

Artigo
MEIOS DE EQUACIONAMENTO DE CONFLITOS EM TEMPOS DE COVID-19

Andrew dos Anjos Medeiros[1]

Beatriz Antunes Mastrange Bastos[2]

Jéssica Laine Nunes da Motta Antunes[3]

Introdução

O presente artigo tem por objetivo refletir sobre os meios autocompositivos como modalidades a serem utilizadas, não apenas no cenário atual de pandemia de COVID-19, mas também no pós-crise, como procedimentos eficientes na resolução de conflitos trabalhistas. Pondera-se que o uso da mediação e da conciliação não deve ser apresentado apenas como uma forma de “desafogar o poder judiciário”, mas sim visando priorizar a humanização do conflito e o diálogo das partes.

No decorrer do artigo serão apresentadas possíveis visões do conflito e maneiras de solucioná-los, demonstrando que diante do cenário atual, de pandemia, os métodos convencionais não foram eficientes o bastante.

Assim, conforme será observado, deve-se haver um fortalecimento das instituições, visando a alteração dos métodos conservadores de soluções de conflitos, incentivando a utilização e fortalecimento de órgãos já existentes.

O conflito como inerente à vida e as relações de trabalho

Inicialmente, visando entender o conflito, cabe trazer a percepção do Professor Warat, ele não vê com bons olhos a visão negativa do conflito. Para ele o conflito é inerente à vida, “uma forma de produzir com o outro a diferença (...) o conflito como uma forma de inclusão do outro na produção do novo: o conflito como “outridade”, que permita administrar com o outro, o diferente para produzir a diferença” (2004, p. 61).

De acordo com esse pensamento, o conflito não é ruim, mas sim a construção do novo. No âmbito jurisdicional, é difícil ter a visão positiva do conflito, pois, muitas vezes, o jurisdicionado não consegue ter a solução mais adequada ao seu conflito.

Isso ocorre porque, em muitas ocasiões, a parte interessada não participa da construção da pacificação do conflito, mas sim recebe a imposição do seu término através de uma decisão de um terceiro, que, em regra, não consegue ter total contato com a matéria que engloba aquela relação.

Nesse sentido, Watanabe (2011), em sua obra, afirma que a crise do Judiciário é decorrente da falta de uma política de tratamento adequado da resolução dos conflitos de interesses (p. 03), denominada pelo Autor de “solução adjudicada de conflitos”, na qual cabe ao juiz

decidir e proferir sentença, e, como resultado, tem-se o aumento da quantidade de recursos e execuções judiciais (p. 4), o que leva a sobrecarga do poder estatal.

Deste modo, segundo esse Autor, buscando uma maior celeridade e maior eficiência nas decisões do judiciário, deve-se ter uma mudança na cultura resolutiva, dando maior protagonismo aos meios autocompositivos, sem a necessidade da intervenção estatal para a solução de todas as lides.

Contudo, insta ressaltar que, embora a retórica dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos pressuponha “desafogar o judiciário”, Flávia (2012) aponta que a redução da pauta e a maior celeridade é o subproduto da autocomposição, uma vez que o objetivo preliminar é uma forma de preparar as partes para uma audiência de instrução mais fluida, mesmo que não haja acordo.

Assim, de início, é possível perceber que, apesar de ser inevitável a existência do conflito, os meios autocompositivos trazem ao procedimento do Processo Civil inúmeros benefícios, auxiliando o Estado a uma melhor prestação jurisdicional.

Deste modo, voltando as lições de Warat (2004), a autocomposição melhora a qualidade de vida, uma vez que ambas as partes levam o conflito à tona e o modificam de forma que ambos saiam satisfeitos com suas escolhas e tenham um relacionamento melhor entre si, propiciando uma justiça coexistencial, chegando, assim, ao término do conflito de maneira material, e não apenas formal.

Os meios adequados de solução de conflitos e o Direito do Trabalho

No Direito do Trabalho, os meios extraprocessuais de resolução de conflitos já são valorizados há mais de cem anos, tendo a sua introdução no ano de 1907, com o Decreto 1.637, que previa o Conselho Permanente de Conciliação e Arbitragem no âmbito dos sindicatos. Essa legislação inspirou a criação das Juntas Industriais e, mais tarde, dentro do Ministério da Agricultura, a criação do Conselho Nacional do Trabalho e, finalmente, em 1930, no Governo Vargas, foi instituída a Comissão Mista de Conciliação que tratava dos dissídios coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento, que tratava dos conflitos individuais.

Em 1941, com a instalação da Justiça do Trabalho foi extinta as Juntas de Conciliação e Julgamento, que deram lugar às Varas do Trabalho. No ano de 1999, houve a tentativa de instaurar métodos de solução dos conflitos trabalhistas, fora do Poder Judiciário, sendo instituído o Art. 625-A da CLT[4], através da Lei 9.958/00, que dispõe acerca da Comissão de Conciliação Prévia, composta por pessoas sem qualificação técnica adequada que se baseavam na intuição e empirismo para a composição da lide.

Sobre o tema, o STF através das ADIs 2.139, 2.160 e 2.237, decidiu que tais Comissões de Conciliação Prévia não são óbices ao acesso à justiça, mas sim “subsistema administrativo, apto a buscar a pacificação judicial, cuja a utilização deve ser estimulada e constantemente atualizada”, não podendo ser requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas.

Assim, percebe-se que, com o surgimento das Comissões de Conciliação Prévias, passou a existir uma discussão se esse meio autocompositivo era ou não obstáculos ao acesso à justiça. Destaca-se que, conforme entendimento do STF, não se trata de institutos que se anulam, mas sim que se complementam.

Por conseguinte, é possível concluir que ao contrário do que muitos pensam, o STF entendeu que as Comissões de Conciliação Prévias, ao invés de afastar o acesso à justiça, na verdade, facilita, fornecendo ao jurisdicionado mais uma possibilidade de alcançar o término do seu conflito.

Cabe salientar que o conceito de acesso à justiça é dinâmico, Marc Galanter[5] o denomina como uma fronteira em movimento, pois, segundo ele, o seu conceito vai modificando de acordo com os acontecimentos na sociedade.

A título de exemplo, Galanter cita pautas sociais, como a do casamento homoafetivo e racismo, que outrora não eram tratadas como causas importantes e que tinham seu acesso à justiça rechaçado, mas hoje são pautas legítimas e bem recebidas pelos que fazem a justiça.

Assim, conforme bem observado por ele, o conceito de acesso à Justiça vive em constante modificação, inicialmente, o seu conceito era limitado à interpretação literal do artigo 5º, inciso XXXV da Constituição que diz: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, ou seja, entendia-se como acesso à justiça o direito de ingressar no sistema jurisdicional e dar início ao processo.

Contudo, tal concepção foi se modificando, tornando-se mais adequada, o jurista, Watanabe (2011), traz a concepção que não se trata apenas do acesso ao órgão jurídico formal, mas sim o acesso à ordem jurídica justa, a qual implica em uma gestão mais organizada e definida do judiciário para que possa não só organizar os serviços processuais, mas também os mecanismos adequados a resolução de conflitos, que é a conciliação e mediação, dando ênfase na promoção de políticas públicas que visem educar a sociedade a uma cultura de pacificação.

Destacamos, no entanto, o alerta pertinente de Kim Economides, “a resolução de disputas não pode ser necessariamente equiparada ao acesso à justiça, pois existe o perigo de serem oferecidas aos cidadãos soluções pacíficas, possivelmente até soluções com as quais possam ficar extremamente contentes e felizes, que, no entanto, permanecem aquém do resultado passível de ser obtido caso os direitos legais fossem exercidos por intermédio do sistema judiciário formal” (1999, p. 71)[6].

Economides exerga além da simples resolução do conflito, ele defende os meios preventivos dos conflitos, alertando que aspectos antes ignorados, quando se falava em acesso à justiça, devem ser considerados, a exemplo do aspecto geográfico e cultural, não deixando de dar o devido valor ao aspecto econômico.

Assim, segundo ele, não basta a sociedade pensar em inúmeras maneiras de solucionar os conflitos, mas sim deve-se pensar em alternativas para se tentar evitar a existência deles, levando em consideração todos os aspectos da sociedade.

Deste modo, como observa-se, definir o conceito de acesso à justiça não é fácil, mas acreditamos, assim como o STF, que no âmbito trabalhista, os métodos autocompositivos são sim um complemento a esse acesso, e que devem ser incentivados, auxiliando o Poder Judiciário na sua função.

A pandemia e os métodos adequados de resolução de conflitos

Com o advento da pandemia passou-se a ter uma necessidade de modificação nos métodos tradicionais de resolução de conflito, os meios autocompositivos deixaram de ser coadjuvantes e passaram a ser protagonistas. O Ministro Luiz Fux, atual presidente do STF, ponderou, à época, que era necessário a mudança das formas resolutivas dos conflitos, evitando-se ao máximo a sua adjudicação, pois, no momento vivido, todas as partes estariam vulneráveis e, dificilmente, um direito se sobreporia ao outro[7].

Nessa entrevista, o Ministro, a título de exemplo, alertou que um possível inadimplemento de aluguel não geraria um término de contrato, nem mesmo a desocupação do imóvel locado, pois, naquelas condições, tanto o locador como o locatário encontravam-se em situações de vulnerabilidade.

Assim, os Sindicatos, percebendo a singularidade do momento vivido, passaram a intervir nas relações trabalhistas e, através de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, chegaram, utilizando dos meios autocompositivos, a soluções com os empregadores visando proteger os interesses dos trabalhadores.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE – fez uma pesquisa sobre como os acordos negociados pelas entidades sindicais foram fundamentais para o enfrentamento da pandemia[8].

Com o objetivo de identificar soluções para preservar a saúde dos trabalhadores e a redução dos prejuízos causados pelo vírus, o estudo verificou que no setor da saúde, por exemplo, em Alagoas, houve acordo firmado pelo Sindicato dos Enfermeiros de Alagoas e o município para que fosse criado pelo ente da federação, imediatamente, um rodízio de profissionais, enquanto durar a pandemia, visando preservar a saúde dos trabalhadores dessa área na região.

O estudo também constatou que no setor de transportes e armazenagem, em Salvador, foi firmado acordo com o consorcio de empresas de ônibus em que ficou estabelecido o esquema de revezamento dos trabalhadores e a manutenção do tíquete alimentação, também com o intuito de preservar a saúde dos trabalhadores.

No Rio de Janeiro, o Sintraconstr-Rio firmou acordo no sentido de garantir que o trabalhador tenha direito a receber 50% dos dias não trabalhados na interrupção eventual do trabalho nas empresas. Ficou estabelecido que esse valor seria considerado como banco de horas e/ou poderiam ser descontados dos períodos de férias ou décimo terceiro. Ainda ficou estipulado que as empresas deveriam modificar os horários de entrada e saída, evitando os horários de maior movimento nos transportes públicos. (DIEESE, p. 7, 2020)

Em São Paulo, a American Airlines firmou acordo propondo férias imediatas para quem já tem o direito adquirido e licença não remunerada com indenização de 50% do salário mensal bruto, garantindo os benefícios médicos e odontológicos e o vale-alimentação para seus empregados.

Também em São Paulo, o setor metroviário, definiu que, a partir de 24 de abril, apenas 30% da frota poderia circular e os trabalhadores receberam salários e benefícios de forma integral. Já os trabalhadores afastados receberam metade dos salários líquidos – sem desconto – além de cesta básica, convenio médico e a 50% do vale-refeição.

Não ficando para trás, no setor metalúrgico em São Paulo, as soluções adotadas pela Scania, Volkswagen e Mercedes foram no sentido de conceder férias coletivas aos empregados, que voltaram em 13/04, 30/04 e 02/05 respectivamente. A Toyota procedeu no sentido de suspender o contrato temporariamente (layoff), após realização de assembleia virtual. O Acordo Coletivo de Trabalho previu que trabalhadores com remuneração inferior a R\$3.115,00 não tiveram redução salarial, já aqueles que ganham até R\$ 7.000,00, a redução foi de 5%.

Deste modo, percebe-se que, na seara trabalhista, os meios adequados de resolução de conflitos foram bastante utilizados no período pandêmico, com o judiciário praticamente fechado e a necessidade de soluções quase que imediatas, os sindicatos se adequaram para, de alguma forma, tentar amenizar os danos causados pela crise sanitária e econômica causada pelo COVID-19.

Conclusão

Acreditamos que, após a disseminação da pandemia, vivemos uma aceleração nas modificações dos meios de soluções de conflitos, a sociedade sofreu inúmeras transformações, não apenas no âmbito do direito, mas em toda sociedade. Essas alterações vieram para ficar e temos que nos adaptar.

Em abril de 2020, em entrevista ao Financial Times[9], o Professor Yuval Harari já afirmava que as decisões tomadas pelo governo e pelas próprias pessoas, no contexto atual de pandemia, iriam moldar o mundo nos próximos anos em questões econômicas, políticas e sociais.

Escolhas foram feitas e milhares de vidas foram perdidas, certamente os danos políticos e econômicos também foram enormes, mas acreditamos que a maior perda tenha ocorrido em cada uma das mais de 100 mil famílias brasileiras atingidas de forma mais letal pela pandemia.

Os efeitos mundiais, incluindo instabilidade política, econômica e social já estão ocorrendo e devem permanecer a longo prazo. No Brasil, foram tomadas providencias que reduziram demasiadamente os direitos trabalhistas, o que tende ao aumento no número de ações judiciais.

Na edição de setembro da Revista Justiça e Cidadania[10], a Vice-presidente da OAB/RJ, Ana Tereza Basílio, ponderou sobre uma possível solução pra o conflito que está por vir, o

aumento das demandas e a morosidade do judiciário, para ela, uma possível solução seria submeter, de forma compulsório, previamente, aos métodos autocompositivos, em especial a Mediação e a Conciliação, todas as demanda.

Segundo Basílio, apesar de haver a discussão sobre a inafastabilidade do poder judiciário, ela acredita que, diante do momento em que estamos vivendo, através da ponderação deveria prevalecer o princípio da eficiência, reduzindo, assim, o congestionamento das demandas no Judiciário.

Assim, levando-se em consideração o Direito Trabalhista e sua importância como direito social, bem como a possível sobrecarga do poder Judiciário ao ter que julgar inúmeros conflitos em decorrência da grande modificação no ordenamento jurídico trabalhista, entendemos que afastar, totalmente, o poder judiciário do trabalhador poderia acarretar, ao invés de justiça, no aumento da injustiça, uma vez que o empregado é a parte mais vulnerável na relação empregado/empregador, não possuindo poder de negociação.

Contudo, não se pode ignorar que uma possível demora na resolução de conflitos trabalhistas poderão acarretar danos irreparáveis aos trabalhadores que, muitas vezes, necessitam de uma solução rápida e justa para o seu conflito, tendo em vista a natureza salarial das verbas trabalhistas. Deste modo, entendemos que é importante a busca por meios alternativos de solução de conflitos, com fortalecimento dos CEJUSCs e que o poder jurisdicional do Estado deve estar sempre presente para exercer o seu papel, mantendo a legalidade dos atos.

Referências

BASILIO, Ana Tereza, Novas perspectivas dos meios adequados de solução de litígios diante da pandemia. Justiça & Cidadania, nº 241, setembro de 2020. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/edicao/241>>. Acesso em: 22 de setembro de 2020.

CANOTILHO, José Joaquim: Direito Constitucional: Teoria da Constituição. Coimbra, 7ª Edição, 2007.

CNJ. Índice de Conciliação da Justiça do Trabalho é o Maior de Todo o Judiciário, Aponta CNJ. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24965353>. Acesso em: 22 de setembro de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho: Princípio do Direito do Trabalho. 18ª Edição. São Paulo: LTr Editora LTDA, Março, 2019. P. 233.

DIEESE. Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia de coronavírus – COVID-19. Nº 91. Atualizado em 29 abril 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.html>>. Acesso em 22 de setembro de 2020.

ECONOMIDES, Kim. Lendo as ondas do “Movimento de Acesso à Justiça”: epistemologia versus metodologia?. Cidadania, Justiça e Violência. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GALANTER, Marc, Acesso à Justiça em um mundo de capacidade social em expansão. Revista Brasileira de Sociologia do Direito, 1.1 Teoria Sociojurídica Internacional, junho de 2015, Fls. 37-49.

HARARI, Yuval Noah. The World After Corona Vírus. Disponível em: <<https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75>> Acesso em: 21 setembro, 2020.

PEPINO, Flavia Flagare Martins. A Conciliação na Justiça do Trabalho – Do Início à Resolução 125 do CNJ. 8 ed. São Paulo: Revista Juris da Faculdade de Direito, 2012.

WARAT, Luis Alberto. Surfando na Pororoca: O Ofício do Mediador. 3 ed. Santa Catarina: Fundação Boiteux, 2004.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011.

Notas:

[1] Advogado; Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-RJ; Membro da Comissão de Direito Humanos da OAB/RJ; Mentorando do Programa de Mentoria da OAB/RJ (Área Trabalhista).

[2] Advogada; Formada pela Universidade Cândido Mendes; Mentoranda Programa de Mentoria OAB/RJ (Área Trabalhista).

[3] Advogada; Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; Pós-Graduada em Direito Previdenciário e Direito do Consumidor; Mentoranda do Programa de Mentoria da OAB/RJ (Área Trabalhista).

[4] Art. 625-A CLT: As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

[5] GALANTER, Marc, Acesso à Justiça em um mundo de capacidade social em expansão. Revista Brasileira de Sociologia do Direito, 1.1 Teoria Sociojurídica Internacional, junho de 2015, Fls. 37-49.

[6] Assim sendo, faz-se importante mencionar a Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que propõe a criação de núcleos que visam o incentivo a outros meios de resolução de conflitos.

[7] VIVAS, Fernanda. Fux defende busca pela mediação em processos judiciais em meio à crise do coronavírus. G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/03/31/fux-defende-busca-pela-mediacao-em-processos-judiciais-em-meio-a-crise-do-coronavirus.ghtml>>. Acesso em: 14 de abril de 2020.

[8] DIEESE. Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia de coronavírus – COVID-19. Nº 91. Publicado em 16 abril 2020. Disponível em: Acesso em 18/04/2020.

[9] HARARI, Yuval Noah, the world after coronavirus, Free to read. Financial Times, março de 2020. Disponível em: <<https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75>>. Acesso em: 21 de setembro de 2020.

[10] BASILIO, Ana Tereza, Novas perspectivas dos meios adequados de solução de litígios diante da pandemia. Justiça & Cidadania, nº 241, setembro de 2020, Fls. 41. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/edicao/241>>. Acesso em: 22 de setembro de 2020.