSC's) configuram-se como espaços centrais na disseminação da mediação no âmbito do judiciário trabalhista. Entretanto, se a conciliação trabalhista acompanha a trajetória da Justiça do Trabalho, por seu turno, a adoção do instituto da mediação nos conflitos individuais do trabalho se constituiu como um dos temas controversos na audiência que, para além das distinções técnicas entre estes dois institutos, versa sobre os princípios e os valores que são considerados legítimos na resolução dos conflitos individuais do trabalho. Neste sentido, esta controvérsia nos permite vislumbrar os diferentes significados que são atribuídos à mediação e à conciliação trabalhista pelos atores da comunidade jurídica trabalhista, a partir dos sentidos de justiça que embasam os seus posicionamentos.

Os **posicionamentos favoráveis** à criação dos CEJUSC's e NUPEMEC's e à adoção da mediação judicial nos litígios individuais trabalhistas têm como apoios normativos a pacificação social e a cooperação nos conflitos capital e trabalho como um dos principais objetivos na implementação de uma política conciliatória na JT. Nesta linha argumentativa, o instituto da mediação nos conflitos individuais trabalhistas possuiria algumas vantagens com relação à conciliação:

Quando nós falamos do uso de mediação, há mais que uma política judiciária, nós podemos falar sim de uma **política pública de justiça** e que esteja **voltada à ideia da cultura da paz** (Otávio Pinto e Silva, Conselheiro da OAB, Seccional de São Paulo/SP).

Na conciliação, que é uma palavra bi-semântica, o facilitador, o conciliador, ele apenas propõe um acerto de valores. É isso que fazemos nas nossas mesas. O trabalhador traz a proposta de 10 mil. O empregador quer pagar somente 5 mil e nós propomos R\$ 7.500. Isto é, tecnicamente **a conciliação, é conciliar valores. A mediação é algo diferente.** Ela deve levar a uma conciliação efetiva, mas o mediador tem que fazer muito mais! Por meio de perguntas abertas, que é a técnica americana, ele faz com que os atores pensem a respeito do conflito, não só do conflito judicializado, mas a respeito de todo o conflito sociológico. Mais amplo, mais abrangente do que aquilo que as partes trouxeram ao Poder Judiciário ou, às vezes, muito diferente daquele narrado nos autos da ação (Maria Inês de Cerqueira César, Desembargadora e Coordenadora do Centros Integrados de Conciliação, CIC, do TRT15).

Assim, a mediação judicial seria vista como uma técnica diferenciada que, para além da “negociação de valores” nos litígios trabalhistas, promoveria a reflexão conjunta entre as partes acerca dos motivos que levaram ao ingresso da ação judicial. Nesta perspectiva, as audiências realizadas nos CEJUSC’s também são significadas como “audiências humanizadas”:

Para quem está envolvido com **a mediação** parece que acaba seduzido e quanto mais estuda este instituto mais **apaixonado** fica. [...] Eu senti que havia uma resposta porque eu pregava uma **audiência** com os servidores de uma forma **humanizada**. Eu vejo essas audiências como **ponto de conexão com a sociedade. É dar voz às pessoas** porque normalmente as pessoas entram mudas e saem caladas. Ali na audiência, com um mediador treinado para ouvir com todas as técnicas, são quase doze instrumentos que ele tem à disposição ali, para prestigiar o diálogo (Ana Cláudia Viana, Juíza do Trabalho do TRT15).

Os CEJUSC’s funcionam porque existem pessoas que são **apaixonadas** pela conciliação [...] eu acredito que como representante do Cejusc e de Núcleo de Conciliação, todos esses órgãos clamam por uma necessidade de definição de um quadro mínimo de operadores e da qualificação mais ampla possível. [...] **O juiz que vai para o CEJUSC ele tem um perfil diferenciado**, talvez. Não que seja melhor, mas **ele se despe da toga**. Ele realmente tem essa disponibilidade com a parte. Então, me preocupa com relação ao momento em que houve uma regulamentação a definição de quem vai estar à frente desses órgãos jurisdicionais porque não basta querer estar à frente, pois quem estiver à frente de um CEJUSC, ele necessariamente tem que ter **ações afirmativas**, ele tem que ter uma **escuta atenciosa** e ele tem que **ser capaz de desenvolver a empatia**. [...] a nova regulamentação que se almeja que venha o mais rápido possível não se pode esquecer que existem pessoas que são vocacionadas para essa escuta, existem **juizes que estão preocupados e que estão se qualificando para essa escuta** (Maria Rodrigues, Desembargadora e Vice-Presidente do TRT21).

Uma das colegas que esteve aqui e que me antecedeu falava da necessidade de um **juiz com empatia e com capacidade de diálogo**. Que pena que isso não é exigido em concurso. Talvez, a partir de agora, a gente também comece a ver essa capacidade porque a conciliação está na nossa genética e a gente precisa fazer isso (Ana Paula Tauceda Branco, Desembargadora do TRT17).

Nós já temos um ano e meio de história. Os centros funcionam em locais pensados para que essa **audiência** seja feita de maneira **humanizada**. São **mesas redondas, quem conduz esses trabalhos é o magistrado com os servidores, ativos ou aposentados, e o juiz, ativo ou aposentado**. Os servidores recebem a capacitação pela Escola Judicial, nós já estamos formando a terceira turma e é onde os servidores recebem todo o preparo para lidar com a mediação, para tratar com os princípios da mediação porque eles são um pouco diferentes. Quando nós juizes recebemos esse

preparado, nós conseguimos também entender a diferença entre esses casos. [...] O nosso modelo, além dele funcionar com os servidores e um magistrado o tempo todo coordenando essa audiência, que é o que faz a diferença nesse modelo. O modelo a ser estudado e a ser prestigiado, é a presença do magistrado nesse local, nesse ambiente da mediação. Ali, a mediação com os seus critérios próprios, **com o servidor, mas o magistrado está presente e ele vai até a mesa sempre que ele é solicitado**. E esse modelo tem funcionado. Inclusive a nossa história de mediação ela nasceu no Tribunal da 15ª ali de **um diálogo feito com os advogados**, que foram os primeiros parceiros na implementação dessa ideia (Ana Cláudia Viana, Juíza do Trabalho do TRT15).

Nós começamos a partir de agosto a fazer essas audiências [de 2015] e, principalmente, a contar com o apoio da OAB que tornou-se para mim, digamos assim, o meu melhor cliente. Eu primeiro tive a ideia de que fosse haver uma **maior resistência porque advogados diz-se que só quer saber de dinheiro**, mas na verdade é quem mais começou a buscar [a conciliação] porque o CEJUSC ele não visa somente conciliar, ele soluciona o conflito mesmo (Magno Kleiber Maia, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Mossoró, Gestor do Cejusc de Mossoró e Região Oeste, TRT21).

Podemos observar nos trechos acima destacados, a construção discursiva em torno das qualificações que são atribuídas ao perfil do magistrado que atua nos CEJUSC's e Núcleos: trata-se de um profissional “apaixonado” pela a mediação/conciliação dos conflitos que é “vocado” para o desenvolvimento da “escuta atenta” e da “postura empática” que, ao se “despir da toga”, rompe com as hierarquias próprias ao “campo jurídico” (BOURDIEU, 2011) atuando como coordenador dos trabalhos dos CEJUSC's, que são conduzidos pelos servidores em parceria com os advogados trabalhistas. Assim, na escolha dos magistrados que devem atuar nestes espaços foram mencionados os critérios de experiência profissional do magistrado, sua estatística de solução de processos por conciliação e a formação em cursos de capacitação no tema da conciliação/mediação.

Outro ponto controverso entre os atores da comunidade jurídica refere-se à possibilidade de participação de membros externos como, por exemplo, alunos das faculdades de Direito ou ainda os conciliadores e mediadores de instituições privadas. Na visão dos palestrantes que atuavam como coordenadores dos CEJUSC's, esta participação deveria se manter restrita aos membros internos, em especial, aos servidores da Justiça do Trabalho que, tendo a formação na área jurídica, deveriam realizar cursos de capacitação para atuarem como mediadores e conciliadores. Nos discursos dos coordenadores dos CEJUSC's, estes locais são vistos como “espaços diferenciados”, nos quais as pautas das audiências são mais longas com relação às audiências realizadas nas Varas do Trabalho (que, normalmente, são de dez ou quinze minutos), com mesas redondas e um “ambiente descontraído”. Dessa forma, as mesas redondas são objetos dotados de sentido na performance da ação jurídica dos CEJUSC's, na

medida em que elas evocam a noção de simetria entre os atores que ali atuam na celebração dos acordos, bem como entre as partes.

Nós temos lá um espaço diferente do espaço da Vara do Trabalho. Nós temos uma **mesa redonda** que **não é aquela questão adversarial que tem a sala de audiências** [...] Temos um espaço descontraído. Uma pauta de audiências adequada, com **audiências que ocorrem de 20 em 20 minutos**, o que possibilita que as pessoas conversem e tragam questões da lide sociológica (Luis Henrique Bisso Tatsch, Juiz Auxiliar do TRT4).

A nossa crise hoje não só agigantou o número de processos com conflitos travados entre o capital e trabalho, mas **muito desses conflitos são gerados na relação trabalho e trabalho**, àquela travada entre **o dono da lanchonete e o seu primo** e inúmeros casos que nós temos conciliado lá no CIC, tanto de primeiro quanto de segundo grau (Maria Inês de Cerqueira César, Desembargadora e Coordenadora dos Centros Integrados de Conciliação (CIC's) do TRT15).

Quando nós juízes recebemos esse preparado, nós conseguimos também entender a diferença entre esses casos. [...] Alguns casos, como aqueles envolvendo as lides entre família, são mais próprios para a mediação. Em outros casos, **quando não é necessário fazer validação de sentimentos**, ele é indicado para a conciliação (Ana Cláudia Viana, Juíza do Trabalho do TRT15).

Além disso, os magistrados que atuam como “gestores” destes espaços devem ser capazes de coordenar diversas mesas de conciliação/mediação, nas quais estão à frente os servidores que, atuando como mediadores, buscariam estimular o diálogo entre as partes (trabalhadores e empregadores) e o seu “empoderamento” visando à construção conjunta das soluções. Outra competência requerida pelo “magistrado conciliador/mediador” seria a capacidade de perceber, a partir das especificidades do litígio, qual técnica deve ser aplicada: a mediação deve ser aplicada quando houver a necessidade da “validação dos sentimentos” e, nos casos em que não se mostrar necessário, a conciliação poderá ser utilizada. Convém destacar que, quando a juíza se refere aos casos envolvendo lides de família, trata-se dos processos trabalhistas que envolvem direitos trabalhistas nos quais os reclamantes e os reclamados possuem algum grau de parentesco. Assim, dentre os argumentos mobilizados na defesa da mediação nos dissídios individuais trabalhistas, encontra-se a ideia na qual a “assimetria” constitutiva dos conflitos entre capital e trabalho – e as questões redistributivas que subjazem os direitos trabalhistas – poderia ser relativizada em determinados conflitos, nos quais o que “estaria em jogo” seria a discussão em torno das questões subjetivas das relações de trabalho que, nas palavras da juíza, não se enquadrariam no binômio “legal-ilegal”.

O que a gente precisa é de auxiliares como os peritos, os conciliadores, como os assessores. Nós precisamos é disso! Para dar conta da enormidade de trabalho que são, muitas vezes, de ênfases, de conceitos e de ordens que são muito diferentes! **Uma ordem é o descumprimento de lei**, para isso a gente tem que ter uma postura. **Outra ordem são as demandas que o judiciário atende inclusive pela crise de autoridade que acontece na nossa sociedade**. E para esse tipo de ordem nós vamos ter o mesmo instrumento? Não! Nós precisamos de outro instrumento. O judiciário

trabalhista se afirmará mais ainda legitimando-se perante a sociedade e com o auxílio de outras ciências como a psicologia, como a sociologia, como a medicina, a antropologia, a psicanálise. [...] E aí está a peculiaridade do juiz da Justiça do Trabalho, é o juiz que decide, é ele que faz essa triagem porque é ele que percebe onde está um conflito puramente jurídico e onde está um conflito que vem travestido de uma forma jurídica porque como o advogado consegue trazer a petição inicial, mas que envolve interesses que não são puramente jurídicos e cuja solução almejada, a melhor solução para esse caso, não é meramente jurídica. [...] E esse tipo de debate é essencial para que nós percebamos o quanto **a sociedade evoluiu e que hoje o binômio do legal e ilegal não cabe mais**. Tem muitos tipos de nuances que podem em alguns casos. E isso tem que ter triagem e formação adequada de mediador porque não vai colocar um caso desses na mão de um desavisado porque ele vai fazer um estrago maior ainda, não é? [Risos] (Marta Furtado Schmidt, Juíza do TRT3).

Por fim, podemos observar que a criação dos CEJUSC's e as “mediações humanizadas” são consideradas alternativas dentro do judiciário trabalhista que visariam melhorar a qualidade das audiências trabalhistas e difundir a importância do consenso e do diálogo entre a comunidade jurídica trabalhista e os jurisdicionados. Neste sentido, frente à enormidade de trabalho dos magistrados, o curto espaço de tempo que é destinado às audiências (de 10 em 10 minutos) nas Varas do Trabalho, acabaria por inviabilizar essa “escuta atenta” e o diálogo entre as partes. Neste contexto, os CEJUSC's poderiam ser caracterizados como “espaços do diálogo”. Além disso, as mediações não implicariam em formas de coerção na celebração dos acordos, que seriam o resultado da vontade das partes que são “plenamente esclarecidas” da sua situação processual pelos servidores, que são assessorados pelo juiz coordenador do CEJUSC. Convém destacar que este argumento se configura como uma espécie de “prestação de contas” à crítica na qual a mediação corresponderia a uma forma de **precarização** da prestação jurisdicional.

Quando eu penso na mediação, eu penso na **mediação humanizadora** e não **precarizadora**. **A Justiça do Trabalho** no meu sentir, **ela se legitima** por outros valores. Pelo **valor da preservação do trabalho**. Se há descumprimento, vamos enfrentar esse descumprimento e eu até acho que a Justiça do Trabalho deveria ser mais “hard” com alguns litigantes. [...] Então, há um descumprimento, há uma faixa de conflitos que deve ser tratado igual a um cão que morde e não larga. **Essa mão de ferro deve existir onde há descumprimento deliberado de normas**. Mas nem todos os casos que nos chegam à apreciação são assim. Então, para essa faixa de casos é que eu acho que a mediação humaniza, ela dá voz aos jurisdicionados. Muitas vezes o que está ali é a vida dele. É a vida dele e da família que sofre junto e **a mediação permite uma flexibilização que a lei dura não dá e que a conciliação não permite porque o juiz não tem tempo**. Ele não tem preparo técnico de técnicas em comunicação (Marta Furtado Schmidt, Juíza do TRT3).

[...] Então, eu não associo a mediação à precarização, de forma nenhuma porque a parte ali é empoderada. **A mediação trabalha no campo da vontade**. Nada vai acontecer se não houver a vontade! O que há é que as pessoas, principalmente a parte reclamante, ela é muito esclarecida da situação processual que, muitas vezes, ninguém contou para ela até ali e ela tem o direito de saber (Ana Cláudia Viana, Juíza do Trabalho do TRT15).

Em síntese, nesta chave discursiva, os significados atribuídos à mediação humanizada enfatizam que esta compreende uma nova forma de pensar os litígios e os acordos trabalhistas, tendo em vista que, em alguns casos, mais do que a discussão sobre as pretensões econômicas das partes, estariam em “jogo” os sentimentos e as distintas percepções acerca do (in)justo nas relações de trabalho e ou emprego. Dessa forma, os acordos seriam fruto do diálogo e do consenso efetivo entre as partes. Trata-se, portanto, de um discurso na qual a assimetria dos conflitos individuais trabalhistas é, em parte, relativizada em prol das noções de empoderamento dos trabalhadores e empregadores. Neste viés, ao dar “voz aos jurisdicionados”, as “audiência humanizadas” seriam uma forma de “conexão com a sociedade”, bem como permitiriam uma “flexibilização” da “lei dura” naqueles casos que não envolveriam o “descumprimento deliberado de normas”, nos quais a “mão de ferro” do magistrado se faria necessária. Assim, a mediação seria, portanto, um recurso “a mais” que o magistrado e os servidores teriam ao seu dispor para “dar conta” daqueles casos que envolvem a “validação dos sentimentos” na busca pela restauração das relações sociais que subjazem os conflitos trabalhistas. Além disso, os meios alternativos de solução de conflitos integrariam uma política judiciária mais ampla em prol da redução e da prevenção da litigiosidade ao difundirem a “cultura da paz” entre os jurisdicionados.

Por seu turno, o tema da litigância na JT também se fez presente nos **argumentos contrários** à adoção da mediação judicial nos conflitos individuais do trabalho, que se direcionaram ao questionamento das causas da expressiva litigiosidade das relações de trabalho, dentre as quais figuraria a ineficácia da legislação trabalhista, que foi denunciada pela grande parte dos palestrantes que adotaram uma postura crítica aos MASC’s. Neste sentido, as críticas aos CEJUSC’s enfatizaram o risco de as mediações acabarem se tornando uma medida voltada apenas à redução do volume processual e para o auferimento de metas pelos magistrados e Tribunais. Nesta linha argumentativa, “conciliar para desafogar” não deveria ser o objetivo da utilização dos MASC’s, na medida em que não enfrentaria as causas da litigiosidade na JT, dentre as quais se destaca o descumprimento das normas trabalhistas.

É importante pensarmos quais são os objetivos dos meios alternativos de resolução de conflitos. Eles em sua origem **não visam apenas diminuir ou desafogar o poder judiciário, eles objetivam ampliar o acesso à justiça.** [...] Me parece que, efetivamente, nós temos que perceber que **a explosão de litigiosidade** – para usar aqui a expressão do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos – no campo do trabalho tem algumas especificidades singulares, diferenciadas, pois elas não versam apenas com diagnósticos relacionados a problemas internos ao direito. A meu ver, os diagnósticos que dizem respeito à legislação, eles não são os melhores para entendermos a litigiosidade no campo do processo do trabalho e do direito do trabalho. Os custos do descumprimento da norma, como diz Adalberto Cardoso, há uma **estratégia**, muitas vezes, **de descumprimento ou de deslegitimação da**

norma trabalhista. Por outro lado, a rotatividade e os curtos contratos de trabalho e a terceirização são também fatores de aumento da litigiosidade. Daí porque Sr. Presidente, a Comissão que versa sobre o Tratamento dos Litígios deve compreender que a prevenção de litígios é ampla, a meu sentir. Ou seja, pensando em termos institucionais, a efetividade da legislação, a busca pela efetividade da legislação é a técnica por excelência para prevenir litígios individuais trabalhistas. **O problema maior é a falta de efetividade.** Então, qualquer método e mecanismo de conciliação deve levar em conta que esta conciliação não pode ser utilizada como meio de, direta ou indiretamente, estimular o descumprimento das normas coletivas. Não pode ser utilizada como **método para estimular o não cumprimento da legislação trabalhista** (Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do TRT1 e Professora da UFRJ).

É isso que me preocupa quando nos amplificamos de maneira excessiva e exauriente essas soluções chamadas alternativas porque nós atacamos o efeito e deixamos de discutir a causa. **A causa**, que me parece mais séria, **é a inefetividade dos direitos** e eu coloco, é claro, os direitos trabalhistas como um ponto de extrema preocupação (Carlos Eduardo Dias, Conselheiro do CNJ).

Não temos dúvida alguma de que a proposta de criação de Núcleos de Conciliação e/ou Mediação tem como **objetivo** também **reduzir o grande número de reclamatórias trabalhistas** que estão tramitando na JT, processos esses ajuizados em decorrência – e aí não temos a menor dúvida – **do descumprimento da legislação trabalhista que é o que nos preocupa mais.** Não há litigiosidade em excesso, como frisou o Ministro Presidente do TST [Barros Levenhagen] em recente discurso proferido, há sim excesso de descumprimento na legislação. E estamos falando de direitos fundamentais do trabalhador. Portanto, não aceitamos a máxima de que conciliar significa reduzir a litigiosidade (Sílvia Lopes Burmeister, Presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas, ABRAT).

Também nos preocupa atrelar e vincular nessa discussão [...] a questão da crescente litigiosidade na JT. [...] A litigiosidade que é um fenômeno generalizado que vai ter seus reflexos na JT envolve o fato do **desrespeito à legislação** [...] Naquilo que não é observado pelos empregadores, por aqueles que se utilizam da mão de obra do trabalhador, que ainda enxergarem a JT como sendo a justiça mais barata. [...] Parte dos direitos sucumbidos pela prescrição, ainda pode-se sair com um acordo em que você está abrindo a mão de direitos básicos como verbas rescisórias. É essa a situação que se passa na JT. [...] Nós temos uma relação capital e trabalho extremamente atrasada! [...] Ainda discutimos trabalho escravo e trabalho infantil e isso não é no Amazonas e no Acre, isso no Rio de Janeiro! (Rita Cortez, Vice-Presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros, IAB).

[...] **Porque o motivo de toda essa discussão aqui o que é?** Finalmente, queira ou não é diminuir o número de processos porque **o número de processos é muito grande na JT e aumenta a cada dia.** Na crise em que nós estamos vivendo, mais ainda (Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho Aposentado, Representante do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho, IPEATRA, Professor de Direito do Trabalho)

Conforme destacou a magistrada Sayonara Grillo, originalmente, os MASC's se inserem em um movimento de ampliação do acesso à justiça que compreende um direito fundamental dos cidadãos nas democracias modernas. Entretanto, nos trechos destacados, percebe-se a preocupação dos palestrantes com a adoção dos meios alternativos de solução de conflitos como política voltada exclusivamente para a redução do expressivo volume de processos na Justiça do Trabalho, o que implicaria na precarização da prestação jurisdicional.

Além disso, a litigiosidade nas relações de trabalho não se caracterizaria como uma problemática restrita ao funcionamento interno do sistema de justiça, tendo em vista que as suas causas são também sociológicas e culturais. Assim, seria um fenômeno social complexo e multifacetado que, na visão da magistrada, além do descumprimento reiterado das normas trabalhistas por parte dos empregadores, também envolveria a alta rotatividade no mercado de trabalho e os reflexos jurídicos da terceirização no país.

A fim de embasarem os seus argumentos, alguns palestrantes apresentaram um conjunto de dados e pesquisas estatísticas que, formuladas pelo próprio Poder Judiciário, evidenciam o conteúdo dos processos judiciais trabalhistas.

Para obter um dado número, o Relatório Justiça em Números, de 2015, cerca de 10.39 por cento de todas as ações submetidas à Justiça, são ações que versam sobre verbas rescisórias. Se nós somarmos o segundo e o terceiro assunto mais acionado na Justiça estamos diante de “responsabilidade de fornecedor” em indenizações de consumidor e “obrigações e contratos civis”, temas genéricos e bastante amplos que não somam 10 por cento. Ou seja, o número de trabalhadores e trabalhadoras que buscam a JT para se socorrer no que tange as verbas rescisórias é um número chocante. [...] porque quando um trabalhador ingressa na JT para pleitear as suas verbas rescisórias, esse trabalhador está desempregado. Este trabalhador está em uma condição precarizada. Esse trabalhador ou essa trabalhadora eles vão buscar a JT para obter um resultado pecuniário para que eles possam conseguir sobreviver e para que possam tocar a sua vida. E nesse sentido, me parece que uso da conciliação gera um problema muito grande porque há casos reiterados na JT, principalmente, no primeiro grau, de empresas que se socorrem da JT para a realização do parcelamento de verbas rescisórias. Essas empresas deixam de pagar os direitos sociais, deixam de quitar com as suas obrigações com o trabalhador e deixam que esse trabalhador vá buscar a JT para que, no momento em que se socorrem na JT, ofereçam um parcelamento. Isso não é incomum, é um caso reiterado em primeiro grau (Gabriel Franco da Rosa Lopes, Diretor do Sindicato dos Advogados de São Paulo).

Neste ponto, ao analisarmos o relatório Justiça em Números, de 2016, que foi mencionado pelos palestrantes, podemos observar que:

Segundo dados do relatório *Justiça em Números* do Conselho Nacional de Justiça-CNJ para 2016, **49,43% das demandas trabalhistas**, computada toda a Justiça do Trabalho, decorrem do **não pagamento das verbas rescisórias** pelos empregadores quando das despedidas, seguidas dos pedidos de pagamento de **horas extras** prestadas e do **reconhecimento do vínculo de emprego** em relações burladas. Quando se analisa apenas o primeiro grau de jurisdição, verifica-se que em **52,01%** das ações nas Varas do Trabalho o pedido é de pagamento dessas **verbas rescisórias** (CESIT, 2017, p. 16, grifos nossos).

Assim, o indicativo estatístico de que a grande maioria das ações versa sobre “verbas rescisórias não pagas” reafirmaria o argumento dos palestrantes no qual uma das principais causas da litigiosidade das relações de trabalho seria fruto do descumprimento das normas trabalhistas pelos empregadores. Para os “litigantes habituais” – que, conforme vimos no Capítulo 3, constituem as entidades corporativas que habitualmente se relacionam com o judiciário e que desfrutam um conjunto de vantagens no uso do processo legal (GALANTER,

2015, p. 43) –, o não cumprimento de direitos trabalhistas na vigência do contrato de trabalho pode tratar-se de um cálculo financeiramente vantajoso: após a rescisão do contrato, o trabalhador pode ou não ingressar na JT e, na eventualidade do litígio, na etapa de negociação do acordo, a empresa poderá negociar valores mais baixos ao que seria devido caso optasse pela observância estrita da lei durante o contrato de trabalho. Em resumo, ao atrelarem o debate em torno dos MASC's com a questão da efetividade da legislação trabalhista, os palestrantes evidenciaram o risco de que as ações e políticas de incentivo à via consensual na JT contribuam, direta ou indiretamente, o incentivo à evasão das normas trabalhistas.

Neste sentido, dentre as soluções apontadas para a redução da litigiosidade, destaca-se o incremento orçamentário dos órgãos de fiscalização do trabalho na prevenção da evasão da legislação trabalhista:

O que se percebe é que a legislação trabalhista é aviltantemente descumprida pelas empresas em função de uma questão de fiscalização do poder público que é falha, no qual vale a pena descumprir a lei trabalhista, seja porque **a fiscalização é falha**, as multas são baixas, o número de trabalhadores que vão à JT ainda é inferior àqueles que efetivamente são lesados. Apenas cerca de 30 por cento dos trabalhadores que são lesados em uma empresa acabam indo à Justiça do Trabalho. A despeito desse número grande de ações, que é fruto do reconhecimento da cidadania e do cidadão conhecer os seus direitos, ainda vemos cidadãos que não têm o seu direito do trabalho efetivo [...] (João Carlos Teixeira, Procurador do MPT da 1ª Região, Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, CONALIS).

Se nós tivéssemos um sistema de inspeção do trabalho adequado, normas rígidas de inspeção do trabalho, **haveria a necessidade da gente estar aqui discutindo esse tema?** A litigiosidade na JT seria efetivamente grande? Vale a pena no nosso sistema legal do Direito do Trabalho atual, o nosso conjunto normativo trabalhista, descumprir a lei para as empresas? São reflexões que eu acho que a gente tem que fazer, obviamente, não o CNJ, a JT, o MPT ou a advocacia, nós não temos a atribuição ou a competência legislativa para alterar aquilo que nós entendemos como a causa da alta litigiosidade da JT. Então, só nos resta tratar mesmo da consequência e é o que nós estamos fazendo aqui (Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Trabalho).

A defesa da função pedagógica da fiscalização nas empresas seria apontada como um dos mecanismos de incentivo ao cumprimento das normas trabalhistas, o que evitaria o ingresso de novos processos trabalhistas. Além disso, os palestrantes também destacaram as questões envolvendo o tempo de transcurso dos processos e a possibilidade de as sentenças não serem cumpridas – culminando na chamada “fase de execução” do processo⁹⁸ – que são

⁹⁸ Conforme informação disponível no site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mais de 80 por cento das sentenças chegam à fase de execução que constitui “a fase do processo em que se impõe o cumprimento do que foi determinado pela Justiça, o que inclui a cobrança forçada feita a devedores para garantir o pagamento de direitos”. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/perguntas-e-respostas>. Acesso em: 12/06/2017.

condicionantes a serem levados em consideração nos cálculos dos litigantes que, especialmente para os detentores de menor poder financeiro, podem acabar celebrando acordos pouco vantajosos.

Infelizmente, quando a gente fala de JT tem que se colocar que a **hipossuficiência é um princípio que rege essa justiça** e que, por conta disso, quando se tem um acordo, via de regra, é o trabalhador que está **abrindo mão de seus direitos**. Então, a conciliação é praticada no bojo dessa justiça que, em sua fundação, tem como princípio essa hipossuficiência. Não é algo que possa ser desatrelado, mas é um pressuposto constituidor do Direito do Trabalho no Brasil. A conciliação tem esse caráter de destituir os trabalhadores dos seus direitos a partir do momento em que os empregadores têm, muitas vezes, inclusive como política de gestão não fazer o pagamento de determinadas verbas – notoriamente das verbas rescisórias – para que depois se tenha seja o parcelamento, seja o pagamento das verbas com valores menores, seja abrir mão da multa do art. 477, do art. 467 [da CLT] (Clarissa Maçaneiro Vianna, Advogada Representante dos Serviços Contábeis e Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná, SINDASPP).

A questão é como usar a conciliação. Para mim, a conciliação não é para ser usada como instrumento para tirar direitos! Para diminuir direitos. Eu vi aqui um representante da União falando e ele deixou bem claro que a União economizou tanto com conciliações e, para mim, esse não é o foco da conciliação. Você imagina o seguinte: um trabalhador ajuíza uma ação lá na primeira instância. Demora dois anos para obter uma sentença. Ele obtém uma sentença positiva, aí vem um recurso da empresa para o Tribunal. Chega ao Tribunal e ele é chamado para uma conciliação. Certo ou errado? Certo! Vamos procurar conciliar! A empresa foi obrigada a pagar 10 mil reais. Chega naquela situação, 6 mil reais é a proposta. **O trabalhador que está cansado de esperar**, que já viveu um calvário enorme e que, muitas vezes, está desempregado, ele faz o acordo até por 5 mil, até menos. Principalmente, quando se diz para ele “olha, senhor, vai demorar muito tempo ainda, o senhor sabe o que vai acontecer e eu não sei o Tribunal vai manter aqui [a decisão]...” Então, finda saindo o acordo e isso vai dar número e para quem foi bom o acordo? Eu não vou dar aqui a resposta e cada um tire aqui a sua conclusão. [...] **Muitas empresas por conta dessa crise [...] se aproveitam: não pagam!** Aí o trabalhador desesperado não vai arrumar outro emprego hoje, em regra geral. Ele entra com uma ação pedindo o pagamento das verbas rescisórias e da liberação do FGTS e da parte que lá está depositada e do seguro-desemprego que são dois direitos exatamente criados para essa situação. [...] Ontem eu recebi oito trabalhadores em uma situação dessas e eles diziam “doutor, quando vai sair o meu FGTS?” “Quando vai sair a guia para o Seguro Desemprego porque eu não tenho comida!” [...] Se isso vai diminuir os números [a conciliação], ótimo! Mas vamos encontrar uma solução para isso que está no dia a dia. A crise está aí, ninguém nega e está aumentando de forma bárbara! (Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho Aposentado, Representante do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho, IPEATRA, Professor de Direito do Trabalho).

Conforme a crítica do Procurador Raimundo Simão de Melo, Cardoso e Lage (2007, p. 128) apontam que, em contextos marcados pelos imperativos da crise econômica, frente à demora no tempo de transcurso dos processos, os trabalhadores podem acabar abrindo mão de direitos nas conciliações, resultando naquela racionalidade na qual seria “melhor um mau acordo agora do que uma sentença incerta em um tempo imponderável”.

Por fim, destaca-se a **crítica** baseada na incompatibilidade dos princípios norteadores da mediação – consubstanciados na isonomia e na autonomia das vontades das partes –, tendo como apoio normativo a principiologia trabalhista e a assimetria constitutiva dos conflitos trabalhistas.

Então, do ponto de vista normativo, seja principiológico, seja do ponto de vista estritamente legal, diante da Lei 13.140 de 2015 [Lei da Mediação] que no parágrafo único, do art. 42, estabeleceu que a mediação será regulada por lei própria no âmbito trabalhista. E também diante do próprio art. 2º dessa lei de mediação quando estabelece que **os princípios da mediação**, em geral, **versam sobre a isonomia das partes e a autonomia da vontade das partes** e como nós sabemos que essa isonomia e essa autonomia da vontade das partes, **no campo do trabalho, elas são mitigadas** (Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do TRT1 e Professora da UFRJ).

Além das especificidades principiológicas destes institutos jurídicos, os palestrantes refutaram o argumento na qual a conciliação trabalhista seria apenas uma “negociação de valores”, tendo em vista que, nos litígios trabalhistas, os magistrados e advogados trabalhistas se deparam com distintas narrativas e formas de avaliação das relações cotidianas no trabalho que – em sua dimensão axiológica podem remeter aos pares justo/injusto, bom/ruim, aceitável/inaceitável – se encontram em disputa na arena jurídica. Dessa forma, no que se refere às formas de resolução do litígio, a saber, a sentença ou a conciliação, essas devem satisfazer em alguma medida aquela expectativa de justiça inerente ao ajuizamento de um processo judicial, que envolve uma discussão sobre os direitos sociais e trabalhistas e, conseqüentemente, sobre a justiça.

Obviamente ela [a reclamação] **tem um elemento econômico**, ela tem um elemento de despesas, ela tem um elemento do que significa isso nas relações econômicas, **mas ela tem um aspecto não material** que não pode ser desprezado. **A vida de um trabalhador envolve uma narrativa sobre o trabalho.** A vida de um trabalhador envolve uma determinada ideia do que seja o significado do seu trabalho. Então, por trás desses temas, desses temários que fazemos no MPT e na JT para entender que processos e requerimentos e procedimento são, **existem histórias.** Por exemplo, quando se tem o item “verbas rescisórias”, muitas vezes, o que existe é uma alegação de justa causa. E essa alegação de justa causa pode ser do empregado, pode ser do empregador ela envolve uma discussão sobre uma conduta, ela **não é totalmente traduzível por números.** Ele envolve uma discussão sobre quem tem razão ou não. Sobre se a despedida foi justa ou injusta. Ela **envolve uma discussão sobre justiça!** Assim como um dos pedidos que é mais comum e está na lista que o Juiz Cláudio [Brandão, Ministro do TST, e palestrante na audiência] nos traz que é a anotação na carteira de trabalho. Provar o vínculo é provar uma história! Provar uma relação de trabalho ao longo do tempo é fazer valer uma determinada narrativa que, claro, como o processo é contraditório, vai ter uma contra narrativa da parte contrária. E aí está **o juiz**, que vai ser esse importantíssimo terceiro que **vai adotar uma dessas narrativas e construir a sua própria narrativa** (Cristiano Paixão, Procurador Regional do Trabalho e Professor da Universidade de Brasília, UnB).

Neste viés, o conflito seria uma parte constitutiva das relações entre capital e trabalho, sendo que a conciliação trabalhista teria como potencial canalizar as distintas “narrativas” e

sentidos de (in)justo que constituem os litígios trabalhistas para uma forma “dialógica”, na qual todas as partes possam expor os seus argumentos e serem ouvidas. Por seu turno, para alguns palestrantes, o instituto da mediação deveria permanecer como forma de solução própria ao mundo dos conflitos coletivos do trabalho, não se aplicando, portanto, aos dissídios individuais. Além disso, a maioria dos palestrantes que se posicionou de maneira contrária à mediação judicial, também foi refratária à participação de membros externos ao judiciário trabalhista nos CEJUSC’s, como estudantes de Direito e mediadores/conciliadores de instituições privadas, sendo a participação dos magistrados e advogados trabalhistas uma condição indispensável ao funcionamento destes espaços.

A participação do advogado na mediação é tão importante quanto a participação do juiz. O advogado é indispensável à administração da justiça [...] E o termo “administração” usado pelo legislador não é aquele termo que significa gerir, que significa gerenciar negócios públicos ou privados, mas significa ministrar, dar, assegurar um remédio. O advogado, embora se tenha ouvido por meios não muito ortodoxos, que ele atrapalha, eu asseguro que o advogado não atrapalha. Só por isso deve-se concluir que o advogado deve participar da conciliação, instruindo o seu cliente, mostrando as vantagens e desvantagens da conciliação, tarefa que começa, invariavelmente, no escritório de advocacia e continua até o fim da demanda. [...] Não vamos terceirizar a solução dos conflitos trabalhistas! **Tenho uma preocupação com a busca de facilidades e simplicidades eliminando atores fundamentais como o advogado, o juiz, o MPT, para se chegar a soluções rápidas.** É uma posição corporativa? Claro que não! É a opinião de quem há muito tem acompanhado o flagelo dos trabalhadores que sofrem o desrespeito e o descumprimento dos seus direitos fundamentais. É a opinião de quem tem sido há anos testemunha de quanto os trabalhadores confiam na JT e dela se valem para buscar o que lhes é sonogado pelos maus empregadores que, infelizmente, são muitos! [...] Eu diria, apenas que a minha preocupação de que se flexibilize, para usar a palavra da moda, a presença do advogado. Primeiro se flexibiliza a presença do advogado, depois a presença do juiz e depois nos vendem ou nos tentam vender a desnecessidade da JT. Se não tivermos juiz conciliando, advogado conciliando, não há razão de existir a JT (João Pedro Ferraz dos Passos, Representante da Ordem dos Advogados do Brasil da Seccional do Rio de Janeiro, OAB-RJ)

A participação do advogado é imprescindível, senão obrigatória, seja ela na conciliação ou na mediação. **O advogado, na realidade, é a medida de proteção da cidadania do jurisdicionado** e nesse mesmo processo, independente ou não dessa desjudicialização, ela não vai retirar o caráter jurídico dos conflitos (Leonardo Bressane, Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Mato Grosso, AATRAMAT).

Como advogado sindical e advogado trabalhista conheço bem e sei distinguir a mediação, a conciliação e a arbitragem e sei muito bem que, mesmo assistido pelo seu sindicato representativo, o trabalhador sofre pressões, o trabalhador sofre ameaças. Tem trabalhadores que, às vezes, tem até garantia de emprego, muitas vezes comparecem a JT para renunciar direitos porque são ameaçados de não obterem as suas promoções. Então, **é nesse contexto que nós temos que depositar a confiança, seja no juiz do trabalho, seja na assistência do advogado trabalhista, seja na presença insigne do MPT**, hoje absolutamente sintonizado com a sua missão constitucional de **proteção dos direitos sociais** (Mauro de Azevedo Menezes, Advogado representando a Federação Interestadual de Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações).

O CNJ tem que vedar de forma expressa o instituto da mediação ou qualquer forma de intervenção de terceiro estranho à JT para solucionar conflitos, para manter preservado o Direito do Trabalho e a sua integridade. O CNJ tem que reforçar o **papel conciliador do juiz sem jamais descuidar da principiologia trabalhista**. [...] O CNJ que zelar pelos primados constitucionais de acesso à justiça e da duração razoável do processo, mas sem eliminar o Direito do Trabalho. Por isso, uma mediação somente será adequada para excluir ainda mais os excluídos (Grijalbo Fernandes Coutinho, Desembargador do TRT10).

A preocupação que eu trago aqui é que em um momento de crise, de cortes orçamentários que enfrentamos todos nós, e entendo que a advocacia também é parte desse núcleo tão importante que é o Tribunal, a gente não pode entender a mediação e a conciliação como uma forma de facilitar e de solucionar essa crise que passam os Tribunais. Nós **não podemos transferir a mediação e a conciliação para entes particulares** trazendo a mediação para fora do Tribunal, uma mediação feita através de convênios com universidades particulares, onde a atermiação é feita por estudantes e conduzida por estudantes de Direito, ainda que sob a supervisão de professores de Direito (Roseline Rabello de Jesus Moraes, Presidente da Associação Sergipana de Advogados Trabalhistas, ASSAT).

Observamos, portanto, a ênfase na função social dos magistrados e dos advogados trabalhistas na defesa da cidadania do jurisdicionado na celebração de acordos que se pautem pela observância dos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade. Além disso, bem se observa o argumento no qual a regulamentação de uma política conciliatória deveria levar em consideração a função social do processo:

E aí eu faço uso de uma expressão que é amplamente utilizada por alguém altamente abalizado que é Cândido Dinamarco que evoca o chamado escopo social do processo. **O processo tem uma função social**, além das demais funções que lhes são correlatas, de resolver o conflito e não apenas o processo. **E o conflito se resolve, sobretudo, fazendo com que as pessoas tenham a compreensão da necessidade de observância das diretrizes normativas porque, efetivamente, não adianta simplesmente se resolver aquele conflito de caráter processual sem que haja essa compreensão da necessidade do império do sistema normativo vigente. É isso que me preocupa quando nos amplificamos de maneira excessiva e exauriente essas soluções chamadas alternativas porque nós atacamos o efeito e deixamos de discutir a causa.** A causa, que me parece mais séria, é a inefetividade dos direitos e eu coloco, é claro, os direitos trabalhistas como um ponto de extrema preocupação. [...] (Carlos Eduardo Dias, Conselheiro do CNJ).

Nesta perspectiva, as conciliações, como uma das vias de resolução de um processo judicial, também possuem uma função pedagógica na conscientização das partes com relação à importância das leis nas relações cotidianas no mundo do trabalho. De qualquer maneira, seja na mediação humanizada praticada nos CEJUSC's ou nas conciliações que são celebradas nas salas de audiências, o aspecto do *tempo* que é dedicado à deliberação e ao diálogo entre as partes é um fator essencial a ser observado na qualidade dos acordos. Assim, na controvérsia seguinte será possível observarmos nos argumentos dos palestrantes as suas percepções acerca da “gestão pelos números” na Justiça do Trabalho que, enquanto uma forma de “governança judicial” (NEGRI; RODRIGUES, 2017), passou a ser adotada pelo

Poder Judiciário, nas últimas décadas, e que é embasada na avaliação por metas, nos rankings e nos resultados numéricos.

4.2.1.3 A “gestão pelos números” na instituição: as percepções sobre as metas na conciliação e as formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s)

Ao analisarmos o conjunto dos discursos da audiência, podemos perceber que a crítica à “gestão pelos números” na Justiça do Trabalho foi trazida à tona tanto por aqueles palestrantes favoráveis à adoção dos meios alternativos de solução de conflitos, quanto por aqueles que se mostraram contrários à adoção da mediação, judicial e/ou extrajudicial. Entretanto, apesar da crítica às formas de avaliação quantitativa nas políticas conciliatórias, especialmente com relação às metas, a construção dos discursos em torno do funcionamento dos CEJUSC’s ou ainda na realização das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista, desvelaram o engajamento dos atores da comunidade jurídica trabalhista com a “lógica gestonária” no Poder Judiciário, que se encontra atrelada à valorização da “gestão por competências” na performance da ação na esfera jurídica.

Ontem eu julguei um processo sobre metas. E eu brinquei, na minha Turma, dizendo que se a mera estipulação de meta se constituir assédio moral e não o modo como ela é cobrada, eu vou ter direito a receber muita compensação de assédio moral porque eu trabalho com metas. **Esse não é o mundo que eu gosto.** Esse não é o magistrado que eu gostaria de ser, mas é o magistrado que se apresenta e que a sociedade brasileira decidiu e que o CNJ endossou. **O juiz do trabalho hoje, não vive sem elas [metas].** Agora, isso interessa ao tema conciliação? Em parte. Não porque a conciliação sirva para acabar com processo, sair “tratorando” processos irresponsavelmente e fazendo discussões como se a conciliação fosse um instrumento de renúncia e de transação do intransacionável [sic], ao invés, de um momento processual previsto na CLT para tanto. [...] Nós precisamos levar esse momento processual a sério [a conciliação] porque, na verdade, o mesmo CNJ e o CSJT vivem nos chamando a atenção de que nós precisamos ser juizes do século XXI. **O juiz do século XXI é um gestor!** E que já não se admite juizes do século XIX ou XX. **E esse juiz que é gestor não tem dito tempo de conciliar!** Esse juiz que é gestor e que vive assoberbado de metas [...] E eu disse esses dias na Anamatra que é preciso que nós baixemos a nossa altura e nos aproximemos dos juizes de Primeiro Grau porque eles estão **doentes**, eles estão enlouquecidos e falar em **conciliação é, simplesmente, na audiência perpassar por ela e não, de fato, conciliar.** No entanto, nós precisamos assumir que o sistema que existe, ele está falido. Nós precisamos ter uma postura como magistrados de sermos, de fato, conciliadores (Ana Paula Taucedo Branco, Desembargadora do TRT17).

No trecho destacado, “a eficiência na gestão por resultados que o sistema judiciário brasileiro implementou a partir da criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como órgão gestor” que, na visão de Negri e Rodrigues (2017, p. 95), caracterizaria a “governança

judicial”, na visão da desembargadora Ana Paula Tauceda, é percebida como uma mudança irreversível que se impõe frente às demandas da sociedade. Neste sentido, a eficiência e a celeridade a serem perseguidas pelo Poder Judiciário seriam essenciais na atividade da prestação jurisdicional, tendo em vista que o acesso à justiça em tempo razoável constitui-se como um primado constitucional. Entretanto, o problema residiria na forma como esses valores que são centrais à “governança judicial” são aplicados no cotidiano dos Tribunais. Assim, frente ao expressivo volume de processos, e as exigências no cumprimento das metas, a conciliação acabaria se tornando um mero automatismo na condução das audiências trabalhistas. Além disso, observa-se ainda a denúncia dos impactos das metas na qualidade da prestação jurisdicional, tendo em vista que, frente à “cultura do resultado”, os magistrados acabariam se tornando “especialistas” em sentenças **ou** em acordos. Dessa forma, foram mencionadas as figuras dos juízes “prolatores de sentença” ou, em outro sentido, dos juízes “coercilhadores”, expressões que visam enfatizar os “extremos” que surgem como desdobramentos da “governança judicial”, em um cenário político e social na qual a redução do papel do Estado – que foi abordada na audiência por meio da crítica ao corte orçamentário da Justiça do Trabalho – resultaria na sobrecarga dos quadros dos servidores públicos.

Me somo a todas as falas aqui de que somos e que carregamos no nosso DNA essa necessidade da conciliação, esse prazer e até essa vocação primeira para a conciliação. Mas, somos e cada vez mais estamos sendo **atolados e atropelados por esse excesso de trabalho** que faz com que as nossas audiências sejam de cinco em cinco minutos, de dez em dez minutos e ainda **nos falta tempo para conciliar, nos falta tempo para escutar, nos falta tempo para conseguir a pacificação social** por meio de uma conciliação que não **imponha ao trabalhador a renúncia dos seus direitos** e que faça com que as pessoas possam sair dali efetivamente em paz e satisfeitas com aquilo que foi alcançado pelo juiz. O CNJ tem uma responsabilidade grande de nós termos nos tornado juízes prolatores de sentença porque nos impõe metas, assim como o CSJT, e de dez ou quinze anos para cá, nós vivemos essa realidade e nós passamos a valer mais pelo que produzimos do que pelo que somos. E eu gostaria de tentar resgatar nessa política do CNJ uma preocupação com um juiz completo, inteiro, humano que seja um clínico geral e não só o especialista ou cada vez mais um especialista. (Andréa Nocchi, Juíza Auxiliar da Presidência do TRT4).

Quando o Ministro Levenhagen disse que a gente precisa caminhar para a modernidade eu verifico que eu não consigo atrelar a modernidade com a mediação. Eu não consigo separar a modernidade da CLT porque ela é o berço de toda a evolução do processo civil. Ela é o berço de tudo isso. Na verdade, **a modernidade não é nós nos voltarmos para as mediações para nos livrarmos do excesso de trabalho. Nós não podemos fazer isso!** As pautas estão se alongando porque o número de processos está crescendo, mas é assim que nós vamos resolver? Nós vamos terceirizar a conciliação? E amanhã, quando as pautas estiverem com dois, três anos? Nós vamos também terceirizar as nossas audiências porque nós não vamos dar conta? [...] **A crítica dos advogados é que, às vezes, nós temos juízes que não são conciliadores, são “coercilhadores”, não é isso?** [risos] (Rosarita Caron, Presidente da AMATRA X).

Importante **trazer a crítica a uma lógica produtivista que, muitas vezes, é aplicada à JT.** Então, é um modus operandi que é diametralmente oposto ao que são

os princípios basilares da JT. [...] **O estabelecimento de metas altas para a conciliação**, elencar critérios para a promoção de juízes vinculados ao número de conciliações que são feitas, são políticas danosas para os reclamantes, que muitas vezes se veem pressionados de uma forma exacerbada e abrem mão dos seus direitos, como inclusive para os juízes, que, apesar de não fazer parte da categoria, me parece que é bastante **danoso inclusive para a saúde dessa categoria**. A JT não pode ser convertida em números, em tabelas, em dados. **A gente lida com pessoas e nesse sentido, cabe a nós também o debate, se o judiciário será o espaço para a efetivação de direitos fundamentais**, para conseguirmos repor o que foram as perdas causadas, para além da extração do mais valor que a JT não consegue restituir, mas se nós conseguiremos efetivar minimamente uma reposição desses direitos que foram retirados; ou se a JT será a última pá de cal para consolidar a precarização dos direitos do trabalho. (Clarissa Maçaneiro Vianna, Advogada Representante dos Serviços Contábeis e Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná (SINDASPP)

Nesta perspectiva, como apontou a advogada Clarissa Vianna, a disseminação da lógica produtivista na prestação jurisdicional, tendo como objetivo reduzir o volume de processos, acabariam por se sobrepor ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas visando a celeridade na resolução processual. Dentre as alternativas apontadas pelos palestrantes, estaria a adoção de critérios diferenciados nas estatísticas de produtividade dos processos submetidos à conciliação que estejam sob a responsabilidade do “juiz conciliador”, visando evitar que “os juízes não conciliem de qualquer forma, não forcem a conciliação, não prejudiquem esse instituto basilar em nome da pressa, em nome de números”, como foi apontado pelo o advogado e representante da OAB-Seccional do RJ, João Pedro Ferraz dos Passos.

A crítica na qual a “Justiça do Trabalho não pode ser convertida em números” reforçaria o argumento no qual a quantificação da performance da ação pública resultaria na erosão das categorias de julgamento baseadas em critérios qualitativos. Em outras palavras, a expectativa de justiça inerente ao ingresso de um processo judicial e a sua resolução – seja ela obtida por meio da sentença ou do acordo – não poder ser traduzido em dados, tabelas e estatísticas. No mesmo sentido, dentre aqueles atores que se mostraram favoráveis à mediação judicial, podemos perceber uma postura crítica com relação às metas, que seriam associadas à precarização da prestação jurisdicional:

E me preocupo também com as **estatísticas. Quem faz mediação, quem é apaixonado por mediação, não trabalha por estatística**. Isso eu quero deixar registrado! **Mediação não é precarização, é respeito!** Pode muito bem ser um instrumento a favor da **dignidade do trabalhador** e da consagração dos direitos sociais. [...] Basicamente, o que nós pregamos é isso: não nos preocupamos com números, com estatísticas. **Apesar de**, nessa última Semana da Conciliação, o TRT da 15ª foi o que mais **conciliou, 25 por cento** de todo o Brasil (Ana Cláudia Viana, Juíza do Trabalho do TRT15).

Também peço vênias para **esclarecer que nos CEJUSCs não se faz, necessariamente, conciliação em massa**. O nosso regional que é muito pequeno,

nessa Semana de Conciliação, ele fechou a cifra de 26 milhões de conciliação e talvez foi um dos regionais que teve o menor número de conciliações (Maria Rodrigues, Desembargadora e Vice-Presidente do TRT21).

Conforme abordamos no Capítulo 3, as SNCT compreendem uma das principais ações do CSJT na disseminação da “cultura da conciliação” entre os membros da comunidade jurídica e aos jurisdicionados, sendo os resultados obtidos amplamente divulgados nos sites dos Tribunais e do CSJT. No “ranking” das SNCT, o “*conciliômetro*”, se destacam os TRT’s (de grande, médio e pequeno porte) que obtiveram os melhores índices de conciliação, bem como os valores que foram arrecadados durante a realização do evento. Trata-se, portanto, de uma forma de comparação da produtividade e da eficiência dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil. Neste sentido, apesar da crítica direcionada à adoção das metas e das estatísticas nas mediações dos CEJUSC’s, pode-se perceber a ênfase que foi conferida às palestrantes com relação aos resultados que foram obtidos nas SNCT nos seus TRT’s que, no entanto, integram a mesma cultura do resultado (que foi alvo da crítica através das metas).

Se, por um lado, as SNCT são vistas como uma forma de difundir a “cultura da conciliação” no âmbito da comunidade jurídica e para os jurisdicionados através das conciliações “em bloco, em massa”; por outro, podemos observar a dúvida que é posta com a relação à qualidade dos acordos celebrados em “mutirões” nas SNCT’s.

Nós começamos de forma incipiente a trabalhar não com a conciliação porque todo juiz trabalhista já concilia, desde o primeiro dia de audiência, mas sim trabalhando na ideia da conciliação como uma Semana da Conciliação, que foi o primeiro passo para **estimular a conciliação em blocos, em massa, disseminar a cultura da conciliação**. [...] **Fizemos um feirão? Não**, de forma alguma! A primeira coisa que se busca entender quando se estuda a conciliação ou a mediação, quando a gente conhece o tema a gente entende que as partes precisam ser ouvidas do que a gente apenas dizer que direitos elas têm! [...] (Magno Kleiber Maia, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Mossoró, Gestor do Cejusc de Mossoró e Região Oeste).

A expressão “Semana da Conciliação” soa muito **antipática** para muitos **juizes**. Para mim também. [...] Sou antipático porque na Justiça do Trabalho toda a semana é semana de conciliação. **Todo o dia fazemos conciliação**. Se não nas 52 semanas do ano, ao menos naquelas em que há sessões de audiência que vão pelas quarenta e tantas. [...] E eu vejo com alguma preocupação quando se faz alguma espécie de **feirão negocial** para a consagração daquilo que é uma prática fundamental para nós juizes no poder judiciário trabalhista que é, repito, genético (Carlos Eduardo Dias, Conselheiro do CNJ).

Esse Núcleo não pode se tornar uma espécie de “**feirão**” como eu tenho visto no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal [...] onde você convoca milhares de audiências ao mesmo tempo, muitas vezes, sem organização, sem a presença dos advogados e onde se vê ali as empresas, que são muito organizadas e que têm o potencial econômico de colocar advogados à sua disposição em cada uma dessas conciliações, oprimindo o consumidor. [...] Então, nós temos que ter esse cuidado, uma limitação no número de mesas de conciliação, uma determinada privacidade nessa conciliação para que você evite o constrangimento (Ibaneis Rocha Barros

Júnior, Secretário-Geral Adjunto do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil).

Na visão do juiz Magno Maia, as “conciliações em bloco, em massa” seriam uma maneira de difundir a “cultura da conciliação” e que, na mesma medida, nas conciliações e/ou nas mediações “as partes precisam ser ouvidas”. Assim, na visão dos palestrantes que se mostraram refratários às SNCT’s, restaria saber se estes “mutirões” da conciliação garantem, efetivamente, o espaço e o tempo que são necessários à escuta atenta e ao diálogo entre as partes. A conversão dos processos em números, estatísticas e “rankings” de produtividade e da busca pela incansável pela eficiência e celeridade traria consigo um efeito adverso, que se consubstancia na diluição do debate jurídico em torno das assimetrias materiais e simbólicas que subjazem os conflitos trabalhistas.

Se nós transformarmos tudo em registrado estatístico, nós estamos correndo o risco de retroceder em cem anos e voltarmos a debater a mercantilização do trabalho. Falo em cem anos porque todos sabemos que, desde 1919, foi lançado como um dos princípios estruturantes da Organização Internacional do Trabalho que **o trabalho humano não é mercadoria. Ao limitarmos o debate à mera solução quantitativa de processos isso pode estar nos levando a um caminho de desconstrução desse importante conceito** que foi cunhado há cem anos e que nós estamos aí efusivamente lutando para que não se torne uma regra geral. O que me preocupa e eu coloco para a reflexão aqui é que dentro desse nosso trabalho – e aí de novo eu evoco a importância do Conselho estar debatendo esse assunto – é que nós temos que nos preocupar com **a efetividade**. Se nós observarmos o Relatório Justiça em Números que esse Conselho publica periodicamente nós vamos ver que 50% das ações trabalhistas versam sobre verbas rescisórias inadimplidas. Então, algo está acontecendo e não é o problema do excesso de demandas, mas o excesso de descumprimento. [...] O problema fundamental é que há uma cultura de descumprimento dos direitos trabalhistas e eu temo que determinadas políticas que venham a ser adotadas possam estar exatamente incentivando o não cumprimento espontâneo dos direitos trabalhistas com vistas a uma mercantilização futura (Carlos Eduardo Dias, Conselheiro do CNJ).

Sempre paira, sempre permanece no ar, sempre fica como um perigo para o encaminhamento dessas questões a transformação do conflito em números. O Conselho Nacional de Justiça, o Conselho Superior da JT, o Tribunal Superior do Trabalho têm uma planilha nas mãos e essa planilha diz que nós temos milhões de processos e que o prazo de resolução desses processos é “x”. Então, **nós temos que fazer alguma coisa para diminuir esses números**. Todos estão de acordo que o acesso à justiça em tempo razoável é um direito fundamental, especialmente em questões relacionadas às verbas alimentares. Mas, eu gostaria de fazer uma ponderação. **Nessa tradução do conflito para o número, algo se perde**. [...] Eu gostaria de frisar que essa nossa dimensão civilizatória é que pode ser ameaçada em uma determinada precipitação na tentativa de reduzir o número de processos. É importante frisar também que, ao contrário do início da JT, muito voltado ao conceito de paz social e de pacificação de conflitos, nós sabemos que **a nossa sociedade é uma sociedade conflituosa**. Nós sabemos que a sociedade moderna é uma sociedade em que o conflito faz parte da dinâmica das suas relações sociais. Então, nunca poderemos ter a ilusão de que vamos eliminar ou reduzir o conflito. **Nós podemos canalizar o conflito para uma forma dialógica em que os argumentos de todas as partes sejam escutados. E é o que veio a propiciar a JT para isso**. Portanto, eu gostaria de dizer que são válidos todos os esforços que racionalizem recursos, esforços que consigam reunir determinadas atribuições que estão dispersas como os Núcleos de Conciliação, que podem funcionar em casos

específicos, mas que o lugar da mediação no mundo do trabalho é o lugar do conflito coletivo! (Cristiano Paixão, Procurador Regional do Trabalho e Professor da Universidade de Brasília, UnB).

Igualmente, eu gostaria de chamar atenção para algo que já foi debatido aqui que é a questão sobre o modo como se avalia a própria JT porque o **uso de critérios meramente quantitativos para o estabelecimento da qualidade da JT é bastante problemático**, ao nosso ver. Não se condena qualquer uso de critérios quantitativos, mas o enraizamento nesse uso, a fundamentação nesse uso de critérios meramente quantitativos nos leva a perder de vista essa problemática da ineficiência da legislação trabalhista e do seu descumprimento reiterado. [...] Talvez, isso [a eficiência] possa estar em detrimento dos direitos sociais. [...] **O nosso principal enfoque é buscar uma eficiência** sim, mas a eficiência **no cumprimento dos direitos sociais** (Gabriel Franco da Rosa Lopes, Diretor do Sindicato dos Advogados de São Paulo).

Em síntese, em um cenário marcado pela crescente litigiosidade nas relações de trabalho, o acesso à Justiça do Trabalho configura-se como um direito fundamental aos trabalhadores, bem como a resolução da demanda em tempo razoável um requisito incontornável na qualidade da prestação jurisdicional. Entretanto, as críticas direcionadas à assimilação das metas na “gestão pelos números” evidenciam a incompatibilidade dos ideais da eficiência e da celeridade com os valores do *modelo alternativo* e com a *principiologia trabalhista*, que se fizeram presentes nas justificações dos atores da comunidade jurídica trabalhista. No capítulo seguinte, apresentaremos o modelo analítico da pesquisa, através do qual buscamos *dessingularizar* as competências críticas e morais dos atores sociais, a fim de identificar os repertórios normativos compartilhados e as grandezas atribuídas aos mundos (seres, objetos e dispositivos) considerados pertinentes na regulamentação da política conciliatória na Justiça do Trabalho.

5. A GRAMÁTICA MORAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NA CONTEMPORANEIDADE

Neste Capítulo, iremos desenvolver um modelo gramatical da conciliação trabalhista, através do qual buscaremos identificar o conteúdo dos repertórios normativos que emergiram na análise de conteúdo (BARDIN, 2004) das competências críticas e morais dos palestrantes. A noção de “repertórios normativos” que propomos, inspirada no conceito de “repertório interpretativo” utilizado por Spink e Lima (2013), nos permitirá apreender na multiplicidade dos discursos dos palestrantes as sensibilidades legais e os significados morais compartilhados, tendo em vista que os sentidos produzidos a partir das posturas de engajamento com a *princiologia trabalhista* ou com o *modelo alternativo de justiça* integrarão um mesmo quadro analítico.

O “sentido é uma construção social, um empreendimento coletivo, mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas – na dinâmica das relações sociais historicamente datadas e culturalmente localizadas – constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta” (SPINK; MEDRADRO, 2013, p. 22). Assim, a partir da abordagem gramatical que propomos para a interpretação da dimensão normativa da conciliação trabalhista, será possível identificar as grandezas (os valores morais e os ideais) que embasam cada um dos repertórios normativos (seção 5.1).

Após a realização da audiência pública do Conselho CNJ foi sancionada a Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e, em 2017, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que impôs diversas alterações processuais ao direito do trabalho, dentre as quais incluiu a possibilidade de realização de acordo extrajudicial nos conflitos individuais do trabalho. Assim, apresentaremos a análise do conjunto de treze entrevistas, realizadas no ano de 2018, com advogados trabalhistas (11) e juízes do trabalho (02) que atuam na cidade de Porto Alegre/RS, o que nos permitiu contemplar as percepções destes atores sociais sobre a política conciliatória (Resolução 174/2016) e os desdobramentos da Reforma Trabalhista nas conciliações (seção 5.2). Convém destacar que a análise das entrevistas possui um caráter complementar ao *corpora* da audiência, tendo em vista que não integram os “repertórios normativos”, mas nos permitirá aprofundar as inferências em torno da gramática da conciliação trabalhista.

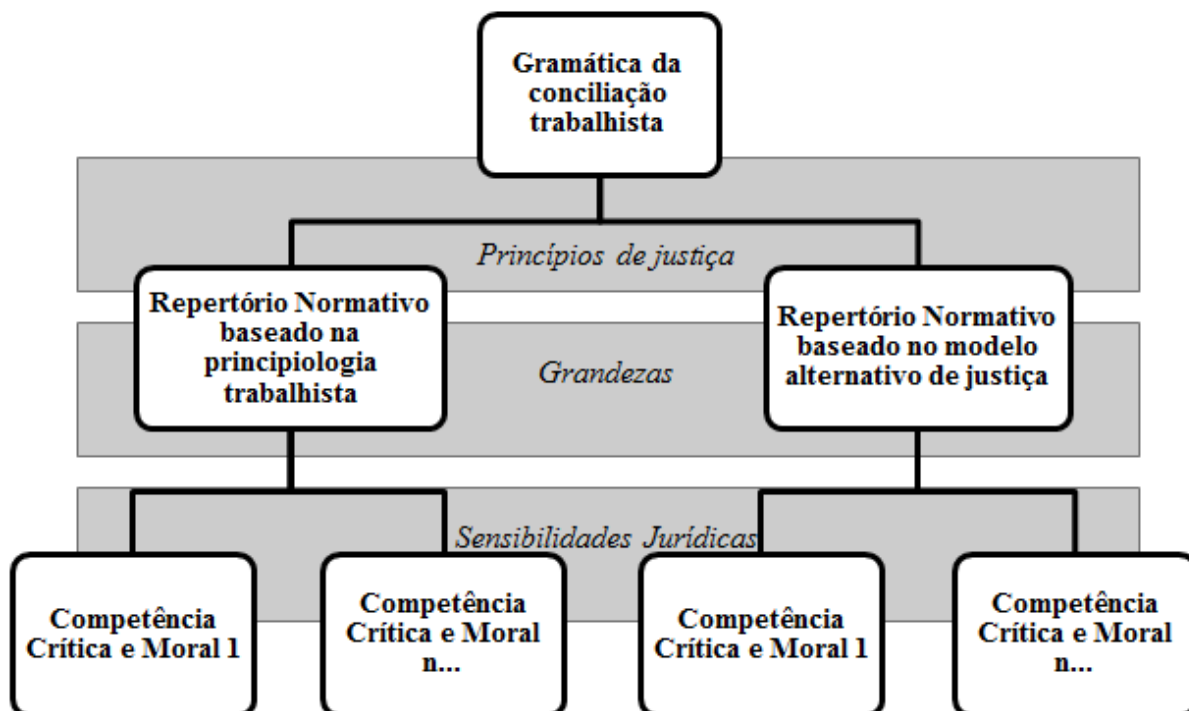
5.1 A gramática da conciliação trabalhista na audiência pública do CNJ: os repertórios normativos baseados no *modelo alternativo de justiça* e na *principiologia trabalhista*

No processo de análise e interpretação do conjunto de discursos que compõem a audiência pública, recorreremos à análise de conteúdo semântica (BARDIN, 2004) buscando identificar nas competências críticas e morais dos palestrantes os significados morais e as sensibilidades jurídicas compartilhadas que conferiram a ancoragem normativa aos seus posicionamentos. Nesta perspectiva, podemos afirmar que estes repertórios normativos se configuram como uma “metafísica infusa” (VANDENBERGHE, 2006) que, aos moldes das cidades elaboradas por Boltanski e Thévenot (1991), permitem aos atores da comunidade jurídica trabalhista coordenar as suas ações e os seus julgamentos *na* situação, buscando estabelecer os termos do acordo ou do desacordo acerca do que consideram como a ordem do (in)justo na resolução dos conflitos individuais trabalhistas.

Neste sentido, ao seguir as competências críticas e morais dos atores sociais nestas controvérsias jurídicas, deixamos emergir do universo empírico investigado a “gramática da conciliação trabalhista”. Esta noção, derivada da sociologia pragmática da crítica, compreende um recurso teórico-metodológico que visa auxiliar na modelização dos repertórios normativos, identificando as hierarquias axiológicas (as grandezas) que são atribuídas aos mundos (seres, objetos e dispositivos) com base em um princípio de justiça. Em outras palavras, o modelo gramatical permite compreender como os atores manifestam os seus desacordos e justificam os seus posicionamentos, “se referindo a valores gerais” e princípios compartilhados e historicamente situados, bem como se “apoiando em objetos comuns” e dispositivos que são necessários à coordenação da ação social (VANDENBERGHE, 2006, p. 362). Configura-se, portanto, enquanto um modelo em dois níveis, “contendo, de um lado, as pessoas particulares em interação, situadas com outras pessoas e objetos e, de outro lado, diferentes convenções gerais, orientadas para um bem comum, permitindo definir a grandeza das pessoas” e dos mundos (VANDENBERGHE, 2006, p. 328).

O modelo gramatical, quando aplicado ao objeto da presente investigação, pode ser exposto na forma da Figura 07:

Figura 07: Modelo analítico da gramática da conciliação trabalhista



Fonte: Elaboração própria.

Na etapa da “análise horizontal”⁹⁹ do *corpus*, cada pronunciamento foi tratado como elemento de um discurso comum, o que nos permitiu apreender, por meio da análise das críticas, justificações e *accounts* mobilizados pelos atores frente às controvérsias que permearam a audiência pública, os ideais e os valores morais advindos das distintas sensibilidades jurídicas que são compartilhadas pelos atores sociais em torno da conciliação trabalhista. Em seguida, no processo de categorização e codificação deste material, buscamos *dessingularizar* as competências críticas e morais das perspectivas individuais dos atores, visando construir o que foi denominado como *repertório normativo* da conciliação trabalhista, ao observar as grandezas que foram atribuídas ao fenômeno da conciliação. Em uma segunda etapa deste processo de categorização, buscamos construir uma tipologia do antagonismo que envolve as disputas em torno dos sentidos da conciliação, ao agrupar os repertórios normativos em dois modelos, elaborados a partir das grandezas que os caracterizam: o *repertório normativo baseado no modelo alternativo de justiça* (Quadro 05) e o *repertório*

⁹⁹ Conforme Potter (1999), a análise horizontal pode ser entendida como a definição do horizonte do corpus, que permite agrupar numa temática global as mensagens e informações recolhidas na investigação, de maneira a caracterizar a parte comum do discurso, o que possibilita, por sua vez, o reagrupamento dos dados obtidos.

normativo baseado na principiologia trabalhista (conforme se observará no Quadro 06). Nesta perspectiva, as controvérsias jurídicas na audiência pública do CNJ revelam as tensões entre duas ordens de grandezas distintas que são consideradas legítimas no equacionamento dos conflitos individuais trabalhistas e que, por sua vez, compõem a gramática da conciliação trabalhista.

Os repertórios normativos foram desenvolvidos por meio da análise do conteúdo semântico (BARDIN, 2004) do conjunto dos posicionamentos dos palestrantes nas controvérsias, cada qual contendo como dimensões “o conteúdo das críticas”, “das justificações mobilizadas na defesa dos argumentos” e “os *accounts* utilizados”. Por se encontrarem vinculados com a dimensão dialógica da linguagem, na coluna referente aos *accounts*, optamos por reproduzir os trechos das falas dos palestrantes que nos permitem vislumbrar a dinâmica da *accountability* ou a “cobrança de lógica” na audiência. Dessa forma, os *accounts* podem ser uma resposta a uma acusação como, por exemplo, “A mediação não é precarização, é respeito!”; a estratégia de coletivização do argumento, baseada em um saber compartilhado entre os membros do grupo como na frase “A conciliação está em nosso DNA!”; ou ainda outro ato performativo que integra a dinâmica das operações críticas.

Além disso, no “conteúdo das críticas” buscaremos evidenciar a dinâmica da *economia da crítica* presente na audiência, noção que remete “à operação de apresentação de insatisfação/desagrado” (WERNECK, 2016) em relação ao “estado de coisas” que é denunciado pelos atores sociais como manifestação de uma “relação de forças”. Por seu turno, as denúncias também engendram a exposição dos entendimentos acerca dos caminhos possíveis a serem seguidos na construção da política conciliatória na JT o que, conforme veremos mais adiante, não implicaria em uma ruptura “radical” com o que está posto na “realidade” das instituições de regulação do trabalho, mas na sua reforma buscando a efetivação da justiça social. Dessa forma, a economia das críticas permite vislumbrar o desnível apontado pelos atores da comunidade jurídica trabalhista entre o ideal normativo da Justiça do Trabalho e a realidade concreta de sua aplicação (BOLTANSKI, 2009; BARBOSA, 2019).

A seguir, apresentaremos o Quadro 05, que contém os elementos constitutivos do repertório normativo baseado no *modelo alternativo de justiça*. Após o quadro, iremos explorar a sua dinâmica interna, identificando as hierarquias axiológicas (as grandezas) que são atribuídas aos mundos (seres, objetos e dispositivos). A leitura dos quadros poderá ser feita de maneira horizontal e vertical. Na horizontal, pode-se apreender a relação entre as

críticas, as justificações e os *accounts* no interior de cada uma das controvérsias. O sentido vertical permite vislumbrar os desdobramentos (assinalados pelos “traços” verticais) do conteúdo da crítica e da justificação. Além disso, as grandezas identificadas nas justificações estão grifadas.

Quadro 05: O repertório normativo baseado no *modelo alternativo de justiça*

AS CONTROVÉRSIAS...	O CONTEÚDO DAS CRÍTICAS...	E DAS “JUSTIFICAÇÕES” MOBILIZADAS NA DEFESA DOS ARGUMENTOS	OS “ACCOUNTS” UTILIZADOS
<p>A ADMISSIBILIDADE DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO NA FASE PRÉ-PROCESSUAL</p>	<p>Relativização da necessidade de intervenção do Estado Crítica à “desatualização” da Justiça do Trabalho Crítica à rigidez do direito do trabalho, frente às novas configurações no mundo do trabalho Crítica à noção de assimetria em todas as relações contratuais Relativização do princípio da proteção ao trabalhador (hipossuficiente) Crítica à morosidade no poder judiciário</p>	<p>Defesa do ideal da modernização da Justiça do Trabalho Defesa de maior liberdade de negociação entre trabalhadores (“hipersuficientes”) e empregadores Simetria presente em uma faixa de conflitos individuais trabalhistas (figura jurídica dos trabalhadores hipersuficientes) Engajamento com os valores da eficiência e da celeridade Acesso aos direitos</p>	<p>“Não podemos ficar parados no tempo se o tempo está em andamento e é capaz até de nos engolir.” “Justifica-se ainda essa reserva assim irreversível? Esse temor quase absoluto de uma cooptação empresarial contra a classe dos trabalhadores se não fosse a tutela estatal?” “Hoje nós temos ações trabalhistas em que os reclamantes não são analfabetos, mas já têm alguma educação.” “Hoje nós estamos encarando uma falta de credibilidade da justiça por causa da sua morosidade e isso leva muitos a não buscarem o judiciário.”</p>
<p>O FUNCIONAMENTO DOS CENTROS E DOS NÚCLEOS DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO</p>	<p>Crítica ancorada no caráter técnico da conciliação: não contemplaria a dinâmica subjetiva dos conflitos Enfoque na negociação financeira</p>	<p>Harmonia Adoção dos MASC’s como política de pacificação social baseada no princípio da cooperação entre capital e trabalho Defesa da ampliação da via conciliatória na JT: introdução da mediação judicial </p>	<p>“Quando nós falamos do uso de mediação, há mais que uma política judiciária, nós podemos falar sim de uma política pública de justiça e que esteja voltada à ideia da cultura da paz.” “Eu vejo essas audiências como uma forma de conexão com a sociedade. É dar voz ao jurisdicionado.”</p>

<p><i>A mediação judicial</i></p>	<p>Crítica da associação da mediação com a “precarização”</p> <p>Crítica à administração burocrática-hierárquica do judiciário</p> <p>Crítica à configuração das salas de audiência</p> <p>Crítica ao modelo adversarial</p>	<p>Humanização dos procedimentos judiciais</p> <p>Caráter técnico da mediação: ênfase no diálogo e no empoderamento das partes</p> <p>Enfoque na “validação dos sentimentos” nos conflitos trabalhistas, que se vinculam aos sentidos de(in)justo dos trabalhadores e empregadores</p> <p>Defesa da mediação judicial como um instrumento em prol da dignidade dos trabalhadores</p> <p>Os CEJUSC’s como “espaços do diálogo”: local adequado que permite a “diluição” dos referentes simbólicos da hierarquia jurídica incorporado nos objetos e nos seres</p> <p>Harmonia e simetria</p> <p>A grandeza dos seres: as partes (trabalhador, empregador), os servidores (mediadores, conciliadores), os magistrados “gestores” e os advogados “parceiros”;</p> <p>A grandeza dos objetos e dispositivos: espaços diferenciados com mesas redondas, guloseimas, aplicativos de videoconferência, cursos de capacitação profissional, técnicas de mediação.</p> <p>Magistrado</p> <p>A performance do “juiz gestor”</p> <p>Juiz vocacionado empatia e diálogo</p>	<p>“Alguns casos, como aqueles envolvendo as lides entre família, são mais próprios para a mediação. Em outros casos, quando não é necessário fazer validação de sentimentos, ele é indicado para a conciliação.”</p> <p>“Muitos conflitos são travados na relação trabalho e trabalho.”</p> <p>“Eu não associo a mediação com a precarização, pois a parte sai dali empoderada!”</p> <p>“Mediação não é precarização, é respeito!”</p> <p>“O conciliador apenas propõe valores, a mediação é algo mais trabalhoso e complexo. Ela é longa e precisa de local adequado!”</p> <p>“Temos mesas redondas e um espaço descontraído, que se difere daquela disposição adversarial da sala de audiências.”</p> <p>“Os CEJUSC’s funcionam porque existem pessoas que são apaixonadas pela conciliação!”</p> <p>“O juiz que vai para o CEJUSC’s tem um perfil diferenciado, ele se despe da toga, ele realmente tem essa disponibilidade para a parte.”</p> <p>“Para quem está envolvido com a mediação parece que acaba seduzido e</p>
<p><i>Qualificação dos membros</i></p>			

	<p>Crítica ao juiz especialista: “prolator de sentenças” ou o “coercilhador”</p>	<p>Coordenação das competências dos atores que atuam nos CEJUSC's</p> <p>Ênfase na atividade jurisdicional e na competência jurídica vinculada à gestão governança colaborativa</p> <p>Magistrados coordenando a atuação dos servidores (mediadores e conciliadores) advogados como “parceiros”</p> <p>Aperfeiçoamento e desenvolvimento das “competências” no nível individual</p> <p>A qualificação via cursos de capacitação domínio das técnicas de mediação</p>	<p>quanto mais estuda este instituto mais apaixonado fica.”</p> <p>“Quem conduz são os servidores, que recebem formação, sob a supervisão dos magistrados, que vão as mesas sempre que são solicitados.”</p> <p>“Mediação pode ser um instrumento a favor da dignidade do trabalhador e da consagração dos direitos sociais.”</p>
<p>A GESTÃO PELOS NÚMEROS NA INSTITUIÇÃO</p> <p><i>As metas na conciliação</i></p>	<p>Crítica às metas e às estatísticas</p> <p>Dimensão objetiva: impactos na qualidade dos acordos</p> <p>Dimensão subjetiva: saúde dos magistrados</p>	<p>Engajamento com as formas de avaliação da “cultura do resultado”</p> <p>Reforço da construção identitária associada às competências jurídicas ou à performance dos magistrados e servidores</p> <p>Defesa da função social dos magistrados</p>	<p>“Quem é apaixonado por mediação, não trabalha por estatística.”</p> <p>“O juiz do século XIX é um gestor.”</p> <p>“Na Vara eu conseguia fazer dez audiências, ali eu consigo fazer cinquenta. E nossos índices são de 40, 50 por cento de conciliação.”</p> <p>“Somos e cada vez mais estamos sendo atolados e atropelados por esse excesso de trabalho que faz com que as nossas audiências sejam de cinco em cinco minutos.”</p> <p>“O CNJ e o CSJT têm uma responsabilidade grande de nós termos nos tornado juízes prolores de sentença porque nos impõe</p>

<p><i>As formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista</i></p>	<p>e servidores</p>	<p>Justificação desarmada pela introjeção conversão do conteúdo normativo em uma “crítica resiliente”</p> <p>Engajamento com as formas de avaliação da “cultura do resultado”</p>	<p>metas”.</p> <p>“Nós [magistrados] passamos a valer mais pelo que produzimos do que pelo que somos.”</p> <p>“Esse não é o mundo que eu gosto. Esse não é o magistrado que eu gostaria de ser, mas é o magistrado que se apresenta e que a sociedade brasileira decidiu e que o CNJ endossou. O juiz do trabalho hoje, não vive sem elas [metas].”</p> <p>“O nosso regional que é muito pequeno, nessa Semana da Conciliação, fechou a cifra de 26 milhões de conciliação e talvez foi um dos regionais que teve o menor número de conciliações.”</p>

Fonte: Elaboração própria.

No que tange à primeira controvérsia, no repertório normativo baseado no modelo alternativo de justiça – que tem como grandeza a modernidade – os MASC’s pré-processuais são percebidos como institutos necessários à modernização nas formas de administração dos conflitos individuais trabalhistas. Nesta ótica, a crítica se direciona a intervenção do Estado, que cercearia a liberdade dos empregadores e empregados para estes celebrarem acordos no âmbito privado, e a rigidez do Direito do Trabalho frente às novas configurações no mundo do trabalho. Dessa forma, na hierarquia axiológica que fundamenta este repertório normativo, a simetria das partes (trabalhadores e empregadores) se faria presente para uma determinada gama de trabalhadores com melhores condições salariais e educacionais, que são denominados na terminologia jurídica trabalhista como “hipersuficientes”. Além disso, evocando as noções de celeridade e eficiência, a morosidade na prestação jurisdicional seria vista como uma das justificativas para a adoção dos MASC’s pré-processuais que, em uma chave discursiva oposta à noção de acesso à Justiça do Trabalho, facilitaria o “acesso aos direitos” e contribuiria para desafogar o Judiciário trabalhista.

Sobre a segunda controvérsia, a partir dos significados que foram atribuídos aos CEJUSC’s no âmbito deste repertório normativo, podemos caracterizá-los como “espaços do

diálogo”, noção que visa enfatizar a grandeza atribuída aos seres, objetos e dispositivos que são considerados “pertinentes” ou “grandezas” na via conciliatória na JT. Primeiramente, convém destacar que ao instituto da mediação judicial é atribuída uma grandeza com relação à conciliação trabalhista que, nesta chave discursiva, teria como enfoque a negociação dos valores dos acordos. Nesta perspectiva, a diferença com relação à mediação judicial residiria no fato de que este instituto teria por objetivo incentivar o diálogo entre as partes, visando propiciar o seu empoderamento na construção conjunta das soluções, especialmente naqueles conflitos que envolveriam a validação dos sentimentos vinculada à demanda por direitos trabalhistas. Além disso, esse repertório entende que a mediação (ao lado da conciliação) pode ser caracterizada como um instrumento em prol da dignidade do trabalhador, o que configura uma resposta à crítica na qual a mediação (judicial e extrajudicial) dos conflitos individuais trabalhistas implicaria em uma “simetrização” do conflito capital e trabalho e, portanto, na maior possibilidade dos acordos resultarem em renúncia de direitos por parte dos trabalhadores.

Visando transcender a hierarquia que se encontra incorporada na dinâmica espacial das salas de audiência, que é associada com o modelo adversarial, as “mediações” foram associadas com as “audiências humanizadas” que são realizadas em “espaços diferenciados” (os CEJUSC’) com “mesas redondas” e gulseimas que teriam por objetivo deixar as partes “mais à vontade”. Convém destacar que a grandeza atribuída às “mesas redondas” se encontra intimamente vinculada à noção de simetria, tendo em vista que estas buscam romper – ao menos no campo do simbólico – as diferenças de posição, institucionais e sociais, que são perpassadas pelas “desigualdades de competência das quais eles dispõem na utilização da língua jurídica” (ISRAEL, 2010). A noção de simetria também é evocada na atribuição das qualificações dos magistrados que atuam nestes espaços, que deve se “despir da toga” e possuir uma escuta atenta e empática. Além disso, na coordenação dos CEJUSC’s, estes magistrados devem ser capazes de atuar de maneira “colaborativa” com os servidores e com os advogados trabalhistas. No mesmo sentido, os cursos de capacitação também são valorados como dispositivos essenciais na coordenação da ação dos servidores e dos magistrados conciliadores. Neste repertório normativo, a noção da gestão colaborativa dos CEJUSC’s, por sua vez, integra o modelo gestor (OGÍEN, 1995), e fundamentaria a crítica à “hierarquia” da administração burocrática do Estado.

Por outro lado, podemos observar a crítica à “gestão pelos números” na Justiça do Trabalho através da denúncia das metas na celebração de acordos como critério de avaliação

dos magistrados que afetariam a qualidade das audiências. Entretanto, apesar de conter uma dimensão crítica, este repertório também é composto pelo engajamento com relação à “cultura do resultado” na instituição como, por exemplo, o número de audiências realizadas nos CEJUSC’s e os resultados em valores arrecadados nas Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s). Trata-se de uma forma de avaliação que também se encontra associada às competências jurídicas dos magistrados, que teriam “capacidade” de coordenar um número maior de mesas de mediação/conciliação que são realizadas pelos servidores, em comparação aos julgamentos nas salas de audiência. Dessa forma, no interior deste repertório normativo, a crítica direcionada à “gestão pelos números” acaba sendo “desarmada” pelo engajamento com a “cultura do resultado” na prestação jurisdicional, tendo em vista que esta “nova forma” de resolução de conflitos acaba por incorporar os ideais da celeridade e da eficiência.

Além disso, a justificação da “mediação humanizada” neste repertório normativo se centra na proposta de ampliação da via conciliatória através da incorporação da mediação judicial, que teria como objetivo “humanizar” os acordos celebrados por meio de um novo formato de audiências que são celebradas nos CEJUSC’s e NUPEMEC’s, enquanto “espaços do diálogo”. Na coordenação da ação nestes espaços é requerido um conjunto de competências: a competência dos servidores para atuarem como mediares/conciliadores e saberem “manejar” o conjunto de “técnicas” a seu dispor e do engajamento nos cursos de capacitação profissional; as competências requeridas pelos magistrados na coordenação destes espaços e, dos advogados em atuarem como parceiros destas iniciativas e, por fim, na competência das partes para se (co)responsabilizarem pela construção dos acordos.

A seguir, apresentaremos o Quadro 06, que contém os elementos constitutivos do repertório normativo baseado na *principiologia trabalhista*. Após o quadro, iremos explorar a sua dinâmica interna, identificando as hierarquias axiológicas (as grandezas) que são atribuídas aos mundos (seres, objetos e dispositivos).

Quadro 06: O repertório normativo baseado na principiologia trabalhista

AS CONTROVÉRSIAS	O CONTEÚDO DAS CRÍTICAS	E DAS “JUSTIFICAÇÕES” MOBILIZADAS NA DEFESA DOS ARGUMENTOS	OS “ACCOUNTS” UTILIZADOS
	Mediação e conciliação pré-processuais implicariam na descaracterização do	A relação entre a conciliação e a proteção	“A conciliação está em nosso DNA!” “Nós ensinamos aos

<p style="text-align: center;">A ADMISSIBILIDADE DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO NA FASE PRÉ- PROCESSUAL</p>	<p>Direito do Trabalho e o retorno ao Direito Civil A possibilidade dos acordos extrajudiciais resultarem em renúncia de direitos por parte dos trabalhadores A lógica “privatista” na negociação dos acordos de maneira direta entre o empregado e o empregador Relações de dominação (simbólica e material) nos acordos celebrados sem a tutela do Estado</p> <p style="text-align: center;">Denúncia ao corte orçamentário na Justiça do Trabalho Crítica ao argumento da crise econômica Crítica a deslegitimação da Justiça do Trabalho Crítica à retirada de direitos sociais e do rol de proteção dos direitos trabalhistas</p>	<p>Assimetria dos conflitos entre capital e trabalho, mais presente nos dissídios individuais trabalhistas Os princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhista A jurisdição estatal no equilíbrio das relações assimétricas: Acordos equânimes (sem a renúncia de direitos por parte dos trabalhadores)</p> <p style="text-align: center;">Defesa da função social da Justiça do Trabalho Via de acesso à cidadania por meio dos direitos sociais e trabalhistas Acesso à Justiça do Trabalho como um direito fundamental Efetivação dos direitos sociais e trabalhistas</p>	<p>outros poderes da Justiça a conciliar!”</p> <p>“Nós estamos lidando com o principal conflito permanente da sociedade capitalista.”</p> <p>“Presença do Estado, dos magistrados, dos advogados e membros do MPT para garantir o equilíbrio dessas relações onde inexistente a isonomia das partes”.</p> <p style="text-align: center;">“Nós exportamos experiências exitosas em conciliação.”</p> <p>“Esse sentido de proteção é necessário porque todas as vezes que se atravessa crises, o que se busca primeiro retirar são os direitos trabalhistas e os direitos sociais.”</p> <p>“Os direitos trabalhistas acabam sendo trazidos como um dos culpados pela crise econômica.”</p> <p style="text-align: center;">“É importante lembrarmos que o sentido da jurisdição do trabalho é o sentido da efetivação dos direitos do trabalho.”</p> <p>“Nós devemos lembrar esses meios alternativos como uma forma de trazer para a restauração da justiça e não de afastar do judiciário.”</p>
	<p style="text-align: center;">Crítica a adoção dos MASC’s</p>	<p style="text-align: center;">As <i>causas</i> da litigiosidade na JT são</p>	<p style="text-align: center;">“Não aceitamos a máxima de que conciliar</p>

<p style="text-align: center;">O FUNCIONAMENTO DOS CENTROS E DOS NÚCLEOS DE CONCILIAÇÃO E MEDIÇÃO</p> <p style="text-align: center;"><i>A mediação judicial</i></p> <p style="text-align: center;"><i>A qualificação dos membros</i></p>	<p>como o único caminho na redução da litigiosidade</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>Crítica ao “realismo” que se impõe aos membros dos órgãos de fiscalização do trabalho</p> <p>Incompatibilidade dos princípios da mediação aos conflitos trabalhistas: isonomia e autonomia da vontade das partes</p> <p>Crítica à reconfiguração da Justiça do Trabalho via “externalização” da atividade jurisdicional: atuação de membros externos (estudantes, mediadores e conciliadores de instituições privadas)</p>	<p>questionadas</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>A “judicialização das relações de trabalho” como um reflexo do descumprimento das normas trabalhistas</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>Defesa da função pedagógica da fiscalização do trabalho: incentivar a efetividade dos direitos trabalhistas no cotidiano das relações de trabalho</p> <p>Função social dos magistrados e advogados trabalhistas na garantia da cidadania ao jurisdicionado</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>A grandeza dos seres: Estado, trabalhadores, magistrados e advogados trabalhistas</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>A grandeza dos objetos e dispositivos: Os tribunais, as salas de audiência, a legislação trabalhista, os sindicatos, fiscalização do trabalho</p>	<p>significa reduzir a litigiosidade!”</p> <p>“Podemos buscar alternativas para que esse número de processos possa ser reduzido na JT por outros caminhos como, por exemplo, estruturar melhor as organizações que têm o dever de fiscalizar.”</p> <p>“Esse núcleo não pode se tornar uma espécie de “feirão” de direitos!”</p> <p>“Sabemos que a isonomia e a autonomia na vontade das partes, no campo do trabalho, estão mitigadas.”</p> <p>“Não podemos nos descaracterizar e perder a noção de que a assimetria é característica dos conflitos do trabalho, partes que são ontologicamente desiguais.”</p> <p>“Se em conciliação os juízes do trabalho são mestres, nós não podemos lhes retirar essa maestria, mas reforçá-la.”</p> <p>“O advogado é a medida de proteção da cidadania do jurisdicionado.”</p> <p>“Conciliar é um verbo que a advocacia conjuga diariamente.”</p> <p>“Primeiro se flexibiliza a presença do advogado, depois a presença do juiz e depois tentam vender a desnecessidade da JT.”</p> <p>“Não vamos terceirizar</p>
---	--	--	---

			a solução dos conflitos trabalhistas!”
A GESTÃO PELOS NÚMEROS NA INSTITUIÇÃO	Crítica às metas e avaliação quantitativa nos “resultados” das conciliações Crítica aos ideais da celeridade e da eficiência Crise econômica Mercantilização do trabalho “Feirão negocial dos direitos”	Avaliação qualitativa dos “resultados” das conciliações Função pedagógica das conciliações trabalhistas: observância das normas trabalhistas Dimensão moral dos conflitos trabalhistas não se reduz aos números e às estatísticas	“O nosso principal enfoque é buscar eficiência, mas a eficiência no cumprimento dos direitos sociais!” “São números que nós queremos? Números dizimando os direitos sociais?” “A JT não pode ser convertida em tabelas, dados números, a gente lida com pessoas!” “O conflito se resolve, sobretudo, fazendo com que as pessoas tenham a compreensão da necessidade de observância das diretrizes normativas.” “Nós podemos canalizar o conflito para uma forma dialógica em que os argumentos de todas as partes sejam escutados. E é o que veio a propiciar a JT para isso”. “Hoje a demanda é sempre uma forma de o mau empregador economizar sobre os direitos dos empregados”. “E eu vejo com alguma preocupação quando se faz alguma espécie de feirão negocial para a consagração daquilo que é uma prática fundamental para nós juízes no poder judiciário trabalhista.”
As metas na conciliação			
As formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação trabalhista	Políticas conciliatórias e o incentivo ao não cumprimento espontâneo da lei (litigantes habituais)		

Fonte: Elaboração própria.

No repertório normativo baseado na *principiologia trabalhista*, os sentidos da conciliação foram construídos a partir da noção da *assimetria* dos conflitos entre capital e trabalho, que se faria presente de maneira mais pontual nos dissídios individuais. Desta forma,

ao analisarmos os significados e as sensibilidades jurídicas atribuídas aos princípios jurídicos do direito do trabalho, atentando para as suas implicações em uma ordem externa ao direito formal (MELLO; MOTA; SIGNHORETTO, 2013), observarmos que os princípios da *proteção*, da *irrenunciabilidade* e da *indisponibilidade* configuram-se como as “grandezas” consideradas legítimas na celebração dos acordos equânimes, tendo em vista que atuam no sentido de “garantir o equilíbrio dessas relações onde inexiste a isonomia das partes”. Assim, os meios alternativos de solução de conflitos (MASC’s) pré-processuais, ao serem celebrados sem a participação do magistrado trabalhista e, portanto, sem a tutela do Estado, poderiam vir a implicar na renúncia de direitos. Esta crítica denuncia as “relações de força” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) que se impõem no âmbito de uma lógica privatista na negociação dos acordos – ou seja, celebrados de maneira direta entre os trabalhadores e empregadores –, que implicaria em uma forma de obstruir o acesso à Justiça do Trabalho pelos trabalhadores.

Por seu turno, a crítica aos MASC’s extrajudiciais também engendra a denúncia ao corte orçamentário no judiciário trabalhista que, frente aos argumentos da crise econômica, inscritos no “polo da necessidade” (BOLTANSKI, 2002), pede que os atores da comunidade jurídica trabalhista “sejam realistas” (BOLTANSKI, 2009) aceitando as mudanças nas políticas judiciais como inevitáveis ou ainda necessárias. Tendo em vista que a conciliação estaria no DNA da Justiça do Trabalho, a defesa da função social da Justiça do Trabalho também integra os significados atribuídos à via conciliatória na resolução dos conflitos entre capital e trabalho que, no âmbito deste repertório normativo, configuraria a efetivação dos direitos trabalhistas percebidos como uma via de acesso à cidadania.

No que tange à segunda controvérsia, a criação dos CEJUSC’s e a adoção da mediação judicial, a inefetividade da legislação trabalhista é “posta à prova” neste repertório normativo, a partir do questionamento às causas da judicialização das relações de trabalho. Conforme salienta Boltanski (2009), no âmbito da sociologia da crítica das instituições, o conceito de “prova” – inspirado nos trabalhos de Bruno Latour – incidiria no questionamento da “contradição hermenêutica” das instituições e se encontra diretamente relacionada à denúncia do desajuste entre um “estado de coisas” e “as representações simbólicas a que eles deveriam estar ajustados” (CORRÊA, 2010, p. 594).

Nesta perspectiva, na dinâmica da *economia das críticas* que compõe este repertório normativo, vemos que a criação dos CEJUSC’s e as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT) são percebidas como ações institucionais que, ao se direcionar de maneira exclusiva a reduzir o volume de processos trabalhistas, ao realizarem “feirões de acordos”,

implicariam na “precarização” da prestação jurisdicional. Além disso, os MASC’s não resolveriam as “causas” da litigiosidade nas relações de trabalho, que seria a “cultura da evasão das normas trabalhistas” pelos empregadores, que é vista como um problema histórico no contexto brasileiro. Dentre os caminhos possíveis, enumerou-se a defesa da função pedagógica da fiscalização do trabalho de maneira a incentivar o cumprimento da legislação trabalhista no cotidiano das relações de trabalho, o que reduziria o ajuizamento de novas ações na JT. Por outro lado, no contexto das políticas neoliberais, a denúncia ao corte orçamentário evidencia a relação de dominação que se impõe nos contextos institucionais, tendo em vista que a falta de investimentos e estrutura dos órgãos de fiscalização do trabalho impõem sérias limitações à inspeção das empresas, o que dificultaria uma transformação da “cultura da evasão das normas”. Nesta perspectiva, a grandeza da prova residiria no princípio da proteção, mais especificamente, na irrenunciabilidade e na indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Tendo como apoio normativo a assimetria dos conflitos trabalhistas, e a grandeza atribuída aos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade, os seres considerados pertinentes à construção da política conciliatória foram, respectivamente, o Estado, os trabalhadores, os magistrados, os advogados trabalhistas e os membros do MPT, tendo em vista que estes atuariam na defesa dos interesses das partes, sendo um instrumento de garantia da cidadania dos jurisdicionados (trabalhadores e empregadores) e de efetivação dos direitos sociais e trabalhistas. Desta forma, os objetos e dispositivos investidos de grandeza seriam os Tribunais, as salas de audiências, os sindicatos, as normas de inspeção e a legislação trabalhista. Convém destacar que a possibilidade de membros externos ao judiciário trabalhista atuarem como mediadores e conciliadores foi denunciada como uma forma de “terceirização” da solução dos conflitos trabalhistas, que resultaria na precarização da prestação jurisdicional. Além disso, o instituto da conciliação trabalhista é investido de legitimidade frente ao instituto da mediação judicial, que tem como princípios a autonomia da vontade e a simetria das partes.

Sobre a terceira controvérsia, foi possível explorar os significados atribuídos à “gestão pelos números” na instituição que, em nossa categoria analítica, se desdobrou nas posturas de crítica e ou engajamento com relação às metas na conciliação e as formas de avaliação das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s). As críticas direcionadas às metas na celebração de acordos para os magistrados foram feitas a partir do questionamento das implicações na qualidade das conciliações. Assim, as avaliações preponderantemente

quantitativas são denunciadas pela incompatibilidade com a construção de um consenso efetivo entre as partes (trabalhadores e empregadores). Dessa forma, no âmbito das audiências trabalhistas, as metas e as demandas por celeridade e eficiência inviabilizariam a concretização da “função pedagógica” do processo, que seria resolver o conflito social e não apenas o conflito jurídico. Mas, diferindo do repertório baseado nos modelos alternativos de justiça, a pacificação do conflito sociológico implicaria em uma problematização do contexto político e social no qual emergem os conflitos trabalhistas, tendo em vista que uma das funções da conciliação – através das políticas conciliatórias – seria conscientizar as partes para a necessidade da observância das normas trabalhistas.

Em síntese, ao longo desta subseção, apresentamos os modelos dos repertórios normativos que compõem a gramática da conciliação trabalhista. Nesta perspectiva, buscamos apreender, a partir do universo empírico, o conjunto de valores que são considerados legítimos na via conciliatória, bem como os “pontos de tensão” normativa entre as ordens de grandeza que caracterizam as controvérsias jurídicas inscritas em um regime de justificação. Desta forma, no processo de elaboração dos repertórios normativos, nos detemos nas constantes formais dos vocabulários morais e as sensibilidades jurídicas compartilhadas na construção dos posicionamentos que perpassaram a audiência pública do CNJ, a fim de identificar as grandezas (os valores morais e os ideais) atribuídas aos mundos (seres, objetos e dispositivos) considerados pertinentes na construção da política conciliatória.

Na seção seguinte, a partir das entrevistas que foram realizadas com magistrados e advogados trabalhistas na cidade de Porto Alegre/RS, no ano de 2018, buscaremos aprofundar a análise do senso de justiça que informa os posicionamentos críticos destes atores da comunidade jurídica trabalhista em torno da política conciliatória na JT, bem como as percepções em torno dos impactos da Reforma Trabalhista de 2017, tendo em vista que esta alteração legislativa introduziu uma série de dispositivos que, no aspecto processual do Direito do Trabalho, afetaram a via conciliatória.

5.2 Os sentidos da conciliação trabalhista para além da Audiência Pública do CNJ: análise das entrevistas com magistrados e advogados trabalhistas na cidade de Porto Alegre/RS

Em 2016, após a realização da audiência pública do CNJ, foi publicada a Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que dispõe sobre “a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista¹⁰⁰”. No conjunto de alterações na política conciliatória, ao lado da conciliação, passou a figurar o instituto da mediação judicial nos conflitos individuais trabalhistas que, conforme disposto na Resolução 174, configura 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” (CSJT, 2016, p. 04, grifos nossos). Conforme o texto da Resolução, dentre os objetivos da política judiciária, encontram-se o estímulo à “cultura da pacificação social” no âmbito das relações de trabalho e a redução do número de recursos e execução de sentenças, que contribuiriam para o “desafogamento dos órgãos judiciários” (CSJT, 2016, p. 02).

Além disso, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) ficaram incumbidos de criar Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, os CEJUSC's, de primeiro e segundo grau, vinculados ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, o NUPEMEC-JT. Sobre a estrutura e o funcionamento dos Centros, a Resolução prevê que na realização das sessões de mediação/conciliação é indispensável a presença do magistrado que coordena estes espaços, e que deverá supervisionar a atividade dos conciliadores e mediadores, bem como a presença do advogado do reclamante (CSJT, 2016, p. 09). Conforme vimos nas seções anteriores, a participação dos advogados (de reclamantes e reclamados) foi um dos temas controversos que pautou os debates dos atores da comunidade jurídica na audiência pública do CNJ. A defesa da presença destes profissionais nas mediações e conciliações realizadas nos CEJUSC's também emergiu nas falas dos advogados trabalhistas entrevistados, o que nos permitiu observar o caráter disputado da

¹⁰⁰ A referida Resolução está disponível na íntegra nos Anexos da tese.

política conciliatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), mesmo após a sanção da Resolução 174/2016.

Os NUPEMEC's ficaram incumbidos de incentivar a promover o treinamento e capacitação dos magistrados e servidores por meio de cursos “de formação inicial, formação continuada e de formação de formadores, todos específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho”, tendo como foco o “empoderamento das partes para a autocomposição da disputa” (CSJT, 2016, p. 08). Além disso, também ficou vedada a participação de membros externos ao judiciário e, dentre os membros internos, além dos servidores ativos que, após a realização de cursos de formação, são habilitados para atuarem nas funções de conciliadores e mediadores, os magistrados aposentados podem atuar nestes “espaços do diálogo”.

Convém ressaltar que a minha inserção em campo se iniciou em 2018, período no qual participei de eventos na área trabalhista que, em sua maioria versavam sobre os impactos da recém promulgada Lei 13.467/2017, também denominada como Reforma Trabalhista. Inicialmente, o objetivo da pesquisa de campo seria o de observar, no contexto do TRT4, como ocorreu a implementação da política conciliatória. Dessa forma, acompanhei a IV Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT), que ocorreu entre 21 e 25 de maio de 2018¹⁰¹, momento no qual conversei informalmente com o Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa que, na época, coordenava os trabalhos do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC) do TRT da 4ª Região. Nessa ocasião, acompanhei algumas negociações que foram realizadas no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) de segundo grau.

No Centro, ocorriam simultaneamente de três a quatro audiências de conciliação/mediação, com as salas dispostas uma ao lado da outra que eram separadas por um vidro fosco e tinham uma mesa redonda no centro, com um computador (e uma calculadora) na qual os servidores do tribunal, que desempenhavam a função de conciliadores e mediadores, conduziam as negociações. Durante as audiências, o magistrado responsável, que era o Des. Ricardo Hofmeister, ficava “circulando” entre as salas, intervindo nas audiências em alguns momentos. Conforme me informou o magistrado, os servidores que

¹⁰¹ Na observação realizada na II SNCT, que foi apresentada no Capítulo 3, a Resolução 174/2016 do CSJT ainda não havia sido editada.

estavam atuando no CEJUSC-TRT4 eram os primeiros formados do curso de capacitação de mediadores e conciliadores oferecidos pela Escola da Magistratura, sendo que algumas disciplinas foram ministradas por ele. Neste sentido, a importância da “boa” formação dos servidores que atuam como conciliadores/mediadores foi destacada com entusiasmo pelo magistrado, que também ressaltou o papel da criação do CEJUSC’s no TRT4, que foi criado em 2018, e da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT), na promoção da “cultura da conciliação”.

Além disso, o magistrado também enfatizou a “dinâmica diferenciada” do espaço, com mesas redondas que visavam deixar as partes mais à vontade, bem como o uso das tecnologias, como audiências por vídeo conferência que configuravam um esforço de “aproximar as partes” nos “diversos cantos do Estado”. Nesta ocasião, fui convidada pela coordenadoria de comunicação social do tribunal para dar uma entrevista falando sobre a pesquisa que estava desenvolvendo que, posteriormente, foi publicada no site do TRT4. Conforme pude perceber nesta observação da SNCT no CEJUSC do TRT4, o *repertório normativo do modelo alternativo de justiça* se encontrava presente na coordenação da ação dos atores da comunidade jurídica trabalhista que atuam neste “espaço do diálogo”. Neste sentido, metodologicamente, optamos por realizar entrevistas com os atores da comunidade jurídica trabalhista que não atuavam nos CEJUSC’s, buscando aprofundar as percepções em torno da política conciliatória fora deste ambiente institucional.

Além disso, após a sanção da referida Resolução, se seguiu a promulgação da Lei 13.467/2017, também denominada como Reforma Trabalhista, que promoveu uma série de alterações processuais com importantes desdobramentos para a política conciliatória na JT, especialmente no que tange ao acesso à justiça e à introdução dos acordos extrajudiciais, que também foram abordados pelos *experts* que participaram da audiência do CNJ, conforme vimos nas seções anteriores. Sobre a introdução do “*processo de homologação de acordo extrajudicial*” este configura uma modalidade de conciliação que se encontra prevista no “Capítulo III-A” da CLT, que tem a seguinte redação:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por **petição conjunta**, sendo **obrigatória a representação das partes por advogado**.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º **Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.**

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o **juiz analisará o acordo, designará audiência** se entender necessário e proferirá **sentença**.

Art. 855-E. **A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.**

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (CLT, Capítulo III-A).

Conforme o artigo 855-B, a petição que dá início ao processo de homologação deve ser feita por ambas as partes, empregado e empregador, assistidos por advogados distintos, sendo facultada a atuação do advogado do Sindicato. O processo de negociação dos termos e valores do acordo acaba por se desenrolar fora do ambiente judicial, sem a participação de um juiz ou servidor da Justiça do Trabalho. Assim, a função do juiz passa a ser a de apreciação do acordo, que poderá ou não ser homologado e, em caso denegatório, as partes poderão interpor recurso. No processo de análise do acordo, caso julgue pertinente, o juiz poderá designar uma audiência para ouvir as partes a respeito dos termos do acordo¹⁰².

Além do acordo extrajudicial, a Reforma Trabalhista introduziu a *cláusula compromissória de arbitragem* e a *negociação direta dos termos do contrato de trabalho para os empregados “hipersuficientes”*. Conforme a redação do art. 444 da CLT, o “hipersuficiente” corresponde ao empregado que possui diploma de nível superior e recebe como remuneração valor superior a duas vezes o teto de benefícios do RGPS o que, atualmente, equivale aproximadamente a R\$ 11.063,00. Ainda conforme a redação do art. 444, os empregados hipersuficientes poderão pactuar livremente com o empregador os termos do contrato de trabalho:

Art. 444 - As **relações contratuais de trabalho** podem ser objeto de **livre estipulação** das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às **hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação**, com a **mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado

¹⁰²Com a finalidade de debater e “colher subsídios” de especialistas das diversas áreas da comunidade jurídica, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) realizou, no dia 25/10/2017, a sua primeira audiência pública para discutir a normalização deste procedimento. A audiência, que foi idealizada pelo ministro Emmanoel Pereira, vice-presidente do CSJT, do TST e coordenador da Comissão Nacional de Promoção da Conciliação (CONAPROC-CSJT), contou com a participação de ministros do TST, desembargadores e juízes do trabalho, advogados, especialistas em resolução de disputas e juristas que abordaram o tema do acordo extrajudicial sob diversas perspectivas, bem como problematizaram as suas implicações práticas para a Justiça do Trabalho. Disponível em: < http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/csjt-realiza-audiencia-publica-para-debater-acordos-trabalhistas-extrajudiciais?refererPlid=1232965&inheritRedirect=false>. Acesso em: 27/06/2017

portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (CLT, art. 444, grifos nossos)

Dessa forma, as cláusulas do contrato de trabalho do empregado hipersuficiente valem como norma coletiva nos assuntos abrangidos no art. 611-A¹⁰³ da CLT, dentre os quais se destacam, por exemplo, a jornada de trabalho, o banco de horas anual, o intervalo de intrajornada, a modalidade de registro de jornada, dentre outros. Além disso, os empregados hipersuficientes ainda poderão resolver os seus conflitos em uma Câmara Arbitral, desde que estipulado em norma compromissória, conforme redação do artigo 507-A da CLT, a seguir:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (CLT, art. 507-A, grifos nossos).

No caso da arbitragem, o artigo dispensa a necessidade de diploma de curso superior, restando apenas o requisito salarial para que o empregado esteja apto legalmente para pactuar com o empregador sobre a cláusula arbitral. Conforme vimos no Capítulo 3, a arbitragem constitui um mecanismo privado de resolução de conflitos que é intermediada por um árbitro privado que ocorre fora da jurisdição estatal e que se dá entre pessoas físicas ou jurídicas o que, portanto, pressupõe a igualdade entre as partes. No Brasil, a arbitragem é regulada pela Lei n. 9.307/96 que dispõe em seu artigo primeiro que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Convém ressaltar que a adoção da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas constitui um tema controverso na comunidade jurídica. Dessa forma, antes da previsão legal introduzida com a Reforma Trabalhista, os posicionamentos do Tribunal

¹⁰³ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (CLT, art. 611-A).

Superior do Trabalho (TST)¹⁰⁴ eram majoritariamente contrários à arbitragem nos conflitos individuais, pois assentiam com o entendimento no qual os direitos trabalhistas são indisponíveis e que a desigualdade ou a assimetria da relação que se estabelece entre as partes (empregado e empregador) afastaria as possíveis vantagens na adoção desse mecanismo alternativo de solução de conflitos.

Dessa forma, partindo do entendimento no qual o caráter controverso das políticas conciliatórias não se encerra na audiência pública do CNJ – ainda que esta tenha resultado na construção de um marco regulatório, expresso na Resolução 174/2016 do CSJT –, mas se (re)constrói no fluxo do social a partir das “investigações axiológicas” empreendidas pelos atores do mundo jurídico no cotidiano de suas atuações profissionais (CORRÊA; SILVA, 2014), em nosso *corpus* empírico, optamos por incluir o conjunto de entrevistas semiestruturadas que foram realizadas com 11 advogados trabalhistas (de empregados e de empresas) e 2 juízes do trabalho que atuam na cidade de Porto Alegre/RS, no ano de 2018.

Convém destacar que o roteiro de entrevistas foi organizado em três temas centrais que abrangem 1) as percepções dos entrevistados acerca da “gestão pelos números” na Justiça do Trabalho (avaliação por metas e quantitativa da prestação jurisdicional), as Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT’s), bem como o funcionamento do CEJUSC no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e sobre o uso de tecnologias como WhatsApp e Skype na realização das mediações e conciliações; 2) as percepções sobre a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), no que tange às alterações processuais, a introdução dos acordos extrajudiciais e os seus desdobramentos no acesso à justiça; e, por fim, 3) os sentidos de justiça que são atribuídos à conciliação nos conflitos individuais trabalhistas,

¹⁰⁴ Sobre o tema, destaca-se a matéria publicado no site do TST, do dia 27/03/2015, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o Conselho Arbitral do Sudoeste da Bahia e a Justiça Arbitral da Vitória da Conquista não realizem arbitragem para solução de conflitos envolvendo direitos individuais. De acordo com a matéria, “a decisão, que deu provimento a embargos do Ministério Público do Trabalho, ratificou precedentes do TST no sentido de que a arbitragem não é aconselhável na solução de conflitos individuais do trabalho”. De acordo com o relator dos embargos, o ministro José Roberto Freire Pimenta, a arbitragem é incentivada e autorizada na esfera coletiva, devido à relativa igualdade das partes negociadores, pois empregados e empregadores têm o respaldo igualitário de seus sindicatos. Entretanto, na esfera individual, “é imperativa a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalhador, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador e empregador”. O ministro acrescentou ainda que, apesar de se configurar como um mecanismo interessante *a priori*, na prática podem se desvelar diversas dificuldades e obstáculos a observância do direito trabalhista: São inimagináveis os prejuízos que poderão assolar o trabalhador ante o perigo de se flexibilizarem as normas trabalhistas, pois a arbitragem é realizada por intermédio de regras de direito livremente escolhidas pelas partes”. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-determina-que-conselho-arbitral-nao-examine-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 28/06/2019

tendo como indicadores os critérios de (in)justo que, na visão destes atores sociais, deveriam balizar a realização de “acordos justos” para ambas as partes (trabalhadores e empregadores) e, por fim, os significados atribuídos ao princípio da proteção no Direito do Trabalho e a função social da Justiça do Trabalho.

Conforme veremos, o primeiro eixo do roteiro nos possibilitará aprofundar as inferências obtidas na análise da audiência do CNJ, especialmente no que se refere à disseminação da gestão pelos números na política conciliatória. Além disso, o segundo eixo do roteiro nos permitirá explorar os possíveis desdobramentos da introdução dos acordos extrajudiciais pela Reforma Trabalhista na gramática da conciliação trabalhista. Na análise do terceiro eixo temático do roteiro, atentaremos para os sentidos que são atribuídos ao princípio da proteção – tendo como indicadores *as noções de assimetria e/ou o simetria* dos trabalhadores e empregadores na celebração de acordos –, a fim de aprofundar nossas intuições em torno do “compromisso” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) possível entre estas grandezas dos repertórios na gramática da conciliação trabalhista na contemporaneidade.

Em sua maioria, os entrevistados adotaram uma postura crítica com relação à “gestão por números” na Justiça do Trabalho, especialmente no que tange ao critério das metas na conciliação. Na fala dos magistrados, que atuam nas Varas do Trabalho da cidade de Porto Alegre, foi possível observar de maneira mais contumaz as percepções em torno dos impactos da adoção dos critérios meramente quantitativos no exercício de suas “competências jurídicas”, que acabariam por cercear o tempo dedicado ao debate das questões sociais e os sentimentos de (in)justiça nas relações cotidianas de trabalho, que são trazidos ao judiciário trabalhista por “pessoas de carne e osso”:

Os juízes do trabalho são muito cobrados. Eu mesmo respondo processo administrativo por atraso de sentenças. Essa é uma opção: eu acabo sendo pressionado pela Corregedoria, pelo CNJ, acabo tendo que dar explicação. Eu mantenho essa postura, apesar da incomodação. **Seria muito fácil acabar com o atraso das sentenças: bastaria fazer acordo** em tudo, **participar de todas as Semanas Nacionais da Conciliação, ou julgar tudo improcedente.** Isso tudo é muito mais fácil do que fazer uma sentença bem elaborada, que às vezes demora uma semana para ficar pronta. É uma questão de escolha, eu prefiro que o processo do trabalhador que está na minha Vara demore dezesseis meses a mais do que em outra Vara, do que o trabalhador ficar sem ganhar nada ou, com a Reforma Trabalhista, que ele até saia devendo para o empregador (Entrevistado 01, Juiz do trabalho).

A quantidade em lugar da qualidade faz com que as energias se voltem à construção de soluções, cujo objetivo é a redução, a qualquer preço, do número de processos. Precisamos de resultados! [...] No Poder Judiciário, as consequências dessa gestão são desastrosas! Processos julgados em tempo recorde nem sempre traduzem o exame crítico e profundo das graves questões sociais que envolvem. Juízes e servidores doentes sofrem com a insatisfação **constante que decorre da**

impossibilidade de cumprir metas irreais. Os tribunais, pressionados pelos órgãos de cúpula, pressionam juízes. Os juízes, pressionados pelos tribunais, pressionam os servidores. **Todos, submetidos a mesma regra de ouro da “Justiça em Números”, se enquadram ou adoecem! Quem perde é a sociedade, somos todos nós!** Somos vítimas das metas, das estatísticas que escondem as pessoas reais, de carne e osso, que buscam o Judiciário porque o compreendem como a última instância para a realização da Justiça! (Entrevistada 12, Juíza do trabalho).

Neste viés, as cobranças por celeridade e eficiência e a adoção de critérios majoritariamente quantitativos na produtividade dos tribunais, juízes e servidores, imprimem seus impactos na saúde dos magistrados e dos servidores o que, conforme relatou a juíza entrevistada ensejou a criação de um grupo de trabalho no CNJ propondo resolução sobre uma “Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário”. Entretanto, na visão da entrevistada, as soluções apresentadas pelo CNJ “sequer tangenciam” a cobrança excessiva das metas frente à quantidade de trabalho.

Dentre os advogados trabalhistas, a crítica à “gestão pelas metas” na Justiça do Trabalho também se fez presente nas falas dos advogados, sendo a “celeridade e a eficiência” uma retórica que se faz presente na política conciliatória, que teria por objetivo apenas “desafogar” a Justiça:

A política da conciliação, ela só serve para uma coisa: acabar com os processos. Nada mais do que isso. A política da conciliação não está lá para tentar fazer com que o trabalhador receba mais rápido os seus direitos que foram sonogados. Dando um exemplo na execução: se a conciliação fosse para satisfazer o débito, o empresário está devendo 100 mil ia chegar lá e o conciliador ia perguntar “a empresa vai pagar em quantas vezes”? Mas, não! O trabalhador tem para receber um x, já foi condenado, já tem cálculo homologado e tem direito a receber 100 mil, mas ele chega lá e o empresário propõe pagar 60 mil, à vista. **É isso a conciliação. Ela serve para desafogar, para tirar os processos do judiciário.** Só isso! (Entrevistada 03, Advogada trabalhista).

Eu sou contra meta. Porque meta, no final das contas, é algo que coloca para a magistratura um limite que por vezes é desumano, e pode vir a infringir eticamente alguns elementos básicos. Eu já vi alguns magistrados – e tem uma muito famosa – que constroem reclamante, reclamada e advogados na hora de propor o acordo. Em Pelotas tem esse problema, em Canoas tinha, em Porto Alegre também. E isso é muito ruim. O que eu acho engraçado é que na Justiça do Trabalho existe meta para tudo, mas recém agora de um ou dois anos para cá que foi surgir meta de execução, que é o mais importante para o jurisdicionado. Tinha meta para audiência, para prosseguimento, para sentença, mas não tinha para a execução, que é o mais importante, é o que fica realmente para o jurisdicionado (Entrevistada 04, Advogada trabalhista).

Todo mundo tem metas, até o advogado da reclamada (empresas) [risos]. A gente também tem metas de fazer acordos. Às vezes, a gente vai ao limite para fazer acordos. Existe essa cobrança. A gente tem a cobrança no setor empresarial. Eu tenho aqui um compromisso, por exemplo, de reduzir carteira em trinta por cento em três meses. É uma meta, mas não significa que eu vou ter que fazer. Se eu não fizer, eu vou ter que me justificar. **Agora, a meta não é ruim. O problema é tu colocares a meta acima do objetivo porque aí tu vais fazer um mau acordo, vai passar por cima dos teus valores morais** (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Adotando uma perceptiva crítica às noções de celeridade e eficiência, para a entrevistada 03, a “política da conciliação” seria apenas uma forma de “desafogar” a Justiça do Trabalho, tendo em vista que, na sua visão, a realização de acordos na fase de execução do processo – que, em linhas gerais, representaria a “reta final” do processo trabalhista, na qual já há uma sentença proferida e um cálculo homologado – seria algo problemático, na medida em que o trabalhador acabaria realizando um acordo no qual, efetivamente, recebe menos do que teria direito. No mesmo sentido, para a entrevistada 04, além de impor um “limite desumano” no cumprimento de metas, a introjeção da “cultura do resultado” pelos magistrados acabaria por “borrar” as linhas entre a “boa conduta” e a “coerção” na celebração de acordos, o que nos remete à figura dos “juízes coercilhadores” trazida à tona nos repertórios da audiência pública do CNJ. Como pontuou o entrevistado 09, a “gestão por metas” estaria presente e disseminada na dinâmica da coordenação da ação dos atores do judiciário trabalhista (inclusive para os advogados), mas, por outro lado, quando as metas se tornam um “objetivo em si” os “limites morais” na celebração de maus acordos seria uma prática inevitável.

No mesmo sentido, as percepções em torno das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT) nos permitiram aprofundar as questões “pragmáticas” que envolvem a participação das “grandes litigantes” neste evento, o que evidencia a existência de uma ação instrumental na negociação dos acordos em massa. Segundo o juiz entrevistado, para as grandes litigantes a participação nas SNCT seria uma estratégia na redução dos passivos das empresas:

[...] eu e alguns colegas não participamos das Semanas de Conciliação. Nós não podemos ser obrigados a participar das semanas nacionais de conciliação, sob pena de violar o princípio do juiz da causa. Ou seja, se o desejo das partes é de fazer um acordo, eles podem fazer lá comigo ou com o colega que atua lá comigo. **A Semana Nacional da Conciliação serve apenas para que grandes empresas, que são grandes litigantes** – e vou citar aqui algumas, como o Walmart, bancos em geral, Taurus, montadoras – sabem o que devem e não fazem acordos durante o processo, para esperar os momentos das Semanas Nacionais para pagar bem menos. Então **tudo é uma questão matemática**, e há artigos escritos sobre isso, já ouvi relatos de ex-advogados dessas grandes empresas que é tudo calculado. [...] **O problema é que essa cultura estimula a que essas empresas sonquem direitos e descumpram a lei.** Então o acordo é bom quando ele pacifica a ação, quando os dois saem satisfeitos, **mas quando essa prática é premeditada não me parece que seja uma boa solução** (Entrevistado 01, Juiz do Trabalho).

Conforme vimos no Capítulo 3 da tese, o CSJT e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT’s) desenvolvem uma série de ações que visam “engajar” as grandes litigantes na “cultura conciliação”. Na percepção do juiz, podemos perceber que no âmbito das SNCT’s a dimensão dialógica na construção dos acordos não se faria presente, tendo em vista que,

especialmente para as grandes litigantes, este evento integra uma forma de “ação estratégica” na qual as empresas buscam “negociar” valores mais baixos na realização de um grande volume de acordos. Esta crítica, que integra o repertório normativo baseado na principiologia trabalhista, denuncia o “efeito adverso” da política conciliatória que acabaria por incentivar o descumprimento da legislação trabalhista. Na realização das entrevistas com os advogados trabalhistas, buscamos aprofundar as percepções destes profissionais sobre as SNCT. No trecho da entrevista a seguir, a pergunta elaborada centrou-se nas possíveis diferenças na celebração de acordos para as grandes empresas que, normalmente, figuram como “litigantes habituais” na JT, e as empresas de médio e pequeno porte:

Sim, tem diferença nas abordagens. Tu não podes fazer a mesma abordagem do acordo em um salão de beleza que tu faz com um banco. Com o **banco** tu tens que sentar e **tens que conversar com o diretor com planilhas, as pessoas são números, basicamente quase isso**. Por exemplo, o Walmart fez uma política de acordos em todo o Brasil, a gente conciliou muito processo. Só que o tamanho do Walmart é um elefante, é monstruoso, aí **tem que se tomar muito cuidado para não fazer acordos muito caros, nem muito baratos**. Então, **se tinha uma planilha que tinha margens, mais do que aquilo não dava! E a gente fechou milhões de acordos**. Pegava o processo, ele estava andando, retirava de onde ele estava andando e ia tentar fazer acordo. Claro, que esse processo se não fecha um acordo é prejudicial porque demora. Mas, a gente fechou em 90 por cento dos casos em acordos. Mas, **teve um que voltou e não se fechou por dez reais**. Pode parecer uma aberração, mas quem é que quer pagar esses dez reais? O advogado? **Estava na planilha, eu não tinha autorização para ir mais de dez**. E, assim, mas porque não flexibiliza essa política e autoriza? Bom, se eu autorizar sabe quantos processos são? Mil processos! Se forem dez reais em cada um, isso dá dez mil reais, cinquenta mil, um milhão. [...] Em um acordo para a dona do salão de beleza, tu vais ter quase que fazer um trabalho psicológico. **O dinheiro talvez seja o de menos** [...] Aqui no escritório a gente separa, nós temos uma área de processos estratégicos de grandes litigantes e uma área de pequenas empresas porque **a abordagem do advogado é diferente** (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Primeiro, os **bancos** já há muito tempo têm **uma tradição extra judicial de feirões de composição**. Não sei se isso chega até vocês, mas eles fazem verdadeiras feiras onde recebem vários advogados que representam bancários com processos ativos para tentar chegar a alguma composição. Então, eles têm uma lista de processos não exaustiva tentando identificar ali onde que estão mais próximos, os processos que já têm sentença ou que estão em execução para liquidar. Esse é um esforço que se faz, dependendo do banco, de acordo com o trimestre, com o balanço trimestral. **Quero reduzir passivo e vou fazer um feirão, não vou esperar a Semana da Conciliação ou outro evento da Justiça do Trabalho** (Entrevistado 11, Advogado trabalhista).

Observa-se a dimensão estratégica que perpassa a “abordagem” da advocacia empresarial na celebração dos acordos com as “grandes litigantes”, na qual na coordenação da ação dos advogados trabalhistas integram dispositivos como as planilhas, os cálculos, as métricas de acordos. Como ressaltou o entrevistado 09, tendo em vista o grande volume de processos, no “cálculo” das grandes litigantes, os processos são convertidos em “planilhas” e as pessoas “em números” em uma lógica que também o impediria de “fechar um acordo” por

uma diferença de dez reais. Por outro lado, a abordagem do advogado trabalhista naqueles processos que envolvem pequenas e médias empresas seria diferenciada, tendo em vista que, para além das questões econômicas, os acordos também envolvem as percepções acerca das avaliações sobre o (in)justo nas relações cotidianas de trabalho. Além disso, a realização dos “feirões de composição” também se configuraria como uma prática já difundida entre os bancos, como ressaltou o entrevistado 11, que independeria da realização das SNCT’s.

Dentre os entrevistados, não houve um “consenso” acerca da atuação dos servidores como conciliadores/mediadores nos CEJUSC’s, sendo a preocupação atrelada vinculada à qualificação destes atores da comunidade jurídica:

De um lado sabemos que há alguns acordos que são fáceis de conciliar, mas e quanto aos bancos? Em operadores de caixa e principalmente em terceirizados, que tipo de acordo pode ser formulado? **Eu fico muito preocupado com essa prática de os servidores fazerem a conciliação**, e até acho mais válido que então os servidores façam uma minuta do processo, uma espécie de índice ou sumário, para facilitar a análise do juiz, do que eles terem o contato direto com as partes, pois eles não possuem a mesma formação que os juizes. A informalidade não deixa de estar presente no processo trabalhista, mas esse tipo de procedimento pode banalizar a elaboração dos acordos. Temos um caso, por exemplo, na 2ª Região (São Paulo, SP), onde uma mediação foi realizada por servidores no corredor, na antessala, em local que impossibilita a análise do processo com calma, com tempo de ouvir separadamente o que tem a dizer cada parte e cada advogado. A minha visão é crítica, mas há também outras opções, que dizem que esse deve ser o espírito da conciliação. **Mas fico preocupado porque o resultado disso são acordos muito inferiores ao que os trabalhadores teriam direito** (Entrevistado 01, Juiz do Trabalho).

Uma das coisas que para mim é crucial para o CEJUSC funcionar é que os **conciliadores sejam bem treinados. [...] um bom treinamento no qual os advogados têm que participar**. Mas, isso de fato não ocorre. Eu fui chamado uma ou duas vezes, mas somente para legitimar. Seria mais interessante ainda convidar as próprias empresas, pois o conciliador tem que ter um *approach* diferente. Precisa ter lá o departamento jurídico de uma grande empresa porque eles vão mostrar o que eles fazem lá. Essas grandes empresas têm políticas em que se discute muito sobre métricas de acordo; como fazer acordos; como eles calculam métricas e outras coisas. Para entender isso, quais são os dilemas, os problemas e as formas de resolver. **Isso eu acho que está faltando no treinamento dos conciliadores**, mais aproximação para entender o que a parte quer no processo (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Além disso, entre os advogados trabalhistas vemos a defesa da atuação da categoria nestes espaços e a preocupação com a atuação de membros externos ao judiciário – como alunos das faculdades de Direito – atuando como conciliadores e mediadores que, na fala da entrevistada 04, se fez presente mesmo após a Resolução 174/2016:

É por isso que eu digo que é preciso haver algumas presunções básicas: **o processo de conciliação necessita da participação obrigatória do advogado do reclamante**. Temos severas brigas com o CNJ e com o CSJT porque todas as propostas iniciais, originárias, partem da ideia da conciliação sem advogado. Mas conciliação sem advogado é coação do trabalhador! Esse é o entendimento, que se o

trabalhador não aparece em um processo de conciliação munido do advogado da sua confiança, não existe conciliação, mas coação e chantagem para que ele abra mão de direitos. E a segunda questão que estamos tentando levantar aqui no Rio Grande do Sul e temos conseguido uma boa recepção do Tribunal Regional do Trabalho é fazer o processo de conciliação por dentro do Poder Judiciário, e não de maneira privada ou por fora do Tribunal. Inclusive o TRT/4 está criando Núcleos e Centros de conciliação, está treinando funcionários, treinando juizes aposentados, então teríamos **um processo de conciliação por dentro do judiciário, o que também protege o trabalhador, torna mais difícil que ele seja objeto de um processo de coação e chantagem.** Temos feito essa discussão na AGETRA e em outras entidades, e os pontos principais que temos entendimento é que não rejeitamos os incentivos aos instrumentos de conciliação, mas devem partir no mínimo desses dois pressupostos: da presença obrigatória do advogado do reclamante (e também da empresa, mas do reclamante como condição indispensável) e do processo feito por dentro do judiciário trabalhista, e não em organismos externos e privados (Entrevistado 02, Advogado trabalhista).

Olha, em relação aos CEJUSC's eu tenho a seguinte linha de pensamento. Já está criado. Se eu tivesse uma varinha de condão e tivesse o poder de desfazer tudo, eu faria. Como eu não posso, acho que temos que participar. O que é participar? É difundir a **Resolução 174**, que internamente tem algumas **boas regras éticas** que devem ser seguidas, e isso a advocacia tem que tomar conhecimento, exigir e cobrar que sejam muito bem seguidas. [...] Fiquei muito preocupada com a palestra do Dr. Rogério Neiva, que é o arauto das conciliações, quando ele disse no finalzinho da sua manifestação aqui em Porto Alegre (se não estou enganada, foi no dia 26 de abril de 2018), que eles estão querendo modificar a Resolução para voltar a ideia [...] de as conciliações serem feitas por estudantes de direito. [...] Então eu tenho certeza que quando a gente menos esperar eles vão alterar essa resolução. [...] Então eu acho que vão querer ampliar muito. Na verdade, eu acho que os juizes não estão se dando conta – e nem nós conseguimos alcançar isso – de que estão contribuindo para acabar com a Justiça do Trabalho. **Porque estão querendo aumentar tanto a questão da conciliação que não haverá audiência inicial para juiz fazer, nem audiência de instrução porque tudo vai se resolver na conciliação.** Os juizes vão sair da Justiça do Trabalho e ir para a Justiça Federal (Entrevistada 04, Advogada trabalhista).

Esse projeto vem lá de Brasília e em sua origem excluía a presença de advogado. **Lutamos contra isso**, mas esse projeto que passou ainda exclui o advogado da empresa, quando diz que é obrigatória a presença de advogado do reclamante, e nada dispõe sobre o lado contrário. Quando tivemos a reunião para discutir essas questões [no TRT4], eu abri o encontro e a primeira coisa que eu disse foi a seguinte: “o primeiro acordo que vocês terão que fazer deverá ser com a advocacia, não adianta quererem fazer alguma coisa e passar por cima de nós”. Então já pautei o início da conversa nesse nível, dizendo que a AGETRA¹⁰⁵ não recebe qualquer iniciativa que exclua a advocacia, e também não é possível que se terceirize esse tipo de função, como é o que queriam fazer **colocando alunos para fazer conciliação, e já existe até uma disciplina sobre conciliação aqui numa faculdade de Direito** (Entrevistado 08, Advogado trabalhista).

O advogado confere mais legitimidade ao que está negociado porque ele tem condições de explicar para o cliente. Não adianta a gente fazer um acordo e alguém ser prejudicado, então **o advogado é a garantia de que ninguém será prejudicado e será passado para trás.** Mas, o juiz, do alto de sua sabedoria, vai dizer o seguinte: ninguém foi passado para trás porque eu não deixei! Então, o juiz acha que não precisa advogado. Por que o advogado? Se ele sabe tudo e ele não vai

¹⁰⁵ Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas.

deixar as partes desequilibradas. Já o advogado vai achar que ele não precisa de juiz porque os advogados com legitimidade sabem o que é melhor para cada lado. Esse discurso de tirar um ou outro é corporativo, é só para quem acha que sabe mais do que o outro. E eu acho que o advogado, sem ser corporativista, ajuda na negociação e não deveria ser afastado do processo, sob a pena de nos termos um monte de acordos ruins (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Nas falas dos entrevistados, podemos perceber que a defesa da atuação da advocacia trabalhista nos CEJUSC's se aproxima dos repertórios que foram mobilizados pelos atores da comunidade jurídica na audiência pública do CNJ, tendo em vista que, para além da defesa dos interesses corporativos, a função social do advogado trabalhista é invocada como garantia da legitimidade dos acordos e da cidadania do jurisdicionado. Além disso, na pesquisa de campo, tomamos conhecimento de que no âmbito do TRT4 foi realizada uma audiência com os representantes da Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas (AGETRA) e da Associação dos Advogados Trabalhistas de Empresas do RS (SATERGS) para tratar das questões envolvendo a criação dos CEJUSC's, na qual participaram três dos atores entrevistados. Além disso, para parte dos entrevistados, a realização de acordos dentro do espaço da Justiça do Trabalho seria uma forma de evitar a realização de acordos extrajudiciais que, implicariam na coação e na renúncia de direitos, especialmente para os trabalhadores com menor poder de barganha frente aos empregadores. No mesmo sentido, a mediação judicial implicaria em uma mudança positiva na ampliação da via conciliatória, que permitiria qualificar os acordos celebrados, desde que não impliquem em renúncia de direitos ou ainda na coação do trabalhador:

A composição em si, seja ela mediada, seja aos olhos do julgador do processo, ela pode ser positiva. Acho que quando ela feita dentro do espaço da mediação, se **ela não implicar renúncia de direitos, se ela não implicar coação ao trabalhador, ela pode ser exercitada de forma benéfica**. Isso do **ponto de vista teórico**. Do ponto de vista dogmático, é complexo pensar ela dentro da relação de emprego que é uma relação tão assimétrica assim. A utilização e o contexto acho que vão determinar a qualidade da mediação (Entrevistado 11, Advogado trabalhista).

Nesta perspectiva, na visão do entrevistado, do “ponto de vista teórico” a mediação, ao propiciar o diálogo entre as partes, seria visto como positiva; mas, do ponto de vista “dogmático”, frente às especificidades do Direito do Trabalho, e a assimetria da relação de emprego, pensar a mediação nos conflitos individuais seria algo mais “complexo”, sendo a qualidade da mediação dependente de uma avaliação mais ampla e individual do caso, que depende da forma e do contexto de sua utilização. Dessa forma, podemos perceber a tensão entre as ordens de grandezas dos repertórios normativos que emergiram da audiência pública do CNJ – no que se refere ao diálogo e a assimetria dos conflitos trabalhistas – que também se fez presente nas falas dos demais entrevistados.

Por fim, sobre o uso das tecnologias como WhatsApp e Skype na celebração dos acordos nos CEJUSC's, apesar destas serem vistas como dispositivos que “agilizariam” as negociações ou ainda “encurtariam distâncias”, especialmente naqueles casos em que uma das partes não poderia comparecer presencialmente nas audiências, são vistos com algumas reticências pelos entrevistados.

Eu sou contra, porque não podemos **perder o contato humano com a pessoa**. Como é que vou fazer um acordo por Whatsapp e nem saber quem está do outro lado? Acaba virando um número para o judiciário. A respeito de fazer audiência por Skype, talvez em algum lugar haja a necessidade, se uma das partes morar em outro país, por exemplo. Mas não dá para levar a questão ao pé da letra. Mas o contato pessoal é muito importante, até para ver a reação das partes, ver se o trabalhador realmente aceitou aquele acordo. Esse olho-no-olho está sendo perdido, inclusive na sociedade. Então a regra geral não pode ser essa, apenas podemos usar como uma exceção (Entrevistado 01, Juiz do Trabalho).

Desde que sejam ferramentas seguras eu acho totalmente válido, desde que sejam mecanismos que agilizem as negociações. Claro que dependendo da demanda envolve questões muito mais relevantes que o valor, são termos e condições, então há uma série de detalhes que às vezes por WhatsApp são mais difíceis de serem adotados. Mas, se forem ferramentas que garantam toda a segurança para as partes eu acho importante (Entrevistado 11, Advogado trabalhista de empresas).

Dessa forma, o uso de tecnologias – como o WhatsApp ou Skype – podem contribuir para aproximar as partes ou, a depender do contexto de utilização, desafogar o judiciário tornando o processo mais um número. Além disso, na observação das audiências trabalhistas, para além das falas – ou seja, a produção dos sentidos nas práticas discursivas (SPINK; LIMA, 2013) – ressaltamos a importância dos silêncios, dos gestos e das expressões corporais que compõem o rico manancial das interações sociais da “cena judicial” (VASCONCELLOS, 2015). Neste sentido, conforme destacou o juiz entrevistado, o “olho no olho” das audiências também deve ser levado em consideração, o que lhe permitiria ver a “reação das partes” como “indicadores” da expectativa de justiça na resolução do processo.

Sobre as mudanças processuais advindas com a Reforma Trabalhista que se encontram diretamente relacionadas com o nosso objeto de estudo, destaca-se a introdução de uma modalidade de conciliação fora da jurisdição trabalhista por meio do “processo de homologação de acordo extrajudicial” que, em linhas gerais, constitui um acordo firmado entre empregado e empregador (assistidos por advogados distintos), no qual a negociação dos termos do acordo ocorre sem a participação ou a intervenção da Justiça do Trabalho. Conforme vimos na audiência pública do CNJ, no repertório normativo baseado na principiologia trabalhista, as críticas aos acordos extrajudiciais evidenciavam a possibilidade destes implicarem em renúncia de direitos por parte dos trabalhadores, além do caráter de limitação ao acesso à justiça. Por outro lado, no repertório normativo baseado no modelo

alternativo de justiça, os acordos extrajudiciais configurariam uma via mais célere de acesso aos direitos, que seria respaldada pela autonomia na negociação entre empregadores e empregados. Nas entrevistas, podemos perceber que esta distinção entre as grandezas dos repertórios foi tensionada frente ao contexto “pragmático” de sua implementação:

Essa vocação de conciliação não ocorre apenas no âmbito da Justiça. A Reforma trouxe outros mecanismos. Um é a arbitragem que é [...] uma novidade bastante relevante, **desde que as partes estejam adequadamente representadas**, ou seja, quando **não há qualquer tipo de simulação**, elas podem chegar a um acordo e levar à Justiça para a homologação. Isso dá uma segurança muito grande para poder fazer acordo, e antes a gente não tinha essa segurança. A gente deixava de fazer acordo pela insegurança. Nisso a Reforma foi bastante positiva. [...] As empresas têm que pensar é em “**compliance**” trabalhista. Está na moda a palavra “compliance”, que nada mais é do que “**boas práticas**”. Se utilizarem do compliance trabalhista, inclusive nos termos de transação extrajudicial, acho que vai ser uma ferramenta fortíssima na solução de conflitos (Entrevistado 11, Advogado trabalhista de empresas).

[...] na **questão dos acordos homologados extrajudicialmente**, que eu sou até um pouco crítico, mas na prática eu acho interessante se ele for bem usado. Mas, a gente tem visto que, às vezes, tem abusos, e enquanto existirem cidadãos ou pessoas ruins e mal-educadas, em um sentido de não ter valores, não vai ter jeito. Se vier alguém aqui propor um acordo extrajudicial que eu veja que é uma clara fraude ao trabalhador eu vou dizer que não é possível realizar esse acordo, **nós não vamos avalizar fraudes aqui no nosso escritório**. Se todo advogado fizesse isso, esse projeto sobre os acordos extrajudiciais iria funcionar. E da mesma forma do outro lado, se todos os advogados atuassem de acordo com bons valores [...] (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Atualmente, com a Reforma, está sendo incentivada a conciliação meramente privada; inclusive já há em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Brasília fóruns de conciliação patrocinados por entidades empresariais, entidades sindicais patronais. Nesses casos o **trabalhador na verdade vai ser coagido a abrir mão da maior parte dos direitos** que possui para concluir o processo mais rápido (Entrevistado 02, Advogado trabalhista).

Dentre os advogados trabalhistas de empresas, podemos perceber que os acordos extrajudiciais foram recebidos como uma “inovação” positiva da Reforma Trabalhista, mas desde que sejam utilizados de “maneira correta”. Neste sentido, podemos perceber que as “boas práticas” na advocacia trabalhista empresarial – na visão dos entrevistados 11 e 09 – seriam essenciais na utilização dos acordos extrajudiciais, sendo importante o papel ou a função social do advogado em não “avalizar fraudes”. Entretanto, essas “boas práticas” permaneceriam no campo do “bom senso”, sendo, portanto, um “compromisso” atrelado à ideia de cooperação na esfera do mercado de trabalho. A noção de “*compliance*” trabalhista, que foi ressaltada pelo entrevistado 11, buscaria valorizar a adoção de boas práticas no mundo empresarial, tendo em vista a existência de uma cultura da evasão das normas, entendida como “passivo trabalhista” nesta terminologia empresarial.

Por outro lado, para os advogados trabalhistas de trabalhadores, os acordos extrajudiciais seriam mecanismos que, aliados ao conjunto de restrições ao acesso à justiça¹⁰⁶ advindas com a Reforma Trabalhista de 2017, seriam condicionantes que fariam os trabalhadores “desistirem” de ingressar com ações na Justiça do Trabalho e optarem pela via *extrajudicial*. Por seu turno, nas conciliações extrajudiciais a autonomia na negociação somente seria possível para uma determinada faixa de trabalhadores, menos “fragilizados” na relação “capital-trabalho”:

A questão que eu acho **mais polêmica** no Direito do Trabalho é **a conciliação, a mediação e a arbitragem privada**. A Reforma Trabalhista agora garante, **a partir de uma condição salarial do empregado acima do dobro do teto da previdência**, a possibilidade de eleição de árbitros, mas acredito que primeiramente esse teto é baixo, pois são cerca de dez mil reais, sem os descontos de imposto de renda e previdência. **Então os trabalhadores não estão em paridade de forças** com o empregador, como no caso do gerente do Bradesco contra o Bradesco; **isso teria que ser apenas para os altos funcionários**, que possuem realmente poder de gestão, que detenham poder de barganha, como os executivos que negociam o seu contrato, ou seja, funcionários cuja relação de trabalho possui especificidades. Para esses casos específicos eu não vejo maiores problemas da arbitragem; [...] mas no Direito do Trabalho isso tem que ser visto com muita cautela. Só deve ser aplicado para altos empregados, executivos, diretores que detenham poder de gestão, que realmente estejam em um patamar de negociação, que não fiquem fragilizados ao enfrentar algo neste sentido (Entrevistado 07, Advogado trabalhista)

Nesta leitura, os “altos funcionários” possuiriam maior grau de autonomia frente os empregadores, podendo negociar de maneira mais “livre” os termos do acordo e das cláusulas da arbitragem. Entretanto, nem todos os trabalhadores disporiam desta “vantagem” negocial frente aos seus empregadores.

No terceiro eixo, as questões elaboradas versavam sobre os sentidos atribuídos à conciliação trabalhista, bem como o que na percepção destes atores poderiam ser considerados acordos justos ou equânimes para ambas as partes. Mais especificamente, para além dos critérios jurídicos mais propriamente vinculados às conciliações como, por exemplo, o entendimento dos entrevistados de que as “verbas incontroversas” – como os salários atrasados ou as horas extras – não deveriam ser negociadas, mas apenas aquelas que representariam “risco” para ambas as partes; nosso objetivo foi apreender nas falas dos

¹⁰⁶ Dentre as alterações no Direito Processual do Trabalho que foram implementadas com a Reforma Trabalhista, destacam-se aquelas direcionadas à restrição à gratuidade ao acesso à justiça, dentre os quais se encontra o artigo 790 da CLT, parágrafos 3º e 4º, no qual o benefício da justiça gratuita passa a ser condicionado por um critério econômico, ou seja, “àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS” – que representa pouco mais de R\$ 2.000 (dois mil reais), visto que o teto do RGPS para 2017 é de R\$ 5.531,17 –, caracterizando-se, portanto, como uma barreira econômica ao acesso à Justiça do Trabalho (SERAU JUNIOR, 2018, p. 208).

entrevistados o “senso de justiça” evocado na construção de seus argumentos. Além disso, dentre as questões formuladas, encontram-se as percepções em torno do princípio jurídico da proteção na via conciliatória.

Ao falarem sobre a conciliação, a maioria dos entrevistados evocou o “passado histórico” da Justiça do Trabalho, destacando que a pacificação dos conflitos trabalhistas permaneceria como a principal função da instituição. Nesta perspectiva, a pacificação dos conflitos trabalhistas somente seria alcançada quando, para além dos aspectos monetários da lide, a expectativa de justiça que subjaz o ingresso de uma ação judicial for satisfeita:

Eu não sou contra o acordo, mas a conciliação tem que ser boa para ambas as partes, para ambos os litigantes. Para isso, cada um tem que ceder um pouco naquilo que é de risco para ambas as partes, e dentro dessa perspectiva as partes devem sair satisfeitas, porque não adianta forçar um acordo para determinado trabalhador porque ele pode sair da Justiça do Trabalho achando que recebeu muito menos do que tinha direito, e isso não vai pacificar socialmente a questão, mas vai piorar, ele vai sair revoltado, ele vai dizer que **a Justiça o obrigou a fazer um acordo injusto.** [...] **E num acordo há também outras questões envolvidas, além do fator monetário. Tem a questão psicológica,** como em um acordo que fiz recentemente, de uma empregada trabalhadora gestante (que por isso possui estabilidade) que é demitida pelo empregador, cuja primeira proposta de acordo foi a de reintegrá-la no emprego, mas ela não possuía condições psicológicas de ser reintegrada, pois havia indícios de que poderia ser assediada e impedida de exercer normalmente sua atividade, sofrendo desrespeito. [...] **Então eu tenho uma visão crítica da realização dos acordos, dentro de uma perspectiva de buscar o justo nos acordos, visando a pacificação social.** O empregador até pode sair um pouco contrariado em algumas ocasiões, mas ele precisa da compreensão de que se ele não possui documentos salariais comprobatórios, ele precisa aceitar o acordo. **Mas é importante que o trabalhador saia satisfeito da Justiça do Trabalho,** pois nessa sociedade desigual que a gente vive talvez o único local onde o trabalhador pode encontrar um pouco de **solidariedade,** se é que se pode dizer assim, é na Justiça do Trabalho. E se ele ver [sic] no seu termo de rescisão que tem direito a R\$ 7.000,00 calculados pela empresa e não recebeu nada, se ele sair com um acordo de R\$ 2.000,00, o processo será encerrado, mas dificilmente haverá uma pacificação, além do fato de que não se consolidará o **sentimento de justiça,** fazendo com que na próxima ocasião o trabalhador nem mesmo ingresse com a ação trabalhista. A gente escuta muito no corredor os trabalhadores questionando “que justiça é essa?”, então a própria Justiça do Trabalho acaba se deslegitimando na sociedade, frente ao seu principal público, que é o trabalhador pobre (Entrevistado 01, Juiz do Trabalho).

Então quais são as condições para o trabalhador estabelecer uma negociação equânime? Isso não é possível sem uma lei que equilibre essa relação de forças. Então é um senso comum afirmar que o Direito do Trabalho protege o trabalhador gratuitamente, porque na verdade ele protege uma relação que não possui equilíbrio. [...] Desde a sua origem, o Direito do Trabalho tem por base o princípio da conciliação no momento processual, tanto que em sua origem não era uma justiça mas sim um tribunal administrativo. Portanto, se visava buscar uma solução negociada para aquele problema que gerava o litígio trabalhista. **Essa é uma raiz histórica para a conciliação na Justiça do Trabalho. Mas qual é a importância disso nos dias de hoje?** [...] Então a ideia da conciliação é dar celeridade para a resolução do conflito, seja ele empregado ou empregador [...]. A respeito da política da conciliação, ela é bem-vista no sentido de buscar resolver o conflito, ou seja, a conciliação é interessante porque busca de forma rápida a solução do conflito. Por outro lado, temos que levar em consideração o contexto em que vem esse conceito de conciliação, que envolve diversos aspectos, como a redução de trabalho de juízes,

como a tentativa de rifar direitos dos trabalhadores, com a finalidade de economizar ou cancelar algum tipo de fraude com a participação do advogado. Então há uma série de inquietudes e questões que se colocam a partir da possibilidade que existe quando não se tem a boa-fé na conciliação. **Para o que vai se prestar a conciliação? Para fraudar direitos ou para resolver conflitos?** (Entrevistado 06, Advogado trabalhista).

Conforme salientaram os entrevistados, se a função da Justiça do Trabalho seria a pacificação ou a harmonização dos conflitos entre capital e trabalho, nos dias atuais, uma “serie de inquietações” devem ser levadas em consideração no contexto no qual se insere a política conciliatória na medida em que os acordos podem ser um mecanismo efetivo na resolução dos conflitos ou vir a resultarem em “fraudes” ou evasão de direitos.

Um bom acordo é sentar, conversar, examinar, ter tempo para a análise do acordo, sem pressa e sem pressão. Além disso, um conciliador deve ser ético acima de tudo, dando liberdade às partes para, de forma transparente, colocar as cartas na mesa. O que não pode é o que o CSJT queria, antes da Resolução 174, fazer uma resolução sem a obrigatoriedade da presença dos advogados, que era feita com estudantes de direito, sem a presença física do juiz, e com mais de dezoito mesas trabalhando concomitantemente. Isso não é conciliar, isso é feirão, é quem dá mais, é liquidação de direitos. Isso é **constranger o trabalhador**, que estaria lá sem o advogado, seu protetor, e na presença de pessoas que ninguém sabe quem é. Essas condições fazem muita diferença. Se faz diferença aqui no Rio Grande do Sul, imagina a diferença que faz no norte e nordeste do país, onde já andei. Tu não faz ideia do que são as condições de trabalho no norte e nordeste, onde as conciliações são feitas com o juiz e o trabalhador às vezes numa **canoas**. Então esses detalhes fazem toda a diferença, e temos que levar em conta que as políticas da Resolução 174 são as mesmas no país inteiro; a Resolução é aplicada no país inteiro sem examinar as especificidades da região, o que é uma barbaridade! (Entrevistada 04, Advogada trabalhista).

No plano ideal, o acordo “justo” seria, portanto, aquele no qual as partes seriam plenamente esclarecidas da sua situação processual pelos advogados, bem como pelos conciliadores/mediadores, tendo “liberdade” para decidirem os termos da resolução do processo. Entretanto, no âmbito das práticas sociais, essas condições nem sempre se fariam presentes, sendo, portanto, o princípio jurídico da proteção a “grande regra” que, em contextos de crise econômica e social, marcados pela crescente precarização no mundo do trabalho, seria condição essencial no equilíbrio da balança “capital e trabalho” no conflito juridificado.

O conflito entre capital e trabalho existe efetivamente e não vai ser extinto por um passe de mágica. **Temos um universo muito grande de trabalhadores em situações precárias, com direitos sonegados, num país que rotineiramente temos notícia de trabalho escravo.** Esta realidade, este cenário político e jurídico das relações de trabalho, é um cenário existente, e pela crise e pelo que temos visto de perspectiva de futuro de país, não temos visto ninguém que trabalha com uma perspectiva de redução de desigualdade, de valorização de salários e de direitos. Não se tem visto ninguém fazer um discurso forte e esperançoso nesse sentido. **Por isso, existe esse papel da Justiça do Trabalho que é fundamental, que é o de dirimir e**

solucionar esses conflitos, e isso é feito dentro dessa panela de pressão que estou mencionando (Entrevistado 07, Advogado trabalhista).

É claro que cabe o princípio da proteção, é a grande regra. O que não pode é ele justificar e ser aplicado em todos os casos, que é o que invariavelmente ocorre. Tem que entender o princípio da proteção, criado lá na Revolução Industrial, para um trabalhador que era praticamente escravizado. Em função desse princípio houve **evolução** e o trabalhador virou o que é hoje. Eu sou um otimista, o trabalhador de hoje é muito melhor do que o do passado e a tendência é melhorar. Só que a gente também não pode com esse raciocínio permitir que haja um **retrocesso social**. **Então no mínimo tem que manter o princípio**, mas não tem como entender que o trabalhador não tem a menor condição de discernimento. Tem que avaliar o caso concreto, **mas não afastar completamente a autonomia do trabalhador**. E nem entender que esse cara tem direito a negociar tudo. Tem que avaliar o caso concreto, e é simples avaliar o caso concreto, mas é trabalhoso. E grande parte dos casos se resolve com bom senso. Qual o problema disso? É que **o meu bom senso não é o teu bom senso** (Entrevistado 09, Advogado trabalhista de empresas).

Dessa forma, ao se voltarem para as tantas “realidades” no mercado de trabalho brasileiro, a partir das suas experiências profissionais e das suas trajetórias, os atores da comunidade jurídica trabalhista dão prova do seu “senso de justiça” que, conforme argumentamos anteriormente, se encontra atrelado às suas competências críticas e morais. Portanto, por meio das entrevistas com os advogados e juízes do trabalho na cidade de Porto Alegre/RS, bem como da observação da coordenação da ação dos atores da comunidade jurídica no âmbito dos CEJUSC’s, foi possível aprofundar algumas inferências teóricas que emergiram na construção do modelo gramatical da conciliação trabalhista.

A partir da análise das entrevistas, podemos observar que os posicionamentos dos entrevistados em torno das ações e das políticas conciliatória na JT, expressas na Resolução 174/2016 do CSJT, assumiram contornos mais “pragmáticos” que se relacionam com as suas percepções acerca do instituto jurídico da conciliação enquanto prática referencial na coordenação das ações na esfera jurídica trabalhista. Além disso, as entrevistas também nos permitiram examinar como operam as posturas críticas e/ou de engajamento com os ideais da celeridade e da eficiência por meio dos posicionamentos acerca da “gestão pelos números” e das suas implicações na celebração dos acordos. Finalmente, no que tange às alterações processuais da Reforma Trabalhista, observamos como os *sentidos de justiça* do princípio jurídico da proteção se encontram em tensão com os sentidos atribuídos à *autonomia* na celebração dos acordos considerados “justos” o que, conforme veremos no Capítulo seguinte, também se faz presente na estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista.

6. PRINCÍPIOS FUNDANTES EM CONTEXTOS CAMBIANTES: A AUTONOMIA, A PROTEÇÃO E A “LÓGICA GESTIONÁRIA” NA GRAMÁTICA DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

No último Capítulo da tese, nos dedicaremos a refletir acerca da estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista, que é constituída pelos repertórios normativos do modelo alternativo de justiça e da principiologia trabalhista, além do ideário da “gestão pelos números”. Dessa forma, no processo de sistematização do conteúdo deste modelo gramatical, buscando dar prosseguimento ao método reconstrutivo, partimos do pressuposto segundo o qual os princípios e os valores contidos na gramática devem remeter a uma “estrutura institucional existente”, que é “entendida enquanto o conjunto de costumes e práticas”, e não a um “modelo prévio a ser aplicado à realidade para mensurar o quanto esta realidade está próxima ou distante do modelo” (ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015, p. 674).

Nesta perspectiva, ressaltamos que a gramática moral da conciliação trabalhista deve ser vinculada às discussões sobre os sentidos do princípio jurídico da proteção e de suas transformações na contemporaneidade, tendo em vista que historicamente este princípio incorporou as exigências de justiça social advindas das lutas dos trabalhadores por condições dignas de vida e trabalho. Assim, a defesa da *ontologia protetiva do direito do trabalho*, que se faz presente no repertório da *principiologia trabalhista*, nos permitirá vislumbrar como o princípio da proteção mantém o seu potencial moral na solução dos litígios individuais, especialmente em um contexto marcado pela evasão da legislação trabalhista.

No mesmo sentido, frente à emergência de novos valores nas sociedades contemporâneas, dentre os quais se insere a autonomia, entendida enquanto representação do ideal de “condução autônoma” de vida e das capacidades de autodeterminação dos sujeitos (HARTMANN; HONNETH, 2009), observa-se uma ampliação do conteúdo semântico da via conciliatória. Portanto, partindo do pressuposto de que a autonomia também pode assumir sentidos distintos e paradoxais, a problemática que será abordada na primeira parte do Capítulo questiona como as demandas por *autonomia*, que integram o repertório do *modelo alternativo*, permitiriam alçar uma forma de reconhecimento para os atores envolvidos no procedimento conciliatório (trabalhadores, empregadores, juízes, servidores, advogados trabalhistas) e, frente aos paradoxos do capitalismo em sua fase neoliberal (HARTMANN;

HONNETH, 2009), em que medida, ao se sobrepor à ontologia protetiva, a autonomia poderia figurar em uma forma de “harmonia coerciva” (NADER, 1991).

Por fim, nos dedicaremos a refletir sobre a “força” do conteúdo da crítica da gramática da conciliação trabalhista no contexto institucional da “gestão pelos números” no judiciário trabalhista. Para tanto, iremos explanar os elementos conceituais do modo de dominação gestor delimitado por Boltanski (2009), abordando o funcionamento dos dispositivos gestores e sua afinidade com a “lógica gestora” (OGÍEN, 1995) e a aceleração social (ROSA, 2019).

6.1 A estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista

Na elaboração de nosso modelo gramatical, optamos por não derivar os princípios de justiça dos repertórios normativos das sete cidades (*cités*) que foram elaboradas por Boltanski e seus colaboradores (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Dessa forma, o método da reconstrução normativa de Honneth (2015) nos serviu de “inspiração” na tarefa sociológica de apreender o conteúdo moral da via conciliatória dos conflitos individuais trabalhistas, articulando as escalas micro e macro da análise do social sem, no entanto, perder de vista a constituição normativa e a transformação dos valores atrelados à “função semântica” da Justiça do Trabalho (BOLTANSKI, 2009). Esta tarefa se revelou um verdadeiro desafio, tendo em vista a complexidade de empreender o diálogo entre a pesquisa empírica e as questões normativas.

Como salienta Voirol (2012, p. 98), as dificuldades em estabelecer uma articulação produtiva entre teoria e pesquisa seriam uma decorrência das restrições institucionais acadêmicas – como “a ultraespecialização das ciências sociais empíricas e a sua completa rejeição de temas normativos, bem como das abordagens filosóficas” –, e da utilização das ciências sociais e das pesquisas empíricas “apenas como base para a fundação normativa da Teoria Crítica”. Nesta perspectiva, o autor aponta alguns caminhos possíveis no diálogo entre a pesquisa social e a teoria normativa:

Em primeiro lugar, parece-me que as ciências empíricas e a pesquisa social não deveriam servir apenas como base para a fundação normativa da Teoria Crítica, buscando não só explicitar — de modo sistemático — **práticas emancipatórias em nossas atividades atuais**, mas também **investigar** sistematicamente as condições sociais, econômicas, institucionais e políticas de realização eficazes dessas práticas. Como vimos, se a Teoria Crítica considera que as práticas em que a sua fundação normativa está baseada são eficazes na realidade social, ela também considera que as mesmas práticas são sistematicamente prejudicadas sob **condições patológicas** que

precisariam ser criticamente representadas. Como resultado dessa perspectiva, um dos objetivos da pesquisa social deveria ser investigar mais sistematicamente o modo como as deformações dessas práticas estão emergindo, aumentando e se reproduzindo, e quais as configurações institucionais específicas que as reforçam (VOIROL, 2012, p. 98, grifos nossos).

Dessa forma, ressalta-se que a articulação entre a pesquisa empírica e as teorias normativas permitiria ao sociólogo “aclarar repertórios de justificações de justiça”, bem como “identificar valores emergentes para constituição do ‘novo’ justo através de regras implícitas que possam apresentar um potencial emancipatório” (ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015, p. 683).

Nesta perspectiva, na estrutura interna da gramática da conciliação (Quadro 07), a partir da interpretação das ordens de grandezas (o conjunto dos valores e ideais), buscamos identificar o “sentido de justiça” (e o “princípio de justiça”) de cada um dos repertórios. A partir de um diálogo com a teoria da justiça de Honneth (2007, p. 81), para quem “a ideia de justiça está essencialmente conectada à concepção em relação a como e de que maneira os indivíduos se reconhecem reciprocamente”, vinculamos o “potencial normativo” de cada um dos repertórios com a categoria do reconhecimento. Conforme salienta Souza (2018, p.132), ao tratar dos deslocamentos analíticos conferidos à categoria do reconhecimento na obra de Honneth, a partir do projeto reconstrutivo do filósofo alemão, tanto o reconhecimento quanto a redistribuição passam a fazer parte do pano de fundo normativo da sociedade, “uma vez que a realidade social é que deve ser concebida como uma série de arranjos institucionais nos quais as codeterminações recíprocas dos sujeitos são mediadas por normas e valores tacitamente partilhados”¹⁰⁷. Aqui buscamos apontar as formas de reconhecimento institucionalizadas que julgamos estarem contidas nas respectivas ordens de grandezas que integram os repertórios normativos da gramática moral da conciliação trabalhista.

Também presente no Quadro 07, o componente denominado de “sentido prático” refere-se ao âmbito da coordenação da ação, na qual iremos refletir sobre a possibilidade de um compromisso (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) entre as grandezas dos distintos repertórios por meio da categoria denominada como “construção dialógica dos acordos”.

¹⁰⁷ De modo complementar, o autor esclarece que “Resumindo, em *Luta por reconhecimento*, o reconhecimento é posterior à luta, em *O direito da liberdade*, será mostrado que é prévio. Mais que uma passagem da sociologia à filosofia normativa, esta mudança é importante, porque revela que, neste momento, ainda não se fala de desconhecimento como negação ou desconstrução de algo implícito, mas como bloqueio a expectativas” (SOUZA, 2018, p. 300).

Quadro 07: Estrutura interna da gramática da conciliação trabalhista

	Repertório normativo baseado no modelo alternativo de justiça	Repertório Normativo baseado na principiologia trabalhista	Gestão pelos números
Grandezas	Pacificação social; harmonia; diálogo; empoderamento; cooperação	Proteção; irrenunciabilidade; indisponibilidade; cidadania; efetividade; direitos sociais; acesso à justiça	Eficiência; celeridade; modernidade Lógica gestonária
Sentido de justiça	Autonomia	Ontologia protetiva	-
Princípio de justiça	Liberdade	Igualdade	-
	Dignidade		-
Potencial normativo	Reconhecimento da estima social	Reconhecimento jurídico	-
Sentido prático (coordenação da ação social)	Construção dialógica do acordo		Condução do acordo
Crítica interna	Harmonia coerciva	Flexibilização da ontologia protetiva (renúncia de direitos trabalhistas)	Dominação gestonária/ Aceleração social

Fonte: Elaboração própria.

Sobre a análise das condições patológicas mencionada por Voirol (2012), para Mattos (2016, p. 446) a articulação entre teoria e empiria “seria o caminho mais promissor para detectar as patologias sociais, diminuindo o risco, sempre presente nas teorias com ênfase normativa, de se fazer um diagnóstico idealizado do mundo social”. Sobre o conceito de patologias, conforme destaca Honneth (2015, p. 157), “podemos falar em patologia social sempre que a relacionarmos com desenvolvimentos sociais que levem a uma notável deterioração das capacidades racionais de membros da sociedade ao participar da cooperação social de maneira competente”. Conforme aponta Honneth (2009), apesar das diferenças e divergências de método e objeto, os pensadores vinculados à Teoria Crítica da Escola de Frankfurt convergem na ideia na qual as condições de vida nas sociedades capitalistas contemporâneas produzem práticas, atitudes, ou estruturas de personalidade que resultam em uma deformação patológica da sua racionalidade (HONNETH, 2009, p. vii). No mesmo sentido, de acordo com Madureira (2009, p. 11), existiriam alguns pressupostos que nos permitiriam ver nos representantes da Teoria Crítica da Escola de Frankfurt uma mesma linha de reflexão – mesmo que esses elementos se encontrem presentes em cada autor de maneiras distintas e mais ou menos explícitas – que podem ser resumidos em três pontos:

- 1) a convicção do caráter patológico da sociedade contemporânea e a imbricação da origem dessa patologia em algo que se poderia denominar um déficit na racionalidade que a orienta; a essa convicção se associa um parâmetro normativo do que seria o não patológico e que inclui, de forma mais ou menos implícita, uma concepção de boa vida ou das condições de possibilidade da autorrealização

individual; 2) a convicção, apoiada na relação da teoria com as ciências sociais, de que esse déficit da racionalidade (ou a impossibilidade de sua realização plena) se associa com a organização social característica do capitalismo e, finalmente, 3) a ideia de que a crítica das patologias sociais e a possibilidade de superá-la provêm da mesma racionalidade cujo desenvolvimento pleno se encontra bloqueado e se expressa em um sofrimento, este mesmo manifestação de um interesse emancipatório (MADUREIRA, 2009, p. 11-12, tradução nossa).

As patologias sociais na estrutura interna da gramática da conciliação remetem aos bloqueios ao potencial normativo dos repertórios e se encontram relacionadas com a sua crítica interna. Convém ressaltar que a “gestão pelos números”, que está destacada em azul no Quadro 07, não está vinculada aos princípios de justiça ou às grandezas, mas, ao contrário, nos permitirá verificar como operam os dispositivos institucionais que atuam de modo a bloquear a crítica à gestão pelos números contida nos repertórios. Nesta perspectiva, em seu efeito adverso, a incorporação da “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995), que se expressa nos ideais da eficiência, da celeridade e da modernidade, pode vir a reproduz mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) nas políticas conciliatórias da Justiça do Trabalho, o que torna os acordos inscritos em um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000), que acabariam por erodir o potencial moral da construção dialógica dos acordos. Por fim, na tentativa de formular uma resposta (teórica) para as posturas de engajamento dos atores sociais com os ideais da celeridade e da eficiência presentes no repertório do modelo alternativo, propomos que a “aceleração do ritmo da vida” (ROSA, 2019), enquanto fenômeno derivado da aceleração social das sociedades capitalistas na modernidade, acabaria integrando os “nossos mapas morais” (ROSA; TZIMINADIS, 2017, p. 368) que, em uma forma de patologia social, pode vir a reforçar a “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) no judiciário trabalhista.

6.1.1 O ideal da *autonomia* no repertório normativo do modelo alternativo de justiça

Em nossa análise empírica, identificamos que o repertório baseado no *modelo alternativo de justiça* tem como grandezas a pacificação social, a harmonia, o diálogo, o empoderamento e a cooperação, tendo como apoio normativo a simetria entre os atores sociais (magistrados, servidores, trabalhadores, empregadores e advogados trabalhistas) envolvidos nas mediações e conciliações. De maneira sistemática, dentre os critérios normativos derivados do conjunto destas grandezas destacam-se: 1) a “humanização” das mediações/conciliações visando à aproximação da Justiça do Trabalho (e de seus membros) com a sociedade e os jurisdicionados; 2) o reconhecimento das competências dos magistrados

e servidores, que se encontraria atrelado à *performance* destes atores sociais nos CEJUSC's; 3) o diálogo entre trabalhadores e empregadores na pacificação do conflito. Desta forma, em um primeiro momento, buscaremos demonstrar que o *sentido de justiça* destas grandezas se encontra voltado para o ideal da *autonomia* na “humanização” das mediações/conciliações.

Sobre a noção de “humanização” do sistema de justiça, conforme abordamos no Capítulo 3, o desenvolvimento das formas alternativas de justiça se insere em um contexto de ampliação do rol de direitos que, nos países do capitalismo central, ocorreu por meio das políticas do Estado de Bem-Estar. Neste sentido, faz-se necessário situar a emergência deste critério normativo presente neste repertório com relação ao conjunto dos avanços morais que, vivenciados nas sociedades capitalistas do pós-guerra, se espraiam para as diversas esferas da vida social.

Segundo Hartmann e Honneth (2009, p. 392), neste período, em decorrência das melhorias nas condições de acesso aos recursos educacionais e das condições socioeconômicas para certas camadas da população, ocorreram avanços ou progressos “em todas as áreas centrais de integração normativa das sociedades capitalistas”, dentre as quais os autores destacam quatro esferas (ou formas “sócio-morais”) de reconhecimento recíproco¹⁰⁸ que correspondem a uma promessa de caráter normativo. Na primeira esfera, os autores destacam o *individualismo* como possibilidade dos sujeitos obterem mais autonomia e expressarem os distintos matizes de sua identidade ao perseguirem as formas de existência que são consideradas mais “autênticas” (HARTMANN; HONNETH, 2009, p. 392). Nesta perspectiva, se antes o ideal de “condução autônoma” da vida encontrava seu apelo normativo nos estratos sociais mais altos, progressivamente passou a se impor para a maioria da população (*idem*, p. 394). Na segunda esfera, se destaca a ampliação da promessa da *igualdade jurídica dos indivíduos* nas sociedades modernas. Assim, o direito passou a abranger espaços como, por exemplo, a família, a escola, o lazer, a cultura e o consumo, visando “proporcionar proteção estatal à parte vulnerável em cada um desses casos”, o que “levou os participantes dessas esferas até então informais a aprender a se compreender também como *portadores de direito*” (HONNETH, 2015, p. 163). Na terceira esfera, o *princípio moderno do desempenho* relaciona-se à promessa dos indivíduos verem-se

¹⁰⁸ Conforme salienta Pinzani (2013, p. 297), ao tratar destas “quatro esferas”, enquanto formas sócio-morais de reconhecimento recíproco, Honneth abandona o esquema triádico do reconhecimento apresentado na obra *Luta por Reconhecimento* (2003), “incluindo o individualismo ao lado das esferas afetivas, jurídicas e econômicas”.

reconhecidos pelas suas “contribuições” para à reprodução da sociedade e, em consequência, receberem uma retribuição material. Por fim, *o ideal romântico* se refere à libertação das relações íntimas “dos últimos resíduos do manto externo social ou econômico”, na qual a promessa normativa se encontra relacionada à possibilidade dos indivíduos se entregarem “por completo” aos seus próprios sentimentos, logrando satisfação das suas carências e desejos afetivos (HARTMANN; HONNETH, 2009, p. 395).

Em um contexto social perpassado pelo crescente entrelaçamento da “semântica do direito” com a organização da vida social, frente à emergência de “novos sujeitos de direitos” (GARAPON, 1998), modificam-se igualmente os discursos sobre as formas de intervenção do sistema de justiça na resolução dos conflitos e da atuação do magistrado, ao qual é atribuído um papel mais ativo na “restauração das relações sociais”. Da mesma forma, ocorre um processo de “descentralização” dos locais da Justiça por meio da criação de espaços “diferenciados”, sejam eles dentro dos tribunais ou fora (extrajudiciais), que se pautam pelos pressupostos da informalidade, da linguagem acessível e do discurso terapêutico¹⁰⁹ na aproximação dos indivíduos. Neste cenário, para além do protagonismo atribuído aos magistrados, novas figuras entram em cena na esfera judicial, como os conciliadores e os mediadores, aos quais é requerido um conjunto de competências comunicativas na resolução dos conflitos, tendo em vista que a linguagem dos sentimentos passou a integrar a semântica da justiça.

No repertório do *modelo alternativo*, a ênfase da política conciliatória desloca-se para o contexto das interações e do desempenho dos atores sociais no âmbito dos “espaços do diálogo”, os CEJUSC’s. Além disso, nas “mediações humanizadas” dos conflitos trabalhistas também se faz presente a retórica dos sentimentos e as demandas por autonomia das partes *no* procedimento judicial, ou seja, no contexto do judiciário trabalhista¹¹⁰. Conforme disposto na Resolução 174/2016 do CSJT, no código de ética dos conciliadores/mediadores, que atuam nos CEJUSC’s, são elencados os seguintes princípios: “decisão informada, competência,

¹⁰⁹ Conforme salienta Mattos (2007, p. 444), seguindo os trabalhos de Illouz (2008), este discurso terapêutico que “toma o self, a vida interior e as emoções como objeto de investigação profunda” se espraia para diversas esferas da vida social, tendo em vista que permite aos sujeitos resolverem seus conflitos de maneira a expressarem a sua subjetividade.

¹¹⁰ Convém destacar que aqui a discussão não se confunde com os debates sobre a autonomia dos trabalhadores nas relações de trabalho, tendo em vista que se encontra atrelada ao procedimento conciliatório. Assim, o debate sobre a simetria ou a assimetria das partes na negociação dos acordos, que integra o repertório da *principiologia trabalhista*, será abordado mais adiante.

imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação” (CSJT, 2016, p. 23). Dentre este conjunto de princípios, segundo a Resolução, a noção de empoderamento corresponderia ao “dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição” (*idem*). A validação compreende o “dever de estimular os interessados a perceberem-se reciprocamente como seres humanos merecedores de atenção e respeito” (*idem*, grifos nossos).

No mesmo sentido, o entrelaçamento com a retórica dos sentimentos também passa a integrar a valorização de determinados atributos da personalidade dos magistrados, tendo em vista que o “juiz vocacionado” e que se “despe” da toga deve ser empático, propositivo e colaborativo. Assim, para os magistrados e servidores engajados com os valores e ideais do *modelo alternativo*, a promessa da autonomia se expressaria na possibilidade destes atores sociais explorarem aquilo que Sennett (2000, p. 118) denominou como “aptidões delicadas” – como ser “bom ouvinte e cooperativo” – na construção das suas identidades profissionais. Conforme salienta Mattos (2007), “na modernidade tardia o valor social dos indivíduos torna-se cada vez mais dependente de seu desempenho performativo nas diversas interações sociais” (MATTOS, 2016, p. 434).

A autonomia integrada ao critério de “humanização” na via conciliatória tem o seu potencial normativo voltado para o reconhecimento da estima social (HONNETH, 2003), que está relacionado às contribuições e desempenho destes profissionais nas “mediações humanizadas”. Além disso, a cooperação se expressaria nas competências requeridas ao “trabalho em equipe” entre os magistrados, que coordenam os CEJUSC’s, os servidores (conciliadores e mediadores), além dos advogados e das partes para adotarem uma postura de abertura afetiva para o “diálogo”. Segundo Maciel e Torres (2007, p. 192), “o sentimento compartilhado de que as realizações individuais são socialmente relevantes só tem lugar [...] quando as aptidões e as qualificações de cada sujeito são consideradas singulares – e, por isso, dignas – ao longo do tempo”.

Entretanto, no contexto do “capitalismo flexível” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; SENNETT, 2000), o potencial normativo da autonomia presente na exigência de humanização das conciliações trabalhistas, a partir do conceito de “contradição paradoxal” (HARTMANN; HONNETH, 2009), pode se converter em uma forma de “harmonia coerciva” (NADER, 1991).

Segundo Hartmann e Honneth (2009, p. 401), ao abordarem os paradoxos do capitalismo, uma contradição é paradoxal “quando precisamente com a realização que se intenta de tal propósito se reduz a possibilidade de realizá-la”. Como apontam Maciel e Torres (2007, p. 195), o processo de expansão econômica do capitalismo nas sociedades contemporâneas, que Honneth e Hartmann denominam como “revolução neoliberal”, só é possível porque as promessas normativas das quatro esferas morais (abordadas no início desta subseção), que são originalmente repulsivas aos imperativos da racionalidade econômica, são mobilizadas e transmutadas em uma ideologia que “fornece a base de legitimidade sem a qual esta racionalidade não poderia obter ancoramento motivacional”. Além disso, como salienta Pinzani (2013, p. 298), o conceito de “contradição paradoxal” apresenta três aspectos centrais que nos permitem vislumbrar os paradoxos do capitalismo:

[...] em vez de contrapor claramente elementos do desenvolvimento social que são considerados respectivamente ou regressivos ou progressivos ou retrógrados, segundo os autores, momentos positivos e negativos são “mesclados” de maneira a explicar como a um melhoramento de uma situação possa corresponder seu pioramento a partir de uma perspectiva só levemente diferente (como no caso da maior autonomia individual que resulta em perda de solidariedade e isolamento do indivíduo). [...] Em segundo lugar, [...] o novo capitalismo recorre ao vocabulário normativo existente para justificar de maneira inovadora as desigualdades e injustiças. [...] Finalmente, renuncia-se a uma reconstrução em termos de classes sociais (e de luta entre elas), reconhecendo que os fenômenos paradoxais também afetam indivíduos cuja situação profissional é melhor daquela dos trabalhadores assalariados (PINZANI, 2013, p. 298).

Assim, o conceito de “contradição paradoxal” nos oferece algumas ferramentas analíticas para pensar as contradições da *autonomia* presente nas demandas por humanização do procedimento conciliatório nos conflitos individuais trabalhistas. Conforme vimos no capítulo 3, desde meados dos anos 1980, as reformas judiciárias nos países da América Latina foram estimuladas por organismos, como o Banco Mundial (BM), que enfatizavam a “necessidade” da modernização do sistema de justiça como resposta e inserção destes países às novas demandas do capitalismo neoliberal (HILLESHEIM, 2016). Neste cenário, um movimento propagandista dos meios alternativos de solução de conflitos (os ADR’s) nos Estados Unidos, surgido nos desdobramentos do movimento de acesso à justiça nos anos 1980, foi decisivo no processo de incorporação dos valores do modelo jurídico da harmonia pela “retórica da eficiência” (NADER, 1991), tendo como objetivo “desafogar” os tribunais norte-americanos e conter a onda contestatória pelos grupos que reivindicavam o reconhecimento das diferenças culturalmente definidas, surgidos nos anos 1960. Assim, “os estilos [jurídicos] de solução de conflitos adotados nas sociedades guardam correspondência com as ideologias políticas” (SOARES, ALEMÃO, 2008, p. 01), sendo possível afirmar que o

modelo legal da harmonia se tornou o modelo jurídico hegemônico nas sociedades capitalistas contemporâneas (NADER, 1991).

Neste viés, podemos afirmar que a incorporação do ideário dos modelos alternativos de justiça pela “revolução neoliberal” resultaria na manifestação da “harmonia coerciva” (NADER, 1991) que, ao invés de propiciar a autonomia dos indivíduos envolvidos no procedimento conciliatório, poderia contribuir para reproduzir formas paradoxais de autonomia e aprofundar as assimetrias (materiais e simbólicas) entre as partes e deslocar a ênfase do debate social e político – que subjaz as injustiças “traduzidas” no conflito de classes juridificado – para as capacidades comunicativas dos indivíduos em encontrar a “solução” do litígio. Na visão de Nader (1991), a “harmonia coerciva” opera de maneira a controlar a “definição do problema” ou das “causas básicas” da manifestação dos conflitos (como as desigualdades de poder e as injustiças socioeconômicas), tendo em vista que a aceitação geral da harmonia como essencialmente benéfica acabaria por deslocar a ênfase da ação política para a capacidade de resolver conflitos interpessoais.

Conforme salientam Hartmann e Honneth (2009, p. 412), no contexto neoliberal, “os cidadãos tendem cada vez mais a perceber os seus desempenhos, seus êxitos e seus fracassos de maneira individualizada, de modo que já quase não parece ser possível estabelecer uma referência a um todo maior”. Dessa forma, estaríamos diante de uma autonomia puramente individual que, entendida enquanto formas de liberdade jurídica e/ou moral, tenderia a gerar “consensos superficiais” (SENNETT, 2000) nos quais a discussão sobre as questões de justiça encontra-se desvinculada da problematização dos contextos prévios necessários ao reconhecimento das capacidades e propriedades dos indivíduos. Nesta perspectiva, “esta forma superficial de cooperação, no entanto, não é capaz nem de permitir que as propriedades intrínsecas às ocupações dos indivíduos sejam positivamente apreciadas de forma duradoura, e nem as contribuições interdependentes [...] sirvam efetivamente na resolução de problemas comuns” (MACIEL; TORRES, 2007, p. 192).

Além disso, conforme salienta Pinzani (2013), a liberdade contida no ideal da autonomia individual também pode ser entendida em seus paradoxos, o que permitiria explicar o sucesso da revolução neoliberal para além de suas condições objetivas, como a globalização econômica:

Os imperativos colocados por tais fatores objetivos não são percebidos pelos indivíduos como meras imposições externas, mas são internalizados e naturalizados, a ponto de que, por exemplo, a situação de incerteza e precariedade provocada por eles é vista pelos indivíduos como expressão de liberdade de vínculos e de chance de

autorrealização pessoal. É difícil explicar como foi possível que os indivíduos se convencessem disso, sem recorrer à ideia de que a própria noção de liberdade ou autonomia é inerentemente paradoxal e pode resultar no seu contrário (PINZANI, 2013, p. 313).

Para Honneth, as sociedades modernas engendrariam um tipo de individualismo muito próximo à ideia de liberdade negativa¹¹¹ que, na realidade social, caracterizaria uma “liberdade jurídica”, na qual se expressa a ideia de que os indivíduos devem desfrutar do direito de agir sem restrições externas e sem coerções para perseguir os objetivos que eles mesmos se propuseram (HONNETH, 2015, p. 58). Assim, “elabora-se uma justiça caracterizada pelo egoísmo, na qual o direito restringe liberdades em favor de uma convivência pacífica em que cada um possa levar a cabo seus interesses oriundos da natureza ou do espírito” (ROSENFELD; MELLO; CORRÊA, 2015, p. 672). Por seu turno, ainda segundo o autor, pode-se falar em uma liberdade reflexiva¹¹² ou moral que “se estabelece, antes de tudo, somente pela relação do sujeito consigo mesmo; nessa segunda ideia, é livre o indivíduo que consegue se relacionar consigo mesmo de modo que em seu agir ele se deixe conduzir apenas por suas próprias intenções” (HONNETH, 2015, p. 58-59). Assim, como aponta Pinzani (2013, p. 313), devemos ter em mente que “o próprio conceito de liberdade sempre pode levar ao isolamento social e ao egoísmo”.

¹¹¹ Como variantes filosóficas dessa vertente da liberdade negativa, Honneth destaca tanto o existencialismo de Jean-Paul Sartre quanto o libertarismo de Robert Nozick. De modo resumido, para Sartre, a liberdade do indivíduo consiste na imperiosidade do ato puro e desimpedido do decidir, para que a ação resultante seja quantificada como “livre”. Como afirma Honneth, “no pathos existencialista, a liberdade incondicionada chega a um fim, num processo que se iniciou já com a determinação imperceptível pela qual apenas impedimentos externos poderiam limitar as ações de um homem” (HONNETH, 2015, p. 49-50). De acordo com Sandel (2015, p. 81), em “Anarchy, State and Utopia” (1974), Robert Nozick faz uma defesa filosófica dos ideais libertários e levanta a questão de que os indivíduos têm direitos “tão inalienáveis” e abrangentes aos quais caberia ao Estado apenas um papel limitado de fazer cumprir contratos e proteger as pessoas contra a força, o roubo e a fraude.

¹¹² De acordo com Honneth (2015), a liberdade reflexiva remonta às reflexões de Aristóteles e não deve ser entendida como mera derivação ou aprofundamento da concepção de liberdade negativa. Apesar de contemplar ideias bem diferentes acerca da autonomia do indivíduo, o cerne da ideia de liberdade reflexiva historicamente surgiu, em primeiro lugar, na proposta de diferenciação entre ações autônomas e heterônomas, que teve Rousseau como precursor em obras como *Emílio* ou da educação (1762) e *Do contrato social* (1762) (HONNETH, 2015, p. 59). Entretanto, é Kant quem irá acrescentar aos elementos da teoria da liberdade de Rousseau a interpretação da liberdade individual segundo um modelo de autolegislação (HONNETH, 2015, p. 63). Como aponta Honneth, na fórmula do imperativo categórico, Kant conseguiu condensar o resultado moral de sua argumentação talvez para sua máxima convergência, na qual o indivíduo tem o dever moral de tratar todos os demais sujeitos da mesma maneira, como autônomos, como eu próprio esperaria ser tratado por eles (*idem*, p. 65). Mattos (2006, p. 72) destaca que, ao recuperar a teoria da liberdade de Rousseau, Kant entende que a liberdade significa a descoberta dos motivos das ações dentro do indivíduo, ou seja, as fontes do bem estão em nosso interior. Kant propõe assim o princípio da racionalidade universal, a determinação de agir somente conforme máximas universais e de perceber todos os seres humanos como fins em si mesmos. Dessa forma, a “moralidade não se define de acordo com qualquer padrão específico, ela não se realiza com base em resultados, mas, sim, na *autonomia da razão individual*” (MATTOS, 2006, p. 72, grifos nossos).

Diante desta discussão, na ampliação do conteúdo semântico da conciliação trabalhista deve-se levar em consideração que, frente ao avanço das políticas de austeridade e da crescente evasão das normas trabalhistas, a autonomia deve sempre ser atrelada a uma dimensão social e relacional que, portanto, não resulte na *flexibilização da ontologia protetiva* e que, para além dos contextos intersubjetivos e das capacidades comunicativas *na* interação, não desconsidere as bases sociais e políticas nas quais se inserem os conflitos trabalhistas. Dessa forma, a incorporação do valor da *autonomia relacional*, através da inclusão da mediação humanizada na política conciliatória na Justiça do Trabalho, poderia se caracterizar como um instrumento a favor da dignidade do trabalhador e da consagração dos direitos sociais.

6.1.2 A ontologia protetiva no repertório da principiologia trabalhista

Conforme disposto no Quadro 07, o repertório baseado na *principiologia trabalhista* tem como grandezas a proteção, a irrenunciabilidade, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a cidadania, a efetividade da legislação trabalhista e o acesso à justiça, tendo como apoio normativo a *assimetria* constitutiva dos conflitos entre capital e trabalho que, historicamente, fundamenta o surgimento do direito do trabalho e a criação da Justiça do Trabalho, conforme vimos no capítulo 2 da tese. Desta forma, dentre os critérios normativos derivados do conjunto destas grandezas destacam-se: 1) a defesa da Justiça do Trabalho e da efetividade da legislação trabalhista; 2) o reconhecimento da função social dos magistrados e dos advogados trabalhistas na política conciliatória; 3) a irrenunciabilidade e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas nos acordos como critério de acordos equânimes para ambas as partes do conflito capital e trabalho.

Observamos, portanto, que o sentido de justiça do presente repertório normativo está relacionado à ontologia protetiva do direito do trabalho como forma para a obtenção da cidadania pela via dos direitos sociais. Desta forma, a conciliação – bem como as políticas conciliatórias – devem ter como critério normativo a efetivação dos direitos trabalhistas que foram descumpridos durante a vigência do contrato de trabalho. Assim, este repertório tem como potencial normativo o reconhecimento jurídico, especialmente naquela forma que se encontra atrelada à função semântica da Justiça do Trabalho na promoção da justiça social. Ou seja, esta forma de reconhecimento jurídico não está diretamente relacionada às lutas

moralmente motivadas por reconhecimento, mas a padrões já institucionalizados de reconhecimento jurídico. Segundo Honneth:

Comum [nas] diferentes formas do conflito social é em todos os casos o seu ponto de partida em uma indignação moral, que resulta da experiência de não ser reconhecido da maneira como os princípios institucionalmente ancorados, segundo a própria interpretação, fazem parecer justificado. Por isso a luta por reconhecimento comumente se consuma na forma de uma disputa pela interpretação e implementação de uma promessa de reconhecimento historicamente ainda não cumprida. Não são reivindicadas demandas aleatórias, não são feitas exigências arbitrárias por reconhecimento, mas somente aquelas que possam ter validade mediante fundamentação intersubjetiva à luz de convicções e normas compartilhadas (HONNETH, 2013, p. 171).

Dessa forma, pode-se interpretar que os conflitos judiciais que se desenvolvem na Justiça do Trabalho, em sua maioria, são o resultado de uma promessa não cumprida, durante a relação contratual, daqueles direitos instituídos pela legislação trabalhista vigente. Assim, mais do que uma “patologia da liberdade jurídica¹¹³” (HONNETH, 2015), a “judicialização das relações de trabalho” (CARDOSO, 2003; CARDOSO, LAGE, 2007) seria um sintoma do enfraquecimento desse compromisso fundamentado no ideal de cooperação na esfera do mercado de trabalho.

No Brasil, observamos no capítulo 2 que o direito do trabalho se constituiu como a materialização dos direitos sociais para determinada parcela de trabalhadores (sobretudo do setor industrial, durante grande parte do século XX), que se encontravam abrangidos pelas normas trabalhistas que foram compiladas na CLT que foi sistematizada a partir dos princípios diferenciadores contidos no direito trabalhista, sobretudo o princípio da proteção. Da mesma forma, constatamos que o sentido de justiça do repertório normativo da principiologia trabalhista corresponde a esta ontologia protetiva, como forma de se garantir a cidadania e os próprios direitos sociais aos trabalhadores litigantes e pacificar o conflito entre capital e trabalho. Assim, a concepção de justiça social deste repertório é baseada no princípio

¹¹³ Na visão de Honneth (2015), o sistema institucionalizado da liberdade jurídica (liberdade negativa) se configura como uma “porta de entrada” para a manifestação das patologias sociais, que decorriam da incapacidade dos atores sociais de “entender e efetivar adequadamente o sentido das margens de ação que lhes abre o direito” (HONNETH, 2015, p. 161). Honneth identifica duas patologias da liberdade jurídica, sendo que a primeira corresponde às acentuadas tendências de que, em caso de conflito ou controvérsias, se deteriorem o potencial do arbítrio comunicativo entre os sujeitos. Nessa hipótese, ocorreria uma “inversão de um meio em um fim em si mesmo”, pois o motivo que originou a contenda acaba por ser esquecido, sendo a compreensão do significado da liberdade definido com base nos ganhos em termos jurídicos ou na somatória dos direitos disponíveis para os indivíduos (HONNETH, 2015, p. 162). Uma segunda forma patológica ocorre quando “a ideia de, por um breve período, aliviar a própria ação dos deveres intersubjetivos sob a proteção do direito é despojada de seus limites temporais e torna-se um único ponto de referência da própria autocompreensão” (*idem*).

da igualdade como forma de sanar as desigualdades socioeconômicas. Ou seja, tendo em vista a assimetria material e simbólica entre capital e trabalho, faz-se necessária a existência do princípio protetivo, que não deveria ser afastado nos acordos trabalhistas e nas políticas conciliatórias. Em relação ao princípio da igualdade, com base em T.H. Marshall, Honneth afirma que:

Marshall parte daquela situação de ruptura já descrita, pela qual se mede a distinção elementar entre constituições jurídicas tradicionais e modernas: só com o desacoplamento entre as pretensões jurídicas individuais e as atribuições sociais ligadas ao status se origina o princípio de igualdade universal, que daí em diante vai submeter toda a ordem jurídica ao postulado de não admitir mais, em princípio, exceções e privilégios. [...] Como os direitos políticos de participação, os direitos sociais de bem-estar também surgem na sequência de uma ampliação, forçada “a partir de baixo”, do significado que se associa à ideia de “igualdade de valor”, própria da condição de membro de uma coletividade política (HONNETH, 2003, p. 188-190).

Entretanto, deve-se levar em consideração que, diferindo do contexto europeu, em um país como o Brasil, marcado historicamente pela informalidade e por um direito do trabalho que abarca determinadas categorias profissionais em detrimento de outras (SANTOS, 1987), o reconhecimento jurídico nunca alçou o seu potencial de generalização (HONNETH, 2003, p. 193-194). Assim, para uma determinada parcela de trabalhadores, o reconhecimento jurídico se configurava como um eterno porvir, sendo o status jurídico conferido pelos direitos sociais e previdenciários uma possibilidade nunca plenamente alcançada. Nesta perspectiva, para aqueles trabalhadores que têm os seus direitos trabalhistas burlados na vigência do vínculo empregatício, ou ainda para aqueles que buscam o reconhecimento deste vínculo, e que resolvem ingressar com uma ação trabalhista, a Justiça do Trabalho representaria aquela expectativa de reconhecimento alcançada *a posteriori* pela via institucional.

Sobre o reconhecimento da função social dos magistrados e dos advogados trabalhistas na política conciliatória, assim como no repertório do *modelo alternativo*, esta exigência normativa se encontra relacionada com a defesa da cidadania dos jurisdicionados. Neste sentido, conforme salienta Silva (2019), a “função social” das profissões jurídicas só passa “a fazer parte do horizonte de significados dos atores sociais quando estes assumem para si a responsabilidade pela construção do Direito do Trabalho, o que é possível principalmente através da hermenêutica jurídica que é realizada por estes intérpretes da lei”. Sobre os magistrados trabalhistas, Morel e Pessanha (2007, p. 107) observam que “preocupados em resguardar a função social da Justiça do Trabalho, os magistrados defendem a ampliação do acesso a ela, a manutenção de suas características particulares e as medidas que agilizem o processo e a execução das sentenças”. Além disso, em ambos os repertórios,

podemos observar que a posse e o reconhecimento social da competência jurídica – mais do que uma dimensão prática na coordenação da ação rotineira – também se relacionam com a constituição da identidade desses profissionais, como evidenciam um conjunto de trabalhos empíricos na área da sociologia jurídica brasileira (cf. BONELLI, 2002; MOREL; PESSANHA, 2007; SILVA, 2019). Assim, seguindo a intuição de Honneth (2003) sobre a centralidade do reconhecimento na constituição da identidade dos indivíduos, podemos argumentar que a capacidade crítica é construída nos processos de socialização, ou seja, ao longo das relações intersubjetivas que esses atores sociais mantêm com os seus parceiros de interação na comunidade de valores (HONNETH, 2003).

Neste repertório, a problematização do contexto político e social contemporâneo, marcado pelo desrespeito às normas, desemprego e crises econômicas e sociais, reforçaria a defesa da relevância normativa do princípio da proteção ao trabalhador como exigência normativa dos acordos equânimes. Neste sentido, a ontologia protetiva fundamenta a denúncia aos efeitos do neoliberalismo no desmantelamento dos direitos sociais e trabalhistas:

Descaracteriza a própria noção de direitos, desvinculando-os do parâmetro da justiça e da igualdade, fazendo-os deslizar em um campo semântico no qual passam a ser associados a custos e ônus que obstam a modernização da economia, ou então a privilégios corporativos que carregam anacronismos que precisam ser superados para que o mercado possa realizar plenamente suas supostas virtudes civilizadoras (TELLES, 1998, p. 35).

Neste sentido, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) integra esta racionalidade neoliberal ao promover uma série de alterações legais que implicaram na flexibilização do rol protetivo da legislação trabalhista, em um contexto marcado pelo avanço das políticas de austeridade, e que se relacionam diretamente com a gramática da conciliação, conforme se observará a seguir.

Na gramática da conciliação trabalhista (principalmente, no repertório baseado na *principiologia trabalhista*), o acesso à justiça configura-se como uma prerrogativa fundamental na cidadania pela via dos direitos sociais e trabalhistas. Sobre a questão do acesso à justiça, conforme vimos no capítulo 5, a Reforma Trabalhista introduziu um conjunto de dispositivos legais que, tendo como principal justificativa a redução da judicialização das relações de trabalho, acabaram por dificultar o ajuizamento das ações trabalhistas, dentre os quais se destacam a limitação ao benefício da justiça gratuita, o pagamento dos honorários periciais, dos honorários sucumbenciais, dentre outros artigos, conforme esquematizado no quadro abaixo:

Quadro 08: Sistematização das principais alterações processuais instituídas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)

ALTERAÇÕES PROCESSUAIS	PRINCIPAIS MUDANÇAS
<i>Limitações ao acesso à justiça</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 790, § 3º e 4º (Benefício da Justiça Gratuita); • Art. 790-B, § 4º (Honorários periciais); • Art. 791-A; § 4º (Honorários advocatícios sucumbenciais); • Art. 793-D (Litigância de má-fé); • Art. 840, § 1º. 3º (Liquidez do pedido); • Art. 844, § 2º e 3º (Custas processuais e extinção do pedido)
<i>Introdução do “processo de homologação de acordo extrajudicial”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capítulo III-A – Art. 855-B, § 1º e 2º; C; D e E e parágrafo único. (Acordo extrajudicial)

Fonte: Elaboração própria.

Conforme vimos no capítulo 3, ao tratarmos do “Movimento pelo acesso”, a fim de sanar as barreiras ao pleno acesso à justiça, o princípio da gratuidade visa tornar o processo menos oneroso para os trabalhadores que, em muitos casos, enfrentam uma série de barreiras econômicas e simbólicas para ingressar e dar continuidade à sua demanda na justiça, especialmente àqueles trabalhadores que não possuem vínculo empregatício na propositura da ação, que nortearam a primeira onda de acesso à justiça. Em contrapartida, com a Reforma Trabalhista o benefício da justiça gratuita passou a ser condicionado por um critério econômico. Sobre os honorários periciais, em linhas gerais, ainda que o trabalhador seja beneficiário da justiça gratuita deverá arcar com estas custas, podendo para tanto utilizar os créditos trabalhistas que tenha obtido na propositura de outra ação trabalhista¹¹⁴. A mesma lógica se encontra presente no artigo que prevê o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, ou seja, os honorários da parte contrária, em no mínimo de 5% e no máximo de 15% sobre o valor da liquidação da sentença ou do valor atualizado da causa, sendo também possível a retenção de créditos de outro processo trabalhista. Em linhas gerais, esse

¹¹⁴ De modo mais claro, cita-se um exemplo para ilustrar a aplicação de tal dispositivo: “tomemos como exemplo uma ação pelo pagamento do adicional de insalubridade, entre outros pedidos, como o pagamento de verbas rescisórias ou horas extras. Se a perícia conclui pela inexistência de insalubridade e a sentença a acata, indeferindo esse pedido, e condena o empregador apenas ao pagamento de verbas rescisórias ou horas extras, a obrigação pelo pagamento dos honorários do perito será do reclamante empregado e esse valor poderá ser retido do crédito obtido pelo pagamento das parcelas rescisórias ou das horas extras, ainda que o empregado seja beneficiário da justiça gratuita” (DOSSIÊ CESIT, 2017, p. 63-64).

conjunto de alterações processuais, que estão diretamente relacionadas com a questão do acesso à justiça, pode ser sistematizado da seguinte maneira:

a) a necessidade de indicação de valor no ajuizamento das ações, que poderia ser interpretado como a necessidade de identificação de pedidos líquidos às petições iniciais, o que nem sempre é fácil na medida em que são as empresas que detêm as documentações dos empregados que poderiam ser utilizadas como instrumento probatório; b) a sucumbência recíproca, onde ambas as partes poderão ser condenadas a pagar honorários ao advogado da parte adversa em relação aos pedidos indeferidos; c) a justiça gratuita parcial ou limitada, pois determina um critério salarial objetivo para o deferimento do benefício (antes mesmo de avaliar os critérios subjetivos), e mesmo para o beneficiário é exigido o pagamento de honorários periciais, quando os casos concretos exigirem essa medida (SILVA, 2019, p. 184).

Em síntese, essas alterações processuais ao cercearem a gratuidade da justiça, acabam por impor uma série de ônus para os reclamantes que perdem, mesmo que parcialmente, as ações trabalhistas, o que pode tornar a decisão dos trabalhadores de ingressar na justiça mais “arriscada”. Além disso, essas medidas aprofundam as assimetrias referentes às “capacidades jurídicas” dos litigantes – principalmente àquelas atinentes às vantagens e desvantagens estratégicas de acordo com os recursos financeiros das partes –, onerando os trabalhadores e dificultando o seu poder de barganha, o que se acentua nos processos envolvendo como parte reclamada as empresas que figuram como grandes litigantes na Justiça do Trabalho. Nesse ponto, essas barreiras à gratuidade da justiça poderiam limitar a cobrança de direitos previstos em lei por parte dos trabalhadores, incorrendo em uma forma de “privação dos direitos” sociais e trabalhistas (HONNETH, 2003), o que, por sua vez, seria incompatível com o potencial moral do repertório da principiologia trabalhista.

Ao retomar os debates tecidos sobre a normatividade do trabalho a partir da teoria da justiça de Honneth, partimos do entendimento no qual a esfera do agir econômico deveria propiciar a manifestação das distintas magnitudes morais como os sentimentos de injustiça que, segundo o autor (2015, p. 367), assumem o “papel de indicadores” na análise da realização dos princípios de solidariedade subjacente a essa esfera. Assim, ao restringir ou cercear o potencial normativo do reconhecimento jurídico e social corre-se o risco de contribuir para solapar o ideal da cooperação na esfera do mercado (HONNETH, 2015, p. 327). Acrescenta-se ainda a possibilidade de que ao obstaculizar o ingresso de ações, estimular a negociação individual fora da jurisdição trabalhista e tornar facultativa a participação e assistência dos sindicatos, esses dispositivos contribuam para reforçar o fenômeno da “privatização do descontentamento” na esfera do mercado de trabalho (HONNETH; 2015). De acordo com Honneth (2015, p. 472), as irregularidades na esfera do

trabalho na sociedade, registradas subjetivamente e consideradas “injustas” pela maioria dos trabalhadores, por não suscitarem reações coletivas de rechaço ou, no caso em tela, reparações na esfera judicial, são assimiladas individualmente e podem acarretar um quadro de adoecimento e sofrimento para os trabalhadores, que acabam por se responsabilizar pelos fracassos oriundos das condições estruturais do mercado de trabalho (HONNETH, 2015).

No mesmo sentido, os acordos extrajudiciais se inserem na racionalidade neoliberal da Reforma Trabalhista que, tendo como justificativa a redução da judicialização das relações de trabalho, centra-se em uma concepção individualista da autonomia e da liberdade jurídica. Nesta perspectiva, apesar de não integrarem a gramática da conciliação trabalhista, ressalta-se a possibilidade de os acordos extrajudiciais resultarem em “fraudes”, conforme apontado pelos advogados trabalhistas entrevistados, o que fere tanto o sentido de justiça da *autonomia* (enquanto autonomia relacional) quanto a *ontologia protetiva* do direito do trabalho. Seguindo Honneth, podemos afirmar que, sob a égide das políticas neoliberais, ocorre um progressivo retorno da interpretação na qual o mercado de trabalho caracteriza uma esfera de liberdade puramente individual. Em contrapartida, segundo o autor:

No mercado econômico, os atores só podem desfrutar da liberdade contratual que lhes é concedida se ao mesmo tempo souberem se vincular a acordos, convenções e normas de caráter limitante, e os indivíduos só podem recorrer à proteção jurídica de sua esfera privada se puderem abandonar o pano de fundo comunicativo de uma vida real que não seja resultado de processos jurídicos (HONNETH, 2015, grifos nossos, p. 157).

Vemos, portanto, a complementaridade do reconhecimento jurídico e da estima social na esfera do mercado de trabalho. A partir da noção das “boas práticas” e do reforço à função social e o compromisso ético dos advogados trabalhistas, nos acordos extrajudiciais as normas pactuadas entre empregados e empregadores, não se pode perder de vista o princípio da proteção enquanto medida do justo, bem como deve impor limites e parâmetros para o funcionamento do mercado, especialmente em contextos marcados pela crise econômica, nos quais o rol protetivo dos direitos sociais se vê ameaçado pelas medidas de austeridade fiscal, “[...] definida como política de ajuste fundada na redução dos gastos públicos e do papel do Estado, sob o argumento de que, diante do contexto de crise econômica e de aumento da dívida pública, a austeridade é a saída necessária, constituindo a base da defesa das reformas estruturais apresentadas” (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018, p. 479). Neste viés, a

possibilidade de um compromisso¹¹⁵ entre o repertório da principiologia trabalhista e o modelo alternativo de justiça se configura como uma alternativa para o enfrentamento dos retrocessos normativos advindos com a Reforma Trabalhista, principalmente no tocante ao acesso à justiça.

Neste sentido, defendemos a ideia de que é possível que os repertórios normativos da principiologia trabalhista e do modelo alternativo de justiça sejam integrados a partir de uma “relativização” de suas grandezas no interior da gramática da conciliação trabalhista (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007). Ou seja, do ponto de vista teórico, essa possibilidade pode ser entendida enquanto um compromisso entre princípios de justificação distintos, que se mostram como uma alternativa para que as críticas dos repertórios normativos tenham maior eficácia frente aos obstáculos que impedem a efetivação de seus princípios de justiça, tendo em vista que “nenhuma sociedade possui um sistema único de justificação sobre aquilo que é justo ou injusto” (NACHI, 2006, p. 174). Segundo Ricoeur:

O compromisso é aquilo essencialmente ligado ao pluralismo da justificação, isto quer dizer, aos argumentos que as pessoas mobilizam nos conflitos. Não existe uma super-regra para resolver os conflitos, mas disso resultam os conflitos ao interior de uma ordem homogênea onde as pessoas se reconhecem, os comerciantes e os compradores se situam numa ordem comercial, e as regras que regem esta ordem são diferentes daquelas que aparecem, por exemplo, na ordem familiar¹¹⁶ (RICOEUR, 1991, p. 2, *apud* NACHI, 2006, p. 175).

Um compromisso deve visar um bem comum, o que permitiria integrar os seres, objetos e dispositivos de mundos diferentes, lhes conferindo uma nova configuração na arquitetura axiológica do modelo gramatical (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; NACHI, 2006, p. 176). No caso da conciliação trabalhista, pretendemos demonstrar que o compromisso firmado entre os dois repertórios normativos tem o potencial de tornar as críticas à “lógica gestonária” mais “robustas”, visando à efetivação dos princípios de justiça na construção dialógica dos acordos. Diante disto, a partir de um diálogo com a teoria da justiça de Honneth, buscaremos demonstrar que o compromisso entre a *concepção protetiva* e o ideal *da autonomia* na gramática da conciliação seria possível por meio da “construção

¹¹⁵ A esse respeito, observamos, no interior da gramática da conciliação trabalhista, a existência de um problema teórico que indicaria que as controvérsias jurídicas sobre os sentidos da conciliação derivariam de uma suposta incompatibilidade dos apoios normativos dos repertórios: por um lado, a assimetria das partes, que é basilar à ontologia protetiva do direito do trabalho; e, por outro lado, a noção de simetria das partes, que integra a autonomia no repertório do modelo alternativo de justiça. Em nosso entendimento, este problema deriva do caráter paradoxal da autonomia – que pode vir a resultar na flexibilização da ontologia protetiva –, cujos sentidos de justiça na realidade empírica integram as distintas sensibilidades jurídicas.

¹¹⁶ Tradução livre da autora.

dialógica dos acordos”, na qual a noção de autonomia se encontraria atrelada ao *autorrespeito* e à *autoestima*.

Enquanto o repertório normativo do modelo alternativo de justiça tem a liberdade como o princípio de justiça, o repertório da principiologia trabalhista ancora-se na igualdade como princípio que informa as grandezas desse modelo. Honneth e Anderson expõem que na tradição liberal o autorrespeito e a autonomia devem andar lado a lado, tendo em vista que “se uma pessoa não consegue ver a si mesma como deliberadora competente e como co-autora legítima de decisões, é difícil ver como ela se levaria a sério em seu próprio raciocínio prático sobre o que fazer” (HONNETH; ANDERSON, 2011, p.90). Na abordagem do reconhecimento, entretanto, a garantia “[...] de direitos não assegura diretamente a autonomia (no sentido negativo de bloquear a interferência), mas garante a autonomia por meio da garantia do autorrespeito” (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 91-92).

Os sentidos de justiça da gramática da conciliação, portanto, vinculam-se às avaliações normativas dos atores sobre o desenvolvimento das políticas conciliatórias. Nesse sentido, conforme argumentado anteriormente, o repertório normativo da principiologia trabalhista possui como autorrelação positiva, em sua concepção teórica, o autorrespeito, e como forma de desrespeito a privação de direitos e a exclusão, o que na prática implica na *flexibilização da ontologia protetiva*. Enquanto isso, o repertório normativo do modelo alternativo de justiça tem, na sua dimensão teórico-normativa, a autorrelação prática da autoestima, sendo a degradação e a ofensa a sua forma de desrespeito, o que incorre na prática em uma forma de *harmonia coerciva* (NADER, 1991).

Para que a autorrelação positiva do reconhecimento jurídico e da comunidade de valores no tocante à gramática da conciliação trabalhista possa ser plenamente efetivada no âmbito das práticas sociais, tanto a ontologia protetiva quanto a autonomia devem estar fundamentadas no conceito de autonomia relacional, tendo em vista que:

Autonomia é uma dimensão relacional, intersubjetiva, não uma conquista monológica; aquilo que nos ajuda a adquirir uma tal autonomia resulta de outra matéria que não aquela de que consiste um bem a ser distribuído; ela se compõe de relações vivas de reconhecimento recíproco que são justas na medida em que através delas e dentro delas aprendemos a valorizar reciprocamente nossas necessidades, convicções e habilidades (HONNETH, 2009a, p. 354).

A importância da autoestima para a autonomia se expressa no fato de que essa forma de autorrelação “[...] pressupõe não somente um certo grau de abertura quase afetiva, mas também certos recursos semânticos” (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 96). Nesse ponto, os autores recorrem à teoria dos atos de fala para explicitar a importância do significado no

contexto, sendo esse concebido em sua dimensão normativa e valorativa do campo simbólico-semântico. Nesse sentido, as escolhas de vida das pessoas dependem de um conjunto de atribuições valorativas construídas socialmente. No que tange aos conceitos de autonomia e vulnerabilidade intersubjetiva, os autores afirmam que:

[...] para o exercício da autonomia, os indivíduos não são somente dependentes de um ambiente semântico-simbólico que “os aproxime”, permitindo assim que uma autointerpretação rica seja possível; eles são também vulneráveis a ambientes semântico-simbólicos hostis e denigrantes [sic] que violam ou limitam sua ação autônoma mais diretamente. Dessa maneira, uma noção de justiça social que esteja seriamente comprometida com a proteção da autonomia dos indivíduos tem de incluir uma proteção contra ameaças de denigração [sic] (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 96).

Portanto, a autonomia relacional deve considerar uma análise do contexto institucional das práticas e dos “dispositivos gestionários” que bloqueiam a efetivação das competências críticas e morais dos atores sociais (BOLTANSKI, 2009). Observamos que, para mitigar esses efeitos adversos, o repertório normativo do modelo alternativo de justiça é baseado na ideia da aproximação entre as partes, nos “espaços do diálogo” (os CEJUSC’s) que se diferenciam das salas de audiência por meio de objetos (como as mesas redondas, por exemplo) e dispositivos (como a tentativa de fornecer maior tempo às audiências) que buscam promover uma “simetrização” entre os atores que participam da resolução do conflito. Por sua vez, essa autonomia relacional perde a capacidade de se efetivar caso afaste as grandezas associadas à *ontologia protetiva* do direito do trabalho (como a indisponibilidade e a irrenunciabilidade dos direitos, bem como a inafastabilidade da participação dos advogados trabalhistas na garantia da cidadania dos jurisdicionados, além da plenitude do acesso à justiça).

Em razão disso, argumentamos que, no âmbito da coordenação da ação social, a efetivação desse compromisso (provisório e contingente) se daria por meio do que denominamos como “construção dialógica dos acordos”, que é baseada nas competências (jurídicas, morais, críticas) mobilizáveis na interação e nos “recursos semânticos” relevantes no âmbito da situação nos contextos do sistema de justiça, e se caracteriza como um “tipo-ideal” que busca articular as grandezas de ambos os repertórios – isto é, a irrenunciabilidade, a indisponibilidade, a cidadania, os direitos sociais, o acesso à justiça, a efetividade da legislação, a pacificação social, o harmonia, o diálogo, o empoderamento das partes, a linguagem dos sentimentos, a empatia –, tendo como ideia de bem comum a dignidade de todos os atores envolvidos no procedimento conciliatório: os trabalhadores, os empregadores, os servidores que atuam como conciliadores/mediadores, os magistrados e os advogados trabalhistas.

Com isso, a “construção dialógica dos acordos” configura-se como um tipo-ideal que visa “dar conta” das formas de reconhecimento jurídico aos trabalhadores, e da comunidade de valores para os atores envolvidos com o processo conciliatório. Conforme mencionamos anteriormente, a efetivação do compromisso pressupõe uma reconfiguração das grandezas atribuídas aos mundos, e nesse sentido aos seres, objetos e dispositivos que o integram. Nessa perspectiva, tendo em vista que a política conciliatória tem como objetivo final a prestação jurisdicional, levando-se em conta a função social da Justiça do Trabalho e dos profissionais do mundo jurídico que atuam nesse contexto institucional, estes devem voltar a coordenação das suas ações de maneira a propiciar, em primeiro lugar, o reconhecimento jurídico aos trabalhadores. Por isso, os potenciais de autorrelações positivas dos demais atores do judiciário – essencialmente na possibilidade de autoestima que pode advir de suas atuações – nunca poderá afastar a efetividade dos direitos trabalhistas.

Ao direcionarmos a análise para os contornos pragmáticos, na coordenação da ação dos advogados trabalhistas entrevistados, estes evidenciaram a preocupação com a “burla de direitos”, reforçando a importância do princípio da proteção do direito do trabalho como forma de equilibrar a assimetria constitutiva dos conflitos trabalhistas. Além disso, podemos perceber que os “acordos justos” seriam fruto de uma construção que envolveria tanto as partes (trabalhadores e empregadores), os magistrados, os servidores dos CEJUSC’s e os advogados trabalhistas. Neste viés, o “contexto” e a “utilização” da mediação e da conciliação – além da avaliação do caso concreto – seriam essenciais para evitar a celebração dos “maus acordos”, nos quais os limites “éticos” da advocacia e da magistratura trabalhista seriam “borrados” pelos imperativos de celeridade e eficiência.

A construção dialógica dos acordos, enquanto sentido prático do compromisso entre os repertórios normativos, deve remeter ao diálogo, às expectativas de justiça das partes, à transparência e à ética dos advogados, magistrados e servidores, sendo a observância do princípio da proteção a medida dos acordos justos. Por sua vez, a “condução do acordo” remete a uma ação instrumental, isto é, a uma lógica de ação inscrita preponderantemente em um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000).

Por fim, convém destacar que esse projeto de compatibilização dos repertórios na gramática permitiria tornar as críticas à “gestão pelos números” no judiciário trabalhista mais “robustas”, na medida em que as grandezas se reforçariam mutuamente nas denúncias aos efeitos adversos da “lógica gestonária” na política conciliatória, conforme se observará na seção 6.2.

6.2 A dominação gestonária e a aceleração social na gramática da conciliação trabalhista: a *harmonia coerciva* e a *flexibilização da ontologia protetiva* na condução dos acordos

Ao longo desta seção, seguindo a proposta de Boltanski¹¹⁷, nos dedicaremos a analisar a “força” do conteúdo da crítica dos repertórios normativos à “gestão pelos números” na política conciliatória. Antes, recuperaremos os elementos conceituais do modo de dominação gestonário (BOLTANSKI, 2009), que foi brevemente apresentado na introdução da tese, abordando o funcionamento das ferramentas de gestão (as metas, os rankings e as avaliações quantitativas) e a sua afinidade com a “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995) que tem como ideário a eficiência, a celeridade e a modernidade, conforme apresentado no Quadro 07.

No contexto brasileiro, a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) – que se insere no âmbito da Reforma do Judiciário (EC 45/2004) – e o desenvolvimento das ações e das políticas de incentivo à via consensual caracterizam a adoção de um modelo gestonário (a “gestão pelos números”), na qual as ferramentas de gestão ocupam um lugar central na avaliação do desempenho dos atores estatais. Advindo do mundo das empresas, o modelo gerencial compreende uma forma de avaliação da atividade governamental que repousa sobre os “sistemas números”, cujas metas e os objetivos das políticas judiciárias ficam restritos a um corpo técnico, o que não é necessariamente problemático, mas, a depender de seus usos, pode contribuir para neutralizar os procedimentos democráticos, pois “se encontra subtraído do debate público e da crítica dos cidadãos” (OGÍEN, 2013, p. 35). Assim, a “lógica gestonária”, que integra o ideário destes modelos gestonários na esfera pública e/ou privada, visa suscitar o engajamento dos atores sociais com a “a cultura do resultado” (OGÍEN, 1995).

Para Boltanski, as sociedades capitalistas democráticas se caracterizam por uma forma de dominação – denominada como gestonária “para recordar a importância que têm as disciplinas de gestão” – que é compatível com as exigências procedimentais democráticas, nas quais “os fatos e as ações realizadas em um espaço público estão sujeitos a explicações e

¹¹⁷ Na visão de Boltanski (2009), além da descrição e da modelização das críticas empreendidas pelos atores sociais, a tarefa do sociólogo consistiria em empreender uma “crítica de segunda ordem” que buscaria identificar os bloqueios que se impõem ao exercício da crítica.

discussão, e as pretensões antagonistas das pessoas estão sujeitas às provas de realidade, pelo menos quando as disputas ocorrem no espaço público” (BOLTANSKI, 2013, p. 448). Nesta perspectiva, a dominação gestonária não impede a mudança, mas, ao contrário, defende a sua *necessidade* enquanto “fonte de energia” no desenvolvimento societário e, na mesma medida, atua de modo a conduzir os rumos dessa “mudança que será imposta a todos, mais tarde, inevitavelmente” (*idem*, p. 453).

Esta **forma de controlar a crítica ao incorporá-la** é reforçada pelo fato de que a dominação pela mudança reivindica, ela mesma, a crítica da qual priva aqueles que querem se opor a ela. Mas é uma crítica interna, construída à imagem das discussões científicas que se instauram apenas entre aqueles que detêm a autoridade necessária, justificada por suas competências, ou melhor, por seus títulos, para fornecer uma opinião pertinente (BOLTANSKI, 2013, p. 456, grifos nossos).

Neste sentido, a audiência pública do CNJ para a regulamentação da política judiciária na Justiça do Trabalho evidencia essa “limitação” do “espaço da crítica que deve ser ouvida” pelas instituições e seus representantes, tendo em vista que – evocando o caráter técnico do evento – a “abertura” ao procedimento crítico permaneceu restrita aos *experts* da área jurídica (BOLTANSKI, 2013, p. 448). Assim, convém lembrar que apenas um dos palestrantes, não possuía formação na área, atuando como Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA). Em sua fala, Artur Bueno ressaltou que “o movimento sindical” não poderia “ficar alheio” aos debates propostos pelo CNJ, tendo em vista que os trabalhadores seriam os atores sociais mais “lesados” com os rumos de uma política conciliatória que acabe não responsabilizando “aquele empregador que deixa de cumprir com o seu dever” e que recorre aos acordos como uma forma de se evadir da lei.

Dessa forma, apesar da lucidez e da validade das competências críticas e morais dos *experts*, esta crítica interna pode ser mais facilmente “incorporada” pela “dominação gestonária”, tendo em vista que os “responsáveis” pelas regulamentações, na maioria das vezes, acabam por se apropriar de partes de seu conteúdo moral adaptando-o aos dispositivos que são compatíveis com a reprodução do “estado de coisas” vigente (BOLTANSKI, 2009; OGIÉN, 1995). Além disso, conforme salientou uma das advogadas entrevistadas na pesquisa, que também esteve presente na audiência pública do CNJ, mesmo após a Resolução 174/2016, ainda permaneceria em aberto a possibilidade de esta política judiciária ser alterada, para possibilitar a participação de alunos das escolas de Direito (estagiários) como

mediadores/conciliadores nos CEJUSC's¹¹⁸, o que contraria os posicionamentos defendidos no repertório da *principiologia trabalhista* e do *modelo alternativo* na construção destes “espaços do diálogo”, que seriam restritos à atuação dos membros internos (juízes e servidores), sob contínuo aperfeiçoamento nos cursos de capacitação profissional fornecidos pelos NUPEMEC's dos TRT's. Neste sentido, os dispositivos gestionários possuem um caráter processual que, aliado “às pressões temporais” de celeridade e inovação nas esferas públicas (ROSA, 2019, p. 528), permitiriam a constante alteração dos “formatos das provas”, nas quais, evocando o caráter “pontual” e supostamente “técnico” destas mudanças, acabariam por encurtar o tempo da deliberação democrática e cercear a abertura ao procedimento crítico, tanto da crítica interna quanto da crítica externa (BOLTANSKI, 2009).

Na análise do conteúdo da crítica da gramática da conciliação à “gestão pelos números” evidencia-se a incompatibilidade da avaliação quantitativa das Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista, bem como da realização de “mutirões” de acordo, com a construção dialógica dos acordos. Neste sentido, frente às pressões temporais por celeridade e eficiência, as audiências trabalhistas tendem a se aproximar de um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000) no qual se verifica a redução do tempo dedicado ao diálogo sobre as questões de justiça e direitos na construção conjunta das soluções.

Além disso, nas SNCT's participam, principalmente, as “grandes litigantes” que, em linhas gerais, constituem as entidades corporativas que habitualmente se relacionam com o judiciário (GALANTER, 2015). Conforme observamos na crítica do repertório da *principiologia trabalhista*, o não cumprimento de direitos trabalhistas na vigência do contrato de trabalho pode resultar em uma prática financeiramente vantajosa para as grandes litigantes: após a rescisão do contrato, o trabalhador pode ou não ingressar na JT e, na eventualidade do litígio, na etapa de negociação do acordo, a empresa poderá negociar valores mais baixos ao que seria devido caso optasse pela observância estrita da lei durante o contrato de trabalho.

Neste viés, como destaca Boltanski (2013, p. 449), uma das “propriedades mais relevantes” das formas de dominação no modelo gestionário é que ela é “sem sujeitos”, pois é baseada em dispositivos impessoais nos quais os dominantes (atores individuais ou coletivos)

¹¹⁸ Conforme salientou a entrevistada, a principal justificativa evocada para a alteração da resolução, seria a falta de recursos orçamentários: “Fiquei muito preocupada, porque é tudo o que o [...] e um grupo de pensadores da conciliação querem, porque eles alegam que a Justiça do Trabalho, os servidores e o orçamento não têm condições de dar a amplitude que eles desejam aos Núcleos se eles continuarem engessados nessas regras que nós exigimos que existissem. Porque essas regras só existem porque a ABRAT exigiu!”.

podem tirar maior ou menor proveito, dependendo do seu “poder de agir” e das “estratégias que adotam”. Assim, as SNCT convertem-se em dispositivos gestionários quando assumem um caráter preponderantemente instrumental para as “grandes litigantes” da Justiça do Trabalho, na qual as questões de justiça e os direitos trabalhistas convertem-se em “cálculos” nas planilhas, sendo a conciliação uma estratégia mobilizada pelos atores empresariais na redução do “passivo” trabalhista, conforme foi apontado nas entrevistas realizadas com advogados trabalhistas na cidade de Porto Alegre/RS. Trata-se de uma estratégia que, apesar de não se restringir às SNCT’s, o que foi salientado por um dos entrevistados, acabaria sendo reproduzida no âmbito das SNCT.

Além disso, a adoção de critérios meramente quantitativos na avaliação dos resultados da SNCT reforçaria o mecanismo da “violência aritmética” que “neutraliza” tudo aquilo que não se presta à quantificação (OGÍEN, 1995). No mesmo sentido, a adoção dos rankings (o “*conciliômetro*”) caracteriza a difusão do “espírito de empresa” na avaliação do desempenho dos Tribunais. Como aponta Boltanski, esta espécie de “benchmarking” no sistema judiciário visa suscitar o engajamento dos atores sociais com a “cultura do resultado”, na qual:

Os melhores posicionados nos rankings, construídos sobre a base dos indicadores estatísticos codificados, visando à **tradução de todas as diferenças qualitativas em diferenças quantitativas** que podem nesse sentido dar lugar a **comparações**, constituem formas de descrição nas quais o objetivo explícito e reivindicado é o de incitar os atores a mudar seu comportamento de modo a otimizar sua posição hierárquica no ranking, segundo a lógica que é a da maximização do indicador¹¹⁹ (BOLTANSKI, 2009, p. 207-208).

Frente à reprodução destes dispositivos gestionário na coordenação da ação dos atores sociais nas SNCT’s, a função pedagógica das conciliações/mediações – que se daria por meio do estímulo ao reconhecimento recíproco das partes no cumprimento de suas obrigações jurídicas ou ainda na autonomia adquirida com a experiência de justiça vivenciada na autocomposição – pode vir a ser cerceada frente aos imperativos da celeridade e da eficiência na resolução das demandas. De modo correlato, a gramática da conciliação, ancorada na defesa da dignidade dos atores envolvidos com o procedimento conciliatório, denuncia a efeitos da cobrança de metas “irreais” frente ao expressivo número de processos que acarretaria no adoecimento dos juízes e servidores, de primeiro e segundo grau (Varas e TRT’s) o que, portanto, configura-se como uma forma de autonomia paradoxal que acaba por servir de justificação à reprodução da “lógica gestionária” como um *fin em si*.

¹¹⁹ Tradução da autora.

Neste sentido, a denúncia aos efeitos adversos da adoção de metas baseadas em critérios meramente quantitativos na avaliação das competências jurídicas dos magistrados trabalhistas, mais do que uma perturbação das *expectativas instrumentais* de êxito, expressariam uma *indignação moral* atrelada ao desrespeito a estes profissionais com relação à sua função social, que se faz presente na gramática da conciliação:

[...] a ação rotinizada dos seres humanos pode chocar-se com obstáculos ou no quadro referencial de expectativas instrumentais de êxito ou no quadro referencial de expectativas normativas de comportamento. Se ações orientadas ao êxito fracassam nas resistências com que deparam imprevisivelmente no campo das tarefas a serem vencidas, então isso leva a perturbações “técnicas” no sentido mais amplo; em contrapartida, se ações dirigidas por normas ricocheteiam em situações porque são infringidas as normas pressupostas como válidas, então isso leva a conflitos “morais” no mundo da vida social (HONNETH, 2003, p. 222).

No quadro das expectativas normativas de comportamento, a crítica que consegue se desvincular de seu “fundo privado” tornaria possível aos atores sociais questionarem de maneira conjunta “os formatos das provas” – as metas, as estatísticas, os índices na avaliação de seu trabalho – que integram a lógica gestonária (BOLTANSKI, 2013). Por outro lado, o engajamento com a “cultura do resultado” na vida profissional destes indivíduos também pode resultar no sentimento de “culpa” pelo não cumprimento das metas e, portanto, acarretar na “privatização do descontentamento”.

Nesta perspectiva, no interior da gramática, observa-se que a “força” da crítica adquire nuances diversas, sendo possível identificar a manifestação de uma “crítica desencantada” (BOLTANSKI, 2013), na qual derivaria o entendimento de que as “metas foram endossadas pela sociedade e pelo CNJ”. Assim, apesar da inconformidade com o “estado de coisas”, a “realidade” se apresenta como representação do mundo e, portanto, encerra a abertura da crítica para outros mundos possíveis (*idem*). Além disso, conforme vimos na seção 6.1.1, o repertório normativo baseado no *modelo alternativo de justiça* seria mais facilmente incorporado pela “lógica gestonária”, tendo em vista que o conteúdo da crítica às metas neste repertório assume um caráter mais individualizado do que na *principiologia trabalhista*.

Convém destacar que, nas sociedades contemporâneas, o engajamento com a “cultura do resultado” e com os ideais da celeridade e eficiência na prestação jurisdicional são compatíveis com as demandas aceleratórias (ROSA, 2019), que são cada vez mais internalizadas pelos indivíduos. Conforme salienta Rosa (ROSA; TZIMINADIS, 2017, p. 368), “a temporalidade seria uma dimensão de análise central” na compreensão das sociedades contemporâneas, “porque ela é um elemento essencial para a conexão das características estruturais da sociedade aos nossos mapas morais, ao que é importante para

nós, nossos julgamentos profundos”. Assim, a sensação de sermos “impelidos” a multiplicar os episódios de ação e/ou experiências por unidade de tempo frente à escassez de “recursos temporais” configura-se como uma das características da *aceleração do ritmo de vida* que, por sua vez, seria uma consequência de uma exigência de crescimento das sociedades capitalistas contemporâneas.

Como explicação para a intensificação do ritmo de vida, pode-se inferir que as demandas por crescimento, que se espraiam para todas as esferas da vida social, implicam em uma modificação nas relações intersubjetivas dos indivíduos – como nas relações de trabalho, nas relações íntimas (amor e amizade) e no âmbito da vida política e associativa. Em síntese, há uma estreita relação entre aceleração e o crescimento (quantidade) na racionalidade capitalista: “quanto mais fortemente os índices de crescimento superarem os de aceleração, maior será a carência de tempo; e, inversamente, quanto mais a aceleração superar o crescimento, mais recursos temporais serão liberados e o tempo será menos escasso” (ROSA 2019, p. 134).

Para Rosa, “a sociedade moderna pode ser entendida como ‘sociedade da aceleração’ no sentido de que ela contém em si (através de inúmeros pressupostos estruturais e culturais) uma junção de ambas as formas de aceleração – a aceleração técnica, da mudança social e do ritmo de vida através da redução de recursos temporais – e da tendência à aceleração e ao crescimento” (*idem*). Essa relação entre aceleração social e os processos de aumento em uma escala ilimitada se insere na dinâmica de um “círculo aceleratório” no sistema da economia capitalista, com a qual “a aceleração é convertida numa inescapável condição que permeia as estruturas materiais da sociedade” (ROSA, 2019, p. 321). No diagnóstico do tempo presente elaborado por Rosa, a aceleração caracteriza o caráter irracional do sistema capitalista: se desse modo, “coletiva e individualmente, os horizontes de metas do crescimento e da aceleração se extraviam, se estes últimos se autonomizam em um puro fim em si ao qual devemos sacrificar todos os outros horizontes de metas – sustentabilidade, justiça social, verdadeira autonomia ética –”, o sistema capitalista se mostra irracional (ROSA, 2017, p. 26, grifos nossos).

Nas sociedades contemporâneas, “o aspecto promissor do crescimento e da aceleração desapareceu, mas medos e coerções estão mais fortes do que nunca”, assim um “sistema que gera esse tipo de estado deve, porém, sem dúvida ser chamado de patológico” (ROSA, 2017, p. 29). As transformações na vida econômica, política e cultural nas sociedades capitalistas com o advento do neoliberalismo, implicam em uma série de deslocamentos nas formas de

nos relacionarmos com nossos parceiros de interações e na nossa concepção de “ser” e “estar no mundo” (FIDALGO, 2015, p. 117). No mesmo sentido, Honneth também destaca a dimensão histórica e mutável das convicções normativas e das patologias sociais que sofrem permanente mudança ao longo do tempo e das culturas e, dessa forma, deve-se ter em mente que:

[...] os parâmetros para a existência digna de preservação de uma sociedade se modificam constantemente com as épocas históricas, então obviamente também ao mesmo tempo se modificam os critérios para aquilo que em cada caso deve ser considerado nela como distúrbio funcional ou enfermidade social. Dito de forma sintética: a fixação de exigências funcionais para a vida social, e com isso também a sondagem relativa a suas potenciais deformações, necessita sempre da delimitação à autocompreensão atual de uma época histórica (HONNETH, 2015, p. 589).

Os ideais da celeridade e a eficiência não implicam em formas patológicas, mas no contexto de socialização podem acabar por se converter em patologias sociais “que atrapalham ou até impossibilitam os indivíduos de se autorrealizarem ou de chegarem a formas bem-sucedidas de vida boa [...]” (PINZANI, 2013, p. 300). Como salienta Rosa (2013, p. 90), atualmente, dispomos proporcionalmente de menos tempo “[...] para a realização de cada escolha e para o cuidado dedicado a cultivar cada contato [humano], pois nós somos intimados a multiplicar as tarefas em uma duração de vinte e quatro horas, que não se dilatam”. Conforme Fidalgo (2015, p. 118), os condicionamentos derivados da aceleração social acabam por conduzir a uma pressão sobre as vontades e as ações dos indivíduos, que as percebem como forças inevitáveis que são muito difíceis de criticar ou combater, pois derivam de uma conduta interiorizada na forma da “culpa de perder o ritmo da vida social” (*Idem*).

Nesta perspectiva, a “lógica gestonária” seria compatível com a “aceleração do ritmo de vida”, e estes evidenciam o seu caráter patológico quando reproduzem formas de harmonia coerciva, resultando na flexibilização da ontologia protetiva do direito do trabalho, na qual as expectativas de justiça e o tempo dedicado ao diálogo e à cooperação são sopesados pela busca incansável pela celeridade e pela eficiência como *fins em si*. Quando incorporadas pela “lógica gestonária”, a utilização de recursos tecnológicos nas mediações/conciliações – como o Skype e o WhatsApp –, ao invés de propiciar o diálogo e o encurtamento das distâncias, apenas reproduz as demandas internalizadas de “economia dos recursos temporais” (ROSA, 2019), o que se mostra incompatível com a construção dialógica dos acordos.

A incorporação da “cultura do resultado” no repertório do *modelo alternativo de justiça* na gramática da conciliação trabalhista, em um contexto judiciário marcado pela

“lógica gestonária” (OGÍEN, 1995), pode vir a reproduzir mecanismos que mitigam ou bloqueiam o seu potencial normativo e, portanto, resultam na categoria que denominamos como “condução dos acordos trabalhistas”. Nesta perspectiva, para os trabalhadores e empregadores, os funcionamentos coercivos da harmonia resultariam na ideia na qual “a conciliação *sempre* permite ganhos para ambas as partes em litígio e que, por isso mesmo, deve ser, *em todo caso*, a primeira alternativa de resolução das disputas” (ALEMÃO; SOARES, 2008, grifos dos autores, p. 17). Convém destacar que a Resolução 174/2016 do CSJT prevê, no código de ética dos conciliadores/mediadores, disposto no Anexo II da resolução, a “ausência de obrigação de resultado”, que compreende o “dever de não forçar um acordo”. Além disso, no âmbito dos CEJUSC’s, a resolução prevê que os NUPEMEC’s têm competência para “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” (CSJT, 2016). Tratam-se de medidas que permitiriam limitar a difusão da “cultura do resultado” no âmbito da coordenação da ação dos CEJUSC’s e que, por sua vez, reforça a importância do procedimento crítico na “desestabilização” e na mudança das regras visando torná-las mais próximas das expectativas normativas justificadas em termos de bem comum.

Na dinâmica da “economia das críticas” (WERNECK, 2016) a operação de apresentação de insatisfação/desagrado em relação ao “estado de coisas”, por seu turno, também engendra a exposição dos entendimentos acerca dos caminhos possíveis a serem seguidos na mudança dos contornos da realidade que se apresenta. Dessa forma, o compromisso entre os repertórios da gramática da conciliação mostra a sua robustez ao denunciar o “corte orçamentário” do judiciário trabalhista e a progressiva (e veloz) erosão dos direitos sociais e trabalhistas, sob a égide das políticas neoliberais. A denúncia aos efeitos dessa lógica na dinâmica das relações intersubjetivas evidencia que todos os atores sociais “sairiam perdendo” com a introdução deste modelo de empresa, especialmente frente à perda do tempo dedicado ao debate mais aprofundado sobre as questões de justiça e direitos. Enquanto resultado de escolhas políticas que são, por seu turno, reversíveis, o contexto neoliberal no enxugamento das funções do Estado e a sua transformação, sob o modelo da empresa, resulta no aprofundamento da “lógica gestonária”.

Assim, os caminhos a serem trilhados na emancipação desta forma de dominação gestonária passariam, necessariamente, pela ampliação da crítica política e social que – ao refutar os argumentos do campo da necessidade econômica – demanda do Estado

investimentos públicos na defesa da função social da Justiça do Trabalho no equacionamento dos conflitos trabalhistas. Ao final deste capítulo, caberia perguntar: qual seria a contribuição da articulação entre a sociologia da crítica que se dedica a analisar as “forças” e a “eficácia” das críticas formuladas pelos atores sociais às instituições, e as teorias de fundo normativo? Trata-se de um esforço colaborativo que visa dar vazão à tarefa crítica da sociologia em “tornar a realidade inaceitável” e não deixar cessar as expectativas normativas dos atores sociais que buscam nos contornos dúcteis da realidade a existência de outros mundos possíveis.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da tese, buscamos analisar o conteúdo da gramática moral da conciliação trabalhista na contemporaneidade. Para tanto, foi necessário fundamentar teoricamente a proposta na qual o instituto jurídico da conciliação trabalhista possui uma dimensão normativa – que compreende o seu conteúdo moral voltado para a justiça – que, implicado no âmbito das práticas sociais, se modifica ao longo do tempo. Em termos teóricos, o caráter inovador da pesquisa residiu nesta proposta de articulação entre a pesquisa empírica e as teorias normativas, que foi realizada a partir de um diálogo entre a sociologia da crítica de Luc Boltanski e a teoria crítica de Axel Honneth, o que nos permitiu construir as “pontes” teóricas e metodológicas entre as distintas escalas de análise do social na apreensão dos sentidos de justiça da conciliação trabalhista.

Na delimitação empírica da pesquisa, foi abordado o processo de desenvolvimento das ações e das políticas judiciais de incentivo aos meios alternativos de solução de conflitos (MASC's), sistematizadas na Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e os seus desdobramentos na Justiça do Trabalho. A partir da “questão social” que foi levantada pelos atores da comunidade jurídica trabalhista, constatamos o caráter controverso da adoção da referida resolução no judiciário trabalhista que resultou na realização da audiência pública do CNJ sobre a regulamentação da política conciliatória na Justiça do Trabalho, que se constitui como o objeto empírico principal de nossa investigação. Ao analisarmos esta disputa pública inscrita em um “regime de justificação” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) foi possível demonstrar que, para além da defesa dos interesses profissionais, a audiência pública deixou antever as tensões entre os distintos princípios e os valores que são considerados legítimos pelos atores da comunidade jurídica na resolução dos litígios individuais do trabalho.

Também observamos que uma controvérsia ou disputa pública “não necessariamente se reduz a uma situação particular, e há casos em que ela se desdobra no tempo e ao longo de múltiplas situações” (CORRÊA; DIAS, 2014, p. 90). Conforme vimos, após a realização da audiência do CNJ, que resultou na Resolução 174/2016, foi promulgada a Lei 13.467/2017, denominada como Reforma Trabalhista, que introduziu a possibilidade de celebração de acordos extrajudiciais e promoveu outras alterações processuais que limitaram o acesso à justiça. Visando apreender os desdobramentos da Reforma na via conciliatória, o *corpus*

empírico também incluiu um *corpora* textual composto por um conjunto de 13 entrevistas com juízes do trabalho (02) e advogados trabalhistas (11) na cidade de Porto Alegre/RS. Além disso, complementaram o nossa contextualização empírica as observações realizadas nas Semanas Nacionais da Conciliação Trabalhista (SNCT), nas edições de 2016 e 2018, no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT), que se localiza na cidade de Porto Alegre.

Na análise do *corpora* da audiência, recorreremos ao conceito de competências críticas e morais – tendo como dimensões as críticas, as justificações e os *accounts* –, a fim de apreender nas práticas discursivas (SPINK; LIMA, 2013) dos 47 palestrantes da audiência pública do Conselho Nacional de Justiça, o conteúdo moral das três controvérsias jurídicas que emergiram das disputas pelos sentidos da conciliação. A partir da análise de conteúdo semântica (BARDIN, 2004) do conjunto de discursos dos palestrantes, constatamos a existência de dois repertórios normativos que revelaram a tensão entre duas ordens de grandeza distintas. A partir das sensibilidades jurídicas mobilizadas na construção dos posicionamentos nas controvérsias, essas ordens de grandeza foram denominadas como *principiologia trabalhista e modelo alternativo de justiça*. Também foi possível explicitar no interior dos repertórios o conteúdo da crítica à “gestão pelos números” que se encontra presente nas formas de avaliação quantitativas das ações e das políticas conciliatórias na Justiça do Trabalho.

Convém destacar que na construção dos capítulos da tese, intentamos demonstrar ao leitor a constituição sócio-histórica das grandezas dos referidos repertórios que – relacionadas à *ontologia protetiva do direito do trabalho* e ao ideal da *autonomia* do modelo alternativo de justiça – se encontram presentes na estrutura interna da gramática moral da conciliação.

Para tanto, no Capítulo 2 evidenciamos que o princípio jurídico da proteção no direito do trabalho – derivado das lutas históricas dos trabalhadores e presente dos debates políticos e legislativos em torno da “questão social” no país no início do século XX – integra a dimensão normativa da conciliação trabalhista. Neste contexto, a constituição do direito do trabalho, enquanto ramo autônomo do Direito se fundamentou no princípio jurídico da proteção – e nos seus princípios correlatos, como a indisponibilidade e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas – que buscou amenizar na esfera jurídica a assimetria inerente às relações entre capital e trabalho. Assim, os direitos sociais se encontram atrelados à noção de *cidadania* pela via do trabalho, sendo importante ressaltar que a promessa integradora pelo reconhecimento jurídico nunca alçou a sua generalização na sociedade brasileira, mas, não deixou de manter o

seu potencial normativo nas aspirações de parte dos trabalhadores que almejam a sua inclusão nela (CARDOSO, 2010).

Ao enfatizarmos a dimensão moral do direito, a partir da categoria denominada de “sensibilidades jurídicas” (GEERTZ, 1997), foi possível demonstrar que os sentidos de justiça atribuídos ao princípio da proteção configuram-se como objeto de disputas entre os operadores do direito do trabalho que, por sua vez, refletem na existência das distintas vertentes da doutrina jurídico trabalhista. Na década de 1990, frente aos avanços das políticas neoliberais e das transformações no mundo do trabalho, situamos a emergência das vertentes doutrinárias em prol da *flexibilização* que, apesar das diferenças, propõem a relativização da assimetria do conflito capital/trabalho, que é basilar à *ontologia protetiva* do direito do trabalho.

Conforme evidenciamos, a gramática moral da conciliação trabalhista mantém o seu conteúdo semântico aberto à incorporação de valores e ideais emergentes, como o ideal da autonomia do *modelo alternativo de justiça*. Portanto, na terceira etapa da reconstrução buscamos situar a emergência dos valores constitutivos do ideário das formas alternativas de justiça. Constatamos que os modelos jurídicos da harmonia possuem um discurso mais ou menos homogêneo “que está voltado para a comunicação entre os indivíduos, a responsabilização das partes em conflito, a busca de uma sociedade integrada, conjugando noções de autogestão, escolhas éticas dos indivíduos e da promoção de uma ‘cultura de paz’” (BERALDO DE OLIVEIRA, 2013, p. 69). Nesta perspectiva, podemos falar na emergência de uma “nova concepção de intervenção judiciária” (GARAPON, 1998, p. 230) baseada na valorização da linguagem dos sentimentos e das soluções terapêuticas que caracterizam as demandas por “humanização” do sistema de justiça no repertório do modelo alternativo de justiça. Por seu turno, ao recuperar os debates desenvolvidos por Nader (1991) no contexto norte-americano, constatamos que os modelos jurídicos da harmonia foram incorporados pela retórica da eficiência que integra o “modelo gestor” advindo com as políticas neoliberais.

No contexto brasileiro, a partir da análise da produção acadêmica dos atores do judiciário e das campanhas de promoção das Semanas Nacionais da Conciliação, verificamos que a “cultura da conciliação” – expressão utilizada na divulgação das ações e das políticas judiciárias de incentivo à via consensual – também incorporou em seu ideário as noções de harmonia e de eficiência. No âmbito do judiciário trabalhista, constatamos que as políticas de incentivo à conciliação se inserem no contexto da “gestão pelos números”, expressão que se

traduz no enfoque conferido às metas, aos rankings e à avaliação quantitativa da prestação jurisdicional.

Na última etapa da metodologia reconstrutiva, apresentamos a metacrítica da gramática moral da conciliação, na qual buscamos identificar o *potencial normativo* dos dois repertórios – que foram atrelados à categoria do reconhecimento, de Axel Honneth (2003) – bem como os bloqueios que impedem a sua concretização no contexto da “gestão pelos números” no judiciário trabalhista.

Sobre o repertório do *modelo alternativo de justiça* – que tem como grandezas a pacificação social, a harmonia, o diálogo, o empoderamento e a cooperação –, constatamos que o seu sentido de justiça se encontra voltado para *o ideal da autonomia* que se daria pela exigência normativa de “humanização” das mediações/conciliações visando à aproximação da Justiça do Trabalho (e de seus membros) com a sociedade e os jurisdicionados. Também verificamos que a ênfase deste repertório se direciona as competências comunicacionais dos atores que participam do procedimento conciliatório (as partes, os magistrados, os servidores e os advogados) no ambiente dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC’S). A ênfase atribuída aos objetos e dispositivos – como as mesas redondas, as guloseimas e ao ambiente acolhedor, os cursos de capacitação e a possibilidade do juiz conciliador “circular” livremente entre as mesas de mediação e conciliação – também incorporam as grandezas deste repertório na atribuição das qualificações dos “espaços do diálogo”, que são um elemento importante na *performance* da coordenação da ação dos magistrados e dos servidores. Nesta perspectiva, o potencial moral deste repertório se daria pela possibilidade de reconhecimento na comunidade de valores de determinados atributos da personalidade dos magistrados e servidores – as chamadas “aptidões delicadas” (SENNETT, 2000) como ser empático, cooperativo e propositivo no trabalho em equipe – na construção das suas identidades profissionais. Entretanto, devido aos objetivos da presente investigação, não foi possível explorar nesta pesquisa a relação entre a identidade destes atores sociais e o reconhecimento da estima social, sendo, portanto, uma possibilidade para futuros desdobramentos deste estudo. Assim, seria possível averiguar em que medida as mudanças na gramática moral da conciliação acompanham a emergência de um “novo perfil” da magistratura trabalhista, que se encontraria vinculado a construção de uma identidade coletiva do “juiz conciliador” enquanto um “juiz gestor” engajado com os ideais do modelo gestor na Justiça do Trabalho.

A partir do conceito de contradição paradoxal (HARTMANN; HONNETH, 2009), ressaltamos a possibilidade da autonomia se converter em uma forma de “harmonia coerciva”, na qual as grandezas associadas a esse modelo, ao invés de propiciarem emancipação, autonomia, empoderamento, diálogo e cooperação, convertem-se em seu oposto. Os “consensos superficiais” se encontrariam desvinculados do debate em torno dos contextos prévios – e, portanto, das questões acerca das desigualdades materiais e simbólicas no mundo do trabalho –, sendo a mediação/conciliação direcionada ao procedimento e aos recursos semânticos disponíveis e mobilizáveis *na* situação.

Por seu turno, o repertório baseado na *principiologia trabalhista* – que tem como grandezas a proteção, a irrenunciabilidade, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a cidadania, a efetividade da legislação trabalhista e o acesso à justiça –, baseada na assimetria dos conflitos trabalhistas, possui como critério normativo a defesa da Justiça do Trabalho e da efetividade da legislação trabalhista; o reconhecimento da função social dos magistrados e dos advogados trabalhistas na política conciliatória e, por fim, a irrenunciabilidade e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas nos acordos como critério de acordos equânimes para ambas as partes do conflito capital e trabalho. Baseada na *ontologia protetiva*, a função social dos operadores do direito do trabalho se encontra relacionada com a defesa da cidadania dos jurisdicionados. Podemos observar, portanto, na atribuição das grandezas aos mundos, a presença do Estado e dos atores do judiciário (magistrados, advogados e membros do MPT) é percebida como a garantia da cidadania dos jurisdicionados.

Sobre os desdobramentos da Reforma Trabalhista, foi possível verificar que as alterações processuais integram a racionalidade neoliberal e ferem tanto a ontologia protetiva quanto a autonomia relacional. No caso dos acordos extrajudiciais trabalhistas, cogitou-se a hipótese segundo a qual, ao afastar a incidência da jurisdição trabalhista e facultar a assistência sindical na celebração desses acordos, este mecanismo extrajudicial pode acabar reforçando a dessocialização no mercado do trabalho (HONNETH, 2015), tendo em vista que os direitos laborais se configurariam mais como uma consequência de uma “habilidade” negocial que seria exigida de cada indivíduo, e menos uma política social a ser perseguida coletivamente. Em um cenário de intensa judicialização das relações de trabalho – enquanto fenômeno social que desvela os sintomas da fragilidade do ideal de cooperação no mercado de trabalho brasileiro –, no qual a maioria dos litígios trabalhistas versa sobre verbas rescisórias não pagas, que caracterizaria a denegação do reconhecimento pela privação dos direitos trabalhistas (HONNETH, 2003), os mecanismos de controle dos acordos

extrajudiciais ficaram restritos à *compliance* ou as “boas práticas”. Estas, por sua vez, dependem das condutas éticas dos advogados e da “lógica” da ação das empresas as quais, conforme vimos, em um cálculo puramente instrumental, os direitos trabalhistas convertem-se em “cálculos” nas planilhas, e os reclamantes transformam-se em números. Dessa forma, os acordos extrajudiciais se afastariam do ideal do “equacionamento democrático” dos conflitos trabalhistas, no qual os trabalhadores e empregadores passariam a conceber as suas demandas e conflitos laborais como “práticas orientadas pela dupla exigência da justiça e da democracia” (PAOLI, 1994, p. 110).

Frente ao cenário de crescente “dessocialização” no mundo do trabalho na contemporaneidade (HONNETH, 2015), o espaço das “boas práticas” na celebração dos acordos – judiciais ou extrajudiciais – poderia ser caracterizado como uma visão utópica da realidade, especialmente frente à racionalidade neoliberal presente na Reforma Trabalhista. Por outro lado, a busca por relações éticas não pode deixar de perder o seu apelo normativo, bem como a crítica aos desvios de conduta e as fraudes não podem ser silenciada, sob pena de deixarmos de perseguir “outros mundos possíveis” na configuração normativa na esfera do mercado de trabalho (BOLTANSKI, 2009; HONNETH, 2008). Neste cenário, a Justiça do Trabalho, os sindicatos e os órgãos de fiscalização reforçam a sua importância como mecanismos de controle das distorções das “más práticas” no mercado de trabalho.

Em seguida, buscamos responder o problema teórico da pesquisa que questionava em que medida seria possível um “compromisso” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) entre a *ontologia protetiva* e a *autonomia* na via conciliatória dos conflitos individuais trabalhistas e propomos que este compromisso somente seria possível a partir do conceito de autonomia relacional (HONNETH, 2015). A noção de construção dialógica dos acordos, enquanto sentido prático do compromisso entre os repertórios normativos integra o diálogo, as expectativas de justiça das partes, a transparência e a ética dos advogados, magistrados e servidores, sendo a observância do *princípio da proteção* a medida dos acordos justos. Por sua vez, a “condução do acordo” remete a uma ação instrumental, isto é, a uma lógica de ação inscrita preponderantemente em um “regime de rotina” (BOLTANSKI, 2000).

Também verificamos como os ideais da eficiência, celeridade e modernidade – que integram a “lógica gestonária” presente na “gestão pelos números” – interagem com os valores e ideais que compõem os repertórios normativos. Assim, nossa pesquisa buscou lançar luz sobre as implicações da adoção da “gestão pelos números” e da disseminação da “lógica gestonária” nas políticas conciliatórias.

Demonstramos que a “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995) nas políticas conciliatórias – baseadas no engajamento às metas, as estatísticas, aos rankings e outros dispositivos que integram uma “cultura do resultado” – podem vir a implicar em mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009), o que resulta na erosão das categorias subjetivas de julgamento (harmonia coerciva) e na renúncia de direitos (*flexibilização da ontologia protetiva*) frente à redução do tempo dedicado ao debate e a deliberação acerca das questões de direito, cidadania e justiça em prol de soluções e/ou negociações mais ágeis e “modernas”, ou seja, compatíveis com as demandas temporais aceleradas que são internalizadas pelos indivíduos e reforçadas pelos dispositivos gestonários. Em outras palavras, a incorporação do repertório normativo do modelo alternativo de justiça na gramática da conciliação trabalhista, em um contexto judiciário marcado pela “lógica gestonária” (OGÍEN, 1995), reproduz mecanismos de “dominação gestonária” (BOLTANSKI, 2009) nas políticas conciliatórias, o que acabaria por erodir o potencial normativo da “construção dialógica” dos acordos e implicar em renúncia de direitos.

No âmbito do sistema judiciário trabalhista, a “gestão pelos números” na política conciliatória se converte em uma verdadeira aporia: a busca pela eficiência e celeridade visa dar vazão às demandas por justiça e direitos dos trabalhadores e promover a pacificação do conflito capital e trabalho; mas, na medida em que se converte em *um fim em si*, acaba por erodir o potencial comunicativo na aproximação das partes (trabalhadores e empregadores) e, na mesma medida, limitar o exercício pleno das competências críticas e morais dos magistrados, dos servidores e dos advogados trabalhistas. Dessa forma, a lógica gestonária e a aceleração do ritmo da vida, gerariam uma “dessincronização” entre o tempo dedicado à resolução dos conflitos e as demandas por celeridade e eficiência do modelo gestonário no sistema de justiça (ROSA, 2019).

Na visão de Boltanski, são nos momentos de crise, principalmente quando ela assume a forma “econômica”, que a dominação gestonária mostra-se mais operante frente os argumentos do campo da necessidade da adoção das políticas de austeridade, que são vistas como “remédios” que, aprofundando ainda mais as desigualdades sociais, pretensamente serviriam ao “bem comum”.

Neste viés, a análise da normatividade do ideal da conciliação trabalhista mostra-se particularmente relevante nos momentos de crise econômica e social nos quais a Justiça do Trabalho “se defronta com uma série de desafios quanto ao seu desempenho e a redefinição de sua função social” frente às transformações do sistema capitalista (MOREL; PESSANHA,

2007, p. 107). Finalmente, julgamos necessário situar novamente nossa pesquisa no contexto de mudanças recentes do direito do trabalho. Dentre as políticas trabalhistas de austeridade, aquela que afeta mais diretamente a Justiça do Trabalho é a recorrente questão dos cortes orçamentários desta instituição no último quinquênio, especialmente a EC 95/2016 (que instituiu novo regime fiscal que restringe gastos públicos pelo período de 20 anos), o que prejudica o efetivo cumprimento da função social dos magistrados (seja no julgamento das ações ou na construção dialógica dos acordos), pois impossibilita a realização de concursos, por exemplo, ocasionando um déficit de servidores do judiciário, desde serventuários de justiça até os próprios magistrados. Além disso, a Reforma Trabalhista, impôs limitações ao acesso à justiça (principalmente com relação à sucumbência), ocasionando o enfraquecimento de princípios basilares do direito trabalhista.

Nesse cenário de cortes orçamentários e de limitações ao acesso à justiça, as políticas conciliatórias poderiam vir a assumir um importante papel de preservação da tutela trabalhista, desde que seja mantido o compromisso entre o modelo alternativo de justiça e o repertório normativo da principiologia trabalhista. Para isso, é imprescindível, porém, que a lógica gestonária seja afastada da instituição e do horizonte das práticas dos atores sociais que exercem suas atividades nos CEJUSC's e nos NUPEMEC's, tendo em vista que ela está associada a uma dominação gestonária que bloqueia os potenciais normativos da gramática da conciliação como um todo. Em outras palavras, isso significa dizer que impede o reconhecimento da estima social de todos aqueles envolvidos com o processo conciliatório (inclusive trabalhador e empregador), ocasionando a chamada harmonia coerciva; e bloqueia o reconhecimento jurídico dos direitos sociais trabalhistas, razão última da existência de uma Justiça do Trabalho, originando acordos conduzidos mediante uma lógica de aceleração social que desvincula a gramática da conciliação trabalhista de seus sentidos de justiça, e, por consequência, dos princípios de justiça que devem embasar as práticas destes atores.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABEND, Gabriel. What's the new and what's old about the new sociology of morality. In: HITLIN, Steven; VAISEY, Stephen (Orgs.), **Handbook of the Sociology of Morality**. New York: Springer, 2010, p. 561-584
- ABRAMOVAY, Ricardo. Entre Deus e o diabo: mercados e interação humana nas ciências sociais. **Tempo Social**. Revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2, 2004, p. 35-64.
- ALMEIDA, Frederico. **A nobreza togada**: as elites jurídicas e a política da Justiça no Brasil. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade de São Paulo: USP, 2010.
- ALMEIDA, Frederico. A noção de campo jurídico para o estudo dos agentes, das práticas e das instituições jurídicas. In: ENGELMANN, Fabiano (Org). **Sociologia política das instituições judiciais**. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, 2017, p. 124-150.
- ARTUR, Karen; FREITAS, Ligia. Mudanças no poder normativo do TST. In: **Anais do XIII Congresso Brasileiro de Sociologia (2005)**. Disponível em: www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com. Acesso em: 15/06/2014
- AUSTIN, John L. **A Plea for Excuses**. Londres, Oxford University Press, 1979.
- AZEVEDO, Rodrigo G. **Informalização da Justiça e Controle Social**: estudo sociológico da implementação dos Juizados Especiais Criminais em Porto Alegre. São Paulo: IBCCRIM, 2000.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.
- BARBOSA, Aloizio Lima. A disputa dos sentidos: um marco pragmático para a sociologia do Direito: do campo jurídico às instituições jurídicas. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. v. 6, n. 2., p. 63-85, 2019
- BARBOSA, Atila Magno e Silva. Terceirização: um objeto de luta político-cognitiva no campo jurídico brasileiro. In: **Dados, Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, vol. 59, n.2, 2016, pp. 481-516.
- BARBOSA, Pedro Paulo Lima. A conciliação entre capital e trabalho em Evaristo de Moraes e Jorge Street via sindicato operário. **Revista Trilhas da História**. Três Lagoas, v.3, nº5 jul-dez, 2013.p.41-57
- BARDIN, Laurence. **Análise do conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BATALHA, Claudio (org.). **Dicionário do movimento operário**. São Paulo: Perseu Abramo, 2009.
- BATALHA, Claudio. Sociedades de trabalhadores no Rio de Janeiro do século XIX. **Cadernos AEL**. Campinas, Unicamp, 1999.
- BAUER, Martin; AARTS, Bas. A construção do *corpus*: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin; GASKELL, George (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, e imagem e som**: um manual prático. 13. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015, p. 39-63.
- BENATOUÏL, Thomas. Critique et pragmatique en sociologie. Quelques principes de lecture. **Annales. Histoire, Sciences Sociales**. 54e année, N. 2, p. 281-317, 1999.

BERALDO DE OLIVEIRA, Marcella. “Justiça do diálogo: uma análise da mediação extrajudicial e a ‘produção de justiça’”. In: MELLO, Kátia; MOTA, Fabio; SINHORETTO, Jacqueline (Orgs) **Sensibilidades Jurídicas e Sentidos de Justiça na Contemporaneidade**. 2013. p. 51-86.

BIAVASCHI, Magda B. **O Direito do Trabalho no Brasil: A construção do sujeito de direitos trabalhistas (1930-1942)**. São Paulo: LTr-Jutra. 2007.

BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane. A reforma trabalhista brasileira na dinâmica da economia e seus impactos na regulação pública do trabalho: um diálogo comparado com a reforma em andamento na Argentina. **Século XXI**, Revista de Ciências Sociais, v.8, no 2, p.477-518, jul./dez. 2018

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOLTANSKI, Luc ; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução Ivone C. Benedetti; revisão técnica Brasília Sallum Jr. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc. **De la critique: Précis de sociologie de l’émancipation**. Paris: Gallimard, 2009.

BOLTANSKI, Luc. **El Amor y la Justicia como competencias: Tres ensayos de sociología de la acción**. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2000.

BOLTANSKI, Luc. Sociologia da crítica, instituições e o novo modo de dominação gestonária. **Sociologia e Antropologia**. Rio de Janeiro, v. 03.06, nov. 2013, p. 441-463.

BOLTANSKI, Luc; DARRE, Yann; SCHILTZ, Marie-Ange. La dénonciation. **Actes de la recherche en sciences sociales**. v. 51, mar, p. 3-40, 1984.

BOLTANSKI, Luc; HONNETH, Axel; CELIKATES, R. Sociology of Critique or Critical Theory ? Luc Boltanski and Axel Honneth in Conversation with Robin Celikates. In : SUSEN, S. ; TURNER, B. (Ed.). **The Spirit of Luc Boltanski : essays on the pragmatic sociology of critique**. London : Anthem Press, 2014, p. 561-589.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. A sociologia da capacidade crítica. **Antropolítica**, nº 23, p. 121-144, 2º sem. 2007.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. **De la justification**. Les économies de la grandeur. Paris: Gallimard, 1991.

BONELLI, Maria da Gloria. **Profissionalismo e política no mundo do direito: as relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado**. São Carlos, EDFSCar/Fapesp/Idesp, 2002.

BOURDIEU, Pierre. A força do Direito. In: _____. **O poder simbólico**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

BRESSIANI, Nathalie. Luta por reconhecimento e diagnóstico das patologias sociais. Dois momentos da teoria crítica de Axel Honneth. MELO, Rúrion (Coord.). **A teoria crítica de Axel Honneth: reconhecimento, liberdade e justiça**. São Paulo: Saraiva, 2013, pp. 257- 292.

BRITO, Simone. Apresentação do Dossiê Sociologia e Antropologia da Moralidade. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção (RBSE)**. v. 12, n 36, 2013, p.702-707

CAPPELLETTI, Mauro. **O controle judicial de constitucionalidade das leis no direito comparado**. 2 ed. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1992.

- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.
- CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro, FGV/Faperj, 2010.
- CARDOSO, Adalberto. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013
- CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos**: Desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um comentário à Lei 9307/96**. São Paulo: Malheiros, 1998.
- CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 19ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 10 ed. Petrópolis: Vozes, 2012.
- CASTELLUCCI, A. Classe e cor na formação do Centro Operário da Bahia (1890-1930). **Afro-Ásia**, 41, 2010.
- CELIKATES, Robin. Kritik als soziale praxis: gesellschaftliche Selbstverständigung und kritische Theorie. Frankfurt: Campus, 2009. <https://doi.org/10.21898/dia.v58i70.134>
- CELIKATES, Robin. **O não reconhecimento sistemático e a prática da crítica**: Bourdieu, Boltanski e o papel da teoria crítica. Translated by Fernando Costa Mattos. *Novos estud. - CEBRAP* [online]. 2012, n.93, pp.29-42. <<https://doi.org/10.1590/S0101-33002012000200004>>
- CHALHOUB, Sidney; SILVA, Fernando Teixeira da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. **Cadernos AEL**, Campinas, v. 14, n. 26, 2009.
- CORCUFF, Philippe. **As novas sociologias**: construções da realidade social. Bauru: SP: EDUSC, 2001.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: UFRJ/Revan, 1994.
- CORRÊA, Diogo Silva. De Luc Boltanski de la critique: precis de sociologie de l'émancipation. **Revista sociedade e estado**, Brasília, v. 25 n. 3, p. 589-600, set./dez. 2010.
- CORRÊA, Diogo Silva; DIAS, Rodrigo de Castro. Crítica e momentos críticos: de *la justification* e a guinada pragmática na sociologia francesa. **Mana**, Rio de Janeiro: vol. 22, n. 1, abr. 2014.
- CORRÊA, Larissa Rosa. Trabalhadores Têxteis e Metalúrgicos a Caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953-1964. Dissertação (Mestrado em História), Campinas: UNICAMP, 2007.
- CRUIKSHANK, Barbara. **The will of power**: Technologies of citizenship and the war on poverty. **Socialist Review**, v. 23, n.4, p. 29-55, 1994.

DE CAUX, Luiz Philippe. Celikates e os limites de uma teoria da crítica sem objeto *Civitas* - Revista de Ciências Sociais, vol. 19, núm. 3, pp. 692-707, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves, MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A tendência expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento da proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. In: COUTINHO, Grijalbo; FAVA, Marcos Neves (Org.) **O que estão fazendo da Nova Competência da Justiça do Trabalho?** Análise crítica da jurisprudência do STF, do TST e do STJ após a EC 45/2004. São Paulo, LTr, 2011, p.59 -79.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** – 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, Sônia. Jorge Luis Gustavo Street (Verbete Biográfico). In: ABREU, Alzira Alves de et al (coords.). **Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro – Pós-1930.** Rio de Janeiro: CPDOC, 2010. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br>>. Acesso em: 25/09/2019

DURKHEIM, Émile. **A divisão do trabalho social.** São Paulo: Martins Fontes, 1995.

ENGELMANN, Fabiano. Para uma sociologia política das instituições judiciais. In: _____. **Sociologia política das instituições judiciais.** Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, 2017, p. 17-38

ENGELMANN, Fabiano. **Sociologia do campo jurídico.** Juristas e usos do direito. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2006.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. O futuro do welfare state na nova ordem mundial. **Lua Nova**, n. 35, São Paulo, pp. 73-95, 1995.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920).** 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FELSTINER William L. F. ; ABEL, Richard L. ; SARAT, Austin. The emergence and transformation of disputes: naming, blaming, claiming, *Law & Society Review*, vol. 15, no631, 1980-1981.

FIDALGO, Juan Álvarez-Cienfuegos. La aceleración del tiempo como alienación. La propuesta de Hartmut Rosa desde la teoría crítica. **Acta Sociológica**, nº. 69, enero-abril de 2016, pp. 111-124.

FLECK, Amaro. Afinal de contas, o que é a teoria crítica? *Princípios: Revista de Filosofia*, Natal, v. 24, n. 44, p. 97-127, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1983-2109.2017v24n44id12083>.

FLEISCHACKER, Samuel. **Uma breve história da justiça distributiva.** São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FONTAINHA, Fernando de Castro. **Acesso à Justiça.** Da contribuição de Mauro Cappelletti à Realidade Brasileira. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2009

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribución o reconocimiento?** Un debate político-filosófico. Madri:Ediciones Morata, S. L, 2006.

FREITAG, Barbara. Habermas e a teoria da modernidade. **Cadernos CRH.**, Salvador, n.22. p.138-163, jan/jun.1995

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. **Direito do Trabalho na era do desemprego:** instrumentos jurídicos e políticas públicas de fomento à ocupação. São Paulo: LTr, 1999.

FRENCH, John. **Afogados em leis:** a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GALANTER, Marc. Acesso à justiça em um mundo de capacidade social em expansão. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, Porto Alegre, ABraSD, v. 2, n. 1, p. 37-49, jan./jun., 2015.

GALANTER, Marc. Why the “Haves” Come Out Ahead: Speculations on the limits of Legal Change. **Law & Society Review**, vol. 9, no. 1, 1974, pp. 95–160. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/3053023

GARAPON, Antonie. **O guardador de promessas: justiça e democracia**. Instituto Piaget, 1998.

GASKELL, Georg. “Entrevistas individuais e grupais”. In: BAUER, Martin; _____ (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, e imagem e som: um manual prático**. 13. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015, p. 64-89.

GEERTZ, Clifford. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa. In: _____. **O saber local: novos ensaios em antropologia interpretativa**. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 249-356

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009

GILL, Lorena Almeida. **O mal do século: tuberculose, tuberculosos e políticas de saúde em Pelotas (RS) 1890-1930**. Pelotas: Educat, 2007

GOMES, Angela de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2005.

GOMES, Angela de Castro. **Burguesia e trabalho: Política e legislação social no Brasil (1917-1937)**, 2ª ed., Rio de Janeiro: 7 Letras, 2014.

GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

GOMES, Angela de Castro. O Estado Novo e o debate sobre populismo no Brasil. **Sinais Sociais**, nº 9(25),p.9-37. 2014

GOMES, Angela de Castro. Perfil da magistratura do trabalho no Brasil. In: _____ (org.). **Direitos e cidadania: justiça, poder e mídia**. Rio de Janeiro, Editora FGV. 2007

GOMES, Angela de Castro. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, n. 37, janeiro-junho de 2006, p. 55-80.

GOMES, Flávio dos Santos; DOMINGUES, Petrônio. **Da nitidez à invisibilidade: legados do pós-emancipação no Brasil**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2013.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: USP, 2004.

GUIMARÃES, Sonia Maria. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, Antonio D.; HOLZMANN, Lorena. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria do agir comunicativo**. Vol. 1: Racionalidade da ação e racionalização social. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.

- HABERMAS, Jürgen. **Teoria do agir comunicativo**. Vol. 2: Sobre a crítica da razão funcionalista. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012
- HADFIELD, Gillian K. *Higher demand, lower supply? A Comparative assessment of the legal resource landscape for ordinary americans*, 37 FORDHAM URB. L.J. 129, 151, 2010.
- HARTMANN, Martin; HONNETH, Axel. Paradojas del capitalismo. In: HONNETH, Axel. **Crítica del agravio moral**. Patologías de la sociedad contemporánea. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica: Universidad Autónoma Metropolitana, 2009.
- HARVEY. David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.
- HEIMER, Carol. The Unstable Alliance of Law and Morality. In: HITLIN, Steven; VAISEY, Stephen (Orgs.), **Handbook of the Sociology of Morality**. New York: Springer, 2010, p. 179-202
- HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação Trabalhista: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.
- HITLIN, Steven. Os contornos e o entorno da Nova Sociologia da Moral. **Sociologias**, Porto Alegre, UFRGS, ano 17, n.39, mai.-ago. 2015, p. 26-58.
- HITLIN, Steven; VAISEY, Stephen (orgs). **Handbook of the Sociology of Morality**. Nova York, Springer, 2010.
- HOBBSAWM, Eric. **A era do capital, 1848-1875**, 21ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.
- HONNETH, Axel. A textura da justiça. Sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. **Civitas**, v.9, n.3, Porto Alegre, set./dez. 2009a, pp. 345-368.
- HONNETH, Axel. As enfermidades da sociedade. Aproximação a um conceito quase impossível. **Civitas**, Porto Alegre, v. 15, n. 4, p. 575-594, out.-dez. 2015. <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2015.4.22520>
- HONNETH, Axel. Barbarizações do conflito social. Lutas por reconhecimento ao início do século 21. **Civitas**. Porto Alegre, v. 14, n 1, jan.-abr., 2014, p. 154-176.
- HONNETH, Axel. Dissolutions of the social: On the social theory of Luc Boltanski and Laurent Thévenot. **Constellations**, v. 17, n. 3, p. 376-389, 2010.
- HONNETH, Axel. Is there an emancipatory interest? An attempt to answer Critical Theory's most fundamental question. **European Journal of philosophy**, 25, 2017, p. 908-920. Disponível em: <http://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2019/09/Is-There-an-Emancipatory-Interest.pdf>. Acesso em 06/12/2019
- HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais**. 2ª Ed. São Paulo: Editora 34, 2003.
- HONNETH, Axel. **O direito da liberdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.
- HONNETH, Axel. O eu no nós: reconhecimento como força motriz de grupos. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 15, no 33, mai./ago. 2013, p. 56-80
- HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição? A mudança de perspectivas na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 79-93.
- HONNETH, Axel. **The fragmented World of the Social**. Essays in Social and Political Philosophy. New York: State University of New York, 1990.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento – Tentativa de uma redefinição. **Civitas** – Porto Alegre, 2008, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008.

HONNETH, Axel; ANDERSON, Joel. Autonomia, vulnerabilidade, reconhecimento e justiça. *Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade*, n. 17, p. 81-112, 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/filosofiaalema/article/view/64839/0>

HONNETH; Axel. **Crítica del agravio moral**: patologias de la sociedade contemporânea. 1ª Ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica: Universidad Autónoma Metropolitana, 2009b.

IANNI, Otavio. A questão social. **Revista USP**. set., out., nov., 1989, p. 145-154.

ILLOUZ, Eva. **Saving the modern soul**. Therapy, emotions, and the culture of self-help. Berkely and Los Angeles: University of California Press, 2008.

JUNQUEIRA, Eliane B. **A sociologia do direito no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1994.

JUNQUEIRA, Eliane B. Acesso à Justiça: um olhar retrospectivo. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 18, 1996.

KANT DE LIMA, Roberto. Da inquirição ao Júri, do Tryal By Jury à Plea Bargaining: modelos para a produção da verdade e a negociação da culpa em uma perspectiva comparada Brasil/Estados Unidos. Niterói, 1995. (Tese ao Concurso de Professor Titular em Antropologia do Departamento de Antropologia da UFF, 1995).

KORNIS, Mônica. Conselho Nacional do Trabalho (Verbete temático). In: ABREU, Alzira Alves de et al (coords.). *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro – Pós-1930*. Rio de Janeiro: CPDOC, 2010. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br>>. Acesso em: 25/09/2019

LARA, Sílvia Hunold. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. **Projeto História**, São Paulo, n. 16, 1998.

LATOUR, Bruno. Reagregando o social: uma introdução à teoria do ator-rede. Salvador: EDUFBA, Bauru: EDUSC, 2012.

LEITE, Ângela Moreira. **Em tempo de conciliação**. Niterói: EdUFF, 2003.

LOBO, Valeria Marques. Por que tecelões e metalúrgicos vão aos tribunais: posição da indústria e reclamações ao judiciário trabalhista entre as décadas de 40 e 60. **Revista Mundos do Trabalho**. V. 5, n. 10, jul-dez, 2013, p. 183-198

LOPES, José Sérgio Leite. **A Tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés**. São Paulo: Editora Marco Zero, Universidade de Brasília, MTC/ Cnpq, 1988.

LUPETTI BAPTISTA, Bárbara Gomes. Mediação e conciliação no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro: a tensão entre novos discursos e velhas práticas. In: MELLO, Kátia Sento Sé; MOTA, Fabio Reis; SINHORETTO, Jacqueline (Orgs.) **Sensibilidades Jurídicas e Sentidos de Justiça na Contemporaneidade**. Niterói: Editora da UFF, 2013. p. 141-162.

MACIEL, Fabrício; ROSENFELD, Cinara; SCHNEIDER, Élen. Reconhecimento, justiça e desigualdade: uma agenda de pesquisa. **Revista Brasileira de Sociologia (RBS)**. Vol. 05, nº 11, set./dez., 2017, p. 271-294.

MACIEL, Fabrício; TORRES, Roberto. Trabalho, reconhecimento e democracia: aplicando teorias de vanguarda ao contexto periférico. SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs.) **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 181-211.

MACIEL; Fabrício; TORRES, Roberto. Trabalho, reconhecimento e democracia: aplicando teorias de vanguarda ao contexto periférico. **Teoria crítica no século XXI**. SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs). São Paulo: Annablume, 2007, p. 181-211.

MADUREIRA, Miriam. Introducción. In: HONNETH, Axel. **Crítica del agravio moral**. Patologías de la sociedade contemporânea. México, Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2009, p. 09-21

MANNRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo, LTr, 1998.

MATTOS, Patrícia. **A sociologia política do reconhecimento**. As contribuições de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser. São Paulo: Annablume, 2006.

MATTOS, Patrícia. O reconhecimento na esfera do amor: para uma discussão sobre os paradoxos da transformação da intimidade. **Síntese**, Belo Horizonte, v. 43, n. 137, p. 421-442, Set./Dez., 2016

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Os trabalhadores: da discriminação à ascensão e a contribuição da ABRAT**. São Paulo: LTr, 2016.

MELLO, Kátia Sento Sé; MOTA, Fabio Reis; SINHORETTO, Jacqueline. Para além da oposição entre Direito e realidade social. In: _____(Orgs.) **Sensibilidades Jurídicas e Sentidos de Justiça na Contemporaneidade**. Niterói: Editora da UFF, 2013. p. 15-30.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. 2ª ed., São Paulo: Ed. Da Universidade de São Paulo/LTr Editora Ltda, 1971 [1905].

MOREL, Regina; PESSANHA, Elina. A Justiça do Trabalho. **Tempo Social**. Revista de sociologia da USP, v. 19, n. 2, p. 87-109

MOSSI, Thays. "O futuro da humanidade que trabalha": reconfiguração moral das lutas trabalhistas frente à terceirização. 2016. Tese de Doutorado. PPG Sociologia UFRGS – Porto Alegre: UFRGS, 2016

MOTA, Fábio Reis. Cidadão em toda patê ou cidadãos à parte: Demandas de direitos e reconhecimento no Brasil e na França. Tese (Doutorado em Antropologia) – PPGA/UFF. Niterói: [s.n], 2010.

MUNAKATA, Kazumi. **A legislação trabalhista no Brasil**. Editora Brasiliense, 1981.

NACHI, Mohamed. **Introduction à la sociologie pragmatique**. Vers un nouveau « style » sociologique? Paris : Armand Colin, 2006.

NADER, Laura ; GRANDE, Elisabeta. Current Illusions and Delusions about Conflict Management in Africa and Elsewhere. In. **Law and Social Inquiry**. n. 27, 2002

NADER, Laura. Harmonia coerciva: a economia política dos modelos jurídicos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, outubro de 1994, nº 26, 18-29. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_26/rbcs26_02.htm. Acesso em: 20/05/2017

NADER, Laura. **Harmony ideology: justice and control in a mountain Zapotec town**. Stanford, Stanford University Press, 1990.

NADER, Laura; TODD, Harry. **The disputing processes: law in ten societies**. New York: Columbia University Press, 1978.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Álvaro Pereira. Trabalhadores negros e o “paradigma da ausência”: contribuições à História Social do Trabalho no Brasil. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, vol. 29, nº 59, p. 607-626, setembro-dezembro, 2016.

NASCIMENTO, Amauri M. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irany; _____. MARTINS FILHO, Ives G. (coord.) **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 67-138.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo protecionismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NOBRE, Marcos. Apresentação. Luta por reconhecimento: Axel Honneth e a teoria crítica. In: HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais**. 2ª Ed. São Paulo: Editora 34, 2003.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 00, 2000. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03/09/2017

OGIEN, Albert, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie », *Revue Française de Socio-Économie* 2010/1 (n5), p. 19-40.

OGIEN, Albert. Désacraliser le chiffre *dans l'évaluation du secteur public*, Éditions Quae, coll. « Sciences en questions », 2013 (e-book)

OGIEN, Albert. **L'Esprit gestionnaire** : une analyse de l'air du temps. Paris : Editions de l'EHESS 1995.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho S. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009

PAOLI, Maria Celia. Trabalhadores e cidadania: experiência no mundo público na história do Brasil moderno. **Estudos Avançados**. 1989.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala**. Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

PAUGAM, Serge. Durkheim e o vínculo aos grupos: uma teoria social inacabada. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 19, no 44, jan/abr 2017, p. 128-160

PHARO Patrick, L'enquête en sociologie morale. **L'Année sociologique**, 2004a, 2 Vol. 54, p. 359-388.

PHARO, Patrick. **Morale et sociologie**. Le sens et les valeurs entre nature et culture. Paris:Gallimard, 2004b.

PINZANI, Alessandro. Os paradoxos da liberdade. In: MELO, Rúrion (Coord.). **A teoria crítica de Axel Honneth**: reconhecimento, liberdade e justiça. São Paulo: Saraiva, 2013, pp. 293-315.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PRIORE, Mary del; VENACIO, Renato. **Uma breve história do Brasil**. São Paulo: Editora Planeta do Brasil, 2010.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: História, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REESE-SCHÄFER, Walter. **Comprender Habermas**. 4º ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

RIBEIRO, Vanderlei Vazelek. Cartas ao presidente Vargas: Outra forma de lutar pela Terra. In. MOTTA, Márcia; ZARTH, Paulo. (Orgs.). **Formas de resistência camponesa**: visibilidade e diversidade de conflitos ao longo da história, vol. 2: concepções de justiça e resistência nas repúblicas do passado (1930-1960). São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário, NEAD, 2009.

RICOEUR, Paul. “Pour une éthique du compromis, pluralisme et régulation (entretien avec P. Ricoeur)”. *Alternatives non violentes*, n.º. 80, p. 2-7, 1991

RIDENTI, Marcelo. Everdardo Dias (Verbete Biográfico) In: ABREU, Alzira Alves de et al (coords.). *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro – Pós-1930*. Rio de Janeiro: CPDOC, 2010. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br>>. Acesso em: 25/09/2019

ROSA, Hartmut. **Aceleração**: A transformação das estruturas temporais na Modernidade. São Paulo: Editora Unesp, 2019

ROSA, Hartmut. Contra a invisibilização de um “poder fatídico”: apelo à renovação da crítica do capitalismo. **Perspectivas**, São Paulo, v. 49, p. 17-36, jan./jun. 2017

ROSA, Hartmut; TZIMINADES, João Lucas Facó. Modernidade dessincronizada: aceleração social, destemporalização e alienação: Uma entrevista com Hartmut Rosa. **Estudos Sociológicos**. Araraquara. v.22, n.43, jul.-dez. 2017, p.365-383

ROSENFELD, Cinara L.; GIRAUD, Olivier. O trabalho dos tradutores e das tradutoras independentes no Brasil e na França: dimensões e ambivalências da autonomia. **Política & Sociedade** - Florianópolis - Vol. 17 - Nº 40 - Set./Dez. de 2018, p. 191-233

ROSENFELD, Cinara L.; MELLO, Luciana G.; CORRÊA, Andressa. Reconstrução normativa em Axel Honneth e os múltiplos justos do mercado de trabalho. **Civitas**, Porto Alegre, v. 15, n. 4, p. 664-685, out.-dez. 2015.

ROSENFELD, Cinara; PAULI, Jandir. Para Além da Dicotomia entre Trabalho Decente e Trabalho Digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador v.25, n.65, p.319-329, maio/agosto, 2012.

SAAVEDRA, Giovanni Agostini. A teoria crítica de Axel Honneth. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 95-111

SADEK, Maria Tereza. **Acesso à Justiça**: um direito e seus obstáculos. **Revista USP**, (101), p. 55-66, 2014.

SADEK, Maria Tereza. **Acesso à justiça**: visão da sociedade. **Justitia**. São Paulo 65 (198), jan./jul., p. 271-279, 2008.

SAMAGAIA, Jacqueline. Uma crítica às práticas da conciliação na Justiça do Trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 31, n. 82, p. 201-204, Jan./Abr. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792018000100015>. Acesso em: 06/12/2019.

SANDEL, Michael. **Justiça**. O que é fazer a coisa certa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Globalizing Institutions**: Case studies in regulation and innovation. Aldershot, Asghate, 2000.

- SANTOS, Wanderley G. **Cidadania e justiça**. A política social na ordem brasileira. 2ª ed., Rio de Janeiro: Campus, 1987.
- SCHNAPPER, Dominique. Elaborar um tipo ideal. In: PAUGAM, Serge (coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.
- SCHUCH, Patrice. Práticas de Justiça: Uma etnografia do “Campo de Atenção ao Adolescente Infrator” no Rio Grande do Sul, depois do Estatuto da Criança e do Adolescente. 2005. Tese de Doutorado. PPG Antropologia – UFRGS. Porto Alegre: UFRGS, 2005.
- SCHUCH, Patrice. Trama de significados: uma etnografia sobre sensibilidades jurídicas e direitos do adolescente infrator no juizado da infância e da juventude de Porto Alegre/RS.
- SCOTT, Marvin B.; LYMAN, Stanford M. Accounts. **Dilemas**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 1, n. 2, p. 139-172, 2008 [1968].
- KANT DE LIMA, Roberto (Org.). **Antropologia e direitos humanos 2**, EduFF, Editora da Universidade Federal Fluminense: Niterói, RJ, 2003, p. 159-204.
- SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.
- SCKELL, Soraya Nour. Os juristas e o Direito em Bourdieu: a conflituosa construção histórica da racionalidade jurídica. **Tempo Social**: revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 157-178, 2016.
- SEARLE, John R. **Consciência e linguagem**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.
- SEARLE, John. **La construction de la réalité sociale**. Paris: Gallimard, 1998.
- SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia clássica**: Marx, Durkheim e Weber. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. São Paulo: Recordo, 2000.
- SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. “Acesso à Justiça do Trabalho como Direito Fundamental e Aspecto do Trabalho Decente: Restrições indevidas Impostas pela Reforma Trabalhista. LEONARDO DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). In: **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**São Paulo: LTr, 2018, p.205-211.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O estado atual dos princípios do Direito do Trabalho. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, núm. 1, julio-diciembre, 2005, pp. 185-194. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640256013>. Acesso em: 13/11/2019
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- SILVA, Marcos Luiz. A liberdade jurídica e suas patologias sociais segundo Honneth. **Revista Opinião Filosófica**, Porto Alegre, v. 07, n. 2, 2016, p.286-303
- SILVA, Rodrigo Hinz da. **A audiência pública do TST sobre terceirização**: um espaço social de lutas político-cognitivas. 2014. Dissertação de mestrado. PPG Sociologia - UFPel. Pelotas: UFPel, 2014.
- SILVA, Rodrigo Hinz da. **A reforma trabalhista de 2017 e a lógica moral dos conflitos sociais**: a ressignificação normativa do direito do trabalho nas disputas políticas das associações de advogados trabalhistas do Rio Grande do Sul. 2019. Tese de Doutorado. PPG Sociologia UFRGS – Porto Alegre: UFRGS, 2019

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 12, n. 12, p. 302-325, julho/dezembro de 2012

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 132/2008, p. 184–205, out-dez de 2008

SILVA, Wanise Cabral; THIAGO, Thomaz Pinho Gomes. A Reforma Trabalhista e a Limitação de Acesso à Justiça do Trabalho. LEONARDO DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). In: **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**São Paulo: LTr, 2018, p. 197-204.

SIMIM, Thiago Aguiar. A justiça das instituições sociais; uma crítica da reconstrução normativa de O direito da Liberdade de Axel Honneth. **Civitas**, Porto Alegre, v. 15, n. 4, p. 648-663, out.-dez. 2015. Dossiê CIVITAS: Justiça e instituições sociais na democracia. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2015.4.20526> Acesso em: 22/11/2018

SOARES, José Luiz de Oliveira; ALEMÃO, Ivan. Conciliar é “legal”? : Uma análise crítica da aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho. In: **Anais do 33º Encontro Anual da Anpocs**. 2009, pp. 01-28.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Visão crítica das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil. Texto da Palestra proferida no Congresso Brasil-Itália de Direito do Trabalho, realizado em Roma, nos dias 17 a 20 de abril de 2001, com organização da ANAMATRA, Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/>. Acesso em: 23/01/2020

SOUZA, Luiz Gustavo da Cunha de. Redistribuição ou reconhecimento 15 anos depois. Um balanço do debate entre Nancy Fraser e Axel Honneth e de sua repercussão no Brasil (Apresentação Dossiê). **Política & Sociedade** - Florianópolis - Vol. 17 - Nº 40 - Set./Dez. de 2018, p. 118-155

SOUZA, Luiz Gustavo da Cunha de. Reconhecimento, desreconhecimento e demarcação simbólica: uma contribuição conceitual à análise do lado negativo do reconhecimento. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 20, n. 49, set-dez 2018, p. 294-317.

SOUZA, Samuel F. “Pela ordem geral do país, as leis não podem ser tão rígidas”: os debates da regulamentação do trabalho no Brasil. In: Anais do I Seminário Internacional de História do Trabalho – V Jornada Nacional de História do Trabalho Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010, p. 01-22.

SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados**: trabalhadores, sindicatos, Estado e leis do trabalho nos anos 1930. (Tese de Doutorado em História) Campinas, SP : [s. n.], 2007.

SPERANZA, Clarice. Nos termos das conciliações: os acordos entre mineiros de carvão no Rio Grande do Sul e seus patrões na Justiça do Trabalho entre 1946 e 1954. In: GOMES, Angela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da (Orgs). **A Justiça do Trabalho e sua história**: os direitos dos trabalhadores no Brasil. Campinas: SP: Editora da Unicamp, 2013, p. 51-81.

SPINK, Mary Jane ; MEDRADO, Benedito. «Produção de Sentido no cotidiano In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2013, p. 22-41 (edição virtual).

SPINK, Mary Jane; LIMA, Helena. “Rigor e visibilidade”. In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2013, p. 100-125 (edição virtual).

TAYLOR, Charles. Les Institutions Dans La Vie Nationale. **Esprit** (1940-), nº. 200 (3/4), 1994, pp. 90–102. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/24275348. Accessed 27 Nov. 2019.

TEIXEIRA DA SILVA, Fernando. “Entre o acordo e o Acórdão: A Justiça do Trabalho paulista na antevéspera do Golpe de 1964. GOMES, Angela de C; _____. (Orgs.). *A Justiça do Trabalho e sua história*. Campinas, SP: Editora da Unicamp. 2013, pp. 203-261.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

THÉVENOT, Laurent. Jugements ordinaires et jugement de droit. In : **Annales, Économies, Sociétés, Civilisations**. 47ano, n. 6, 1992, p. 1279-1299.

THOMPSON, E. P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. Vol. 1, A Árvore da Liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VANDENBERGHE, Frédéric. A Sociologia como uma Filosofia Prática e Moral (e vice versa). **Sociologias**, Porto Alegre, UFRGS, ano 17, n.39, mai.-ago./2015, p. 60-109.

VANDENBERGHE, Frédéric. Construção e crítica na nova sociologia francesa. **Sociedade e Estado**. v. 21, nº 2, p. 315-366, 2006.

VARUSSA, Rinaldo. Trabalho e Legislação: experiências e trabalhadores na Justiça do Trabalho (Jundiaí, décadas de 40 a 60). Tese (Doutorado em História). São Paulo: PUC (2002).

VASCONCELLOS, Marciele Agosta de. A condução e a construção dos litígios trabalhistas: Um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS. 2015. Dissertação de Mestrado. PPG Sociologia UFPel. Pelotas: UFPel, 2015

VASCONCELLOS, Marciele Agosta de; SILVA, Rodrigo Hinz da. O mundo do trabalho, a moral e as transformações do capitalismo. In: **AEDOS**, Porto Alegre, Vol. 7, n. 17, 2015, p.190-210.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Teoria e prática da mediação**. Curitiba: Instituto de mediação e arbitragem no Brasil, 1998.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, n. 37, p. 153-186, 2000.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4a ed., Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

VOIROL, Olivier. Teoria crítica e pesquisa social: da dialética à reconstrução. Novos

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos de sociologia compreensiva. 4ª Ed., Brasília: Editora da Universidade de Brasília (UnB), 2015.

WEISS, Raquel. Apresentação do dossiê Sociologia e Moral. **Sociologias**, Porto Alegre, UFRGS, ano 17, n.39, mai.-ago./2015, p.16-24.

WERLE, Denilson; MELO, Rúrion. Introdução: Teoria crítica, teorias da justiça e a “reatulização” de Hegel. In: HONNETH, Axel. **Sofrimento de indeterminação**. Uma

reatualização da Filosofia do Direito de Hegel. São Paulo: Editora Singular, Esfera Pública, 2007, p. 07-44.

WERNECK, Alexandre. **O invento de Adão**: O papel do ato de dar uma desculpa na manutenção das relações sociais. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia). Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS. 2009

WERNECK, Alexandre. Uma sociologia da compreensão a partir do par crítica e jocosidade. *Civitas*, Porto Alegre, v. 16, n. 3, p. 482-503, jul.-set. 2016.

WOLKMER, Antônio Carlos; LEITE, José Rubens Morato (Org.). **Os novos direitos no Brasil**: natureza e perspectivas - uma visão básica das novas conflituosidades jurídicas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ZELIZER, Viviana. A intimidade na lei. In: _____. A negociação da intimidade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 49-84

8.1 DOCUMENTOS ANALISADOS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 125/2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 27/10/2016

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução 174/2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 17/05/2019.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. 1943

APÊNDICES

Lista de entrevistados:

1. Antônio Castro, advogado, ex-Presidente da AGETRA
2. Átila da Rold Roesler, juiz trabalhista, membro da Associação Juízes para a democracia (AJD)
3. Benôni Rossi, advogado, ex-Presidente da SATERGS
4. Breno Hermes Gonçalves Vargas, Assessor Jurídico do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre
5. Dênis Einloft, advogado, ex-Presidente da AGETRA
6. Eduardo Raupp, advogado, ex-Presidente da SATERGS
7. João Pedro Ferraz dos Passos, advogado, ex-Procurador Geral do Ministério Público do Trabalho, ex-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT)
8. João Vicente Araújo, advogado, ex-Presidente da AGETRA
9. Maria Cristina Carrion, advogada, ex-Presidente da AGETRA
10. Renato Paese, advogado, ex-Presidente da AGETRA
11. Sílvia Lopes Burmeister, advogada, ex-Presidente da AGETRA
12. Teodoro Rosenfield Campis, advogado do Campis & Silva Advogados Associados
13. Valdete Souto Severo, juíza do trabalho, Presidente da Associação Juízes para a Democracia (AJD)

Lista de eventos observados:

1. Audiência Pública do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para a Regulamentação da Política Judiciária de tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho
2. 2ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) de 2016 do TRT-4 – Porto Alegre/RS, de 13 a 17 de julho de 2016
3. 4ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) de 2018 do TRT-4 – Porto Alegre/RS, de 21 a 25 de maio de 2018

ANEXOS

Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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 n° 125/10, que trata da Política Nacional de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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 n° 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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 N° 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

“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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO I

CURSOS DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Para atingir os objetivos de pacificação das disputas, o CSJT providenciará programa curricular de cursos para formação de conciliadores e mediadores, bem como cursos específicos para formação de instrutores e capacitadores para a conciliação e mediação.

Os cursos deverão observar o conteúdo programático mínimo, com exercícios simulados e estágio supervisionado necessários à formação de mediadores e conciliadores, em moldes aprovados pela *Comissão Nacional de Promoção da Conciliação - CONAPROC*, que indicará as diretrizes no Portal da Conciliação do CSJT.

Os referidos treinamentos somente poderão ser conduzidos por instrutores certificados e autorizados pelos NUPEMEC-JT de cada Tribunal Regional do Trabalho, integrando o conteúdo programático mínimo:

- 1.0) Introdução e visão geral dos métodos autocompositivos;
- 2.0) Panorama do procedimento de conciliação e mediação e a sessão de conciliação/mediação;
- 3.0) Teoria dos jogos e moderna teoria do conflito;
- 4.0) Fundamentos de negociação para conciliadores e mediadores;
- 5.0) Competências autocompositivas;
- 6.0) Qualidade em processos autocompositivos;
- 7.0) Empatia, inteligência emocional e as relações de confiança;
- 8.0) Controle sobre o processo; e
- 9.0) A provocação de mudanças.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ANEXO II

CÓDIGO DE ÉTICA DE CONCILIADORES E MEDIADORES JUDICIAIS

Art. 1º - São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação, assim definidos:

I - Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

II - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

III - Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

IV - Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexequível;

V - Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

VI - Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição; e

VII - Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como seres humanos merecedores de atenção e respeito.

Art. 2º As regras que regem o procedimento da conciliação/mediação são normas de conduta a serem observadas pelos conciliadores/mediadores para o bom desenvolvimento daquele, permitindo que haja o engajamento dos envolvidos, com vistas à sua pacificação e ao comprometimento com eventual acordo obtido, sendo elas:

I - Informação - dever de esclarecer os envolvidos sobre o método de trabalho a ser empregado, apresentando-o de forma completa, clara e precisa, informando sobre os princípios deontológicos referidos no Capítulo I, as regras de conduta e as etapas do processo;

II - Autonomia da vontade - dever de respeitar os diferentes pontos de vista dos envolvidos, assegurando-lhes que cheguem a uma decisão voluntária e não coercitiva, com liberdade para tomar as próprias decisões durante ou ao final do processo e de interrompê-lo a qualquer momento;

III - Ausência de obrigação de resultado - dever de não forçar um acordo e de não tomar decisões pelos envolvidos, podendo, quando muito, no caso da conciliação, criar opções, que podem ou não ser acolhidas por eles;

IV - Desvinculação da profissão de origem - dever de esclarecer aos envolvidos que atuam desvinculados de sua profissão de origem, informando que, caso seja necessária orientação ou aconselhamento afetos a qualquer área do conhecimento poderá ser convocado para a sessão o profissional respectivo, desde que com o consentimento de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

todos; e

V - Compreensão quanto à conciliação e à mediação - dever de assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser exequíveis, gerando o comprometimento com seu cumprimento.

Art. 3º Apenas poderão exercer suas funções perante o Poder Judiciário conciliadores e mediadores devidamente capacitados e cadastrados pelos Tribunais, aos quais competirá regulamentar o processo de inclusão e exclusão no cadastro.

Art. 4º O conciliador/mediador deve exercer sua função com lisura, respeitar os princípios e regras deste Código, assinar, para tanto, no início do exercício, termo de compromisso e submeter-se às orientações do Juiz Coordenador da unidade a que esteja vinculado.

Art. 5º Aplicam-se aos conciliadores/mediadores os motivos de impedimento e suspeição dos juízes, devendo, quando constatados, serem informados aos envolvidos, com a interrupção da sessão e a substituição daqueles.

Art. 6º No caso de impossibilidade temporária do exercício da função, o conciliador ou mediador deverá informar com antecedência ao responsável para que seja providenciada sua substituição.

Art. 7º O conciliador ou mediador fica absolutamente impedido de prestar serviços profissionais, de qualquer natureza, aos envolvidos em processo de conciliação/mediação sob sua condução.

Art. 8º O descumprimento dos princípios e regras estabelecidos neste Código, bem como a condenação definitiva em processo criminal, resultará na exclusão do conciliador/mediador do respectivo cadastro e no impedimento para atuar nesta função em qualquer outro



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

órgão do Poder Judiciário nacional.

Parágrafo único - Qualquer pessoa que venha a ter conhecimento de conduta inadequada por parte do conciliador/mediador poderá representar ao Juiz Coordenador a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis.