

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO
DA JUSTIÇA

FELIPPE FERREIRA NERY

MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS
NO ESTADO DO ACRE

PORTO VELHO

2022

FELIPPE FERREIRA NERY

**MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS
NO ESTADO DO ACRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça – PPG/DHJUS como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Desenvolvimento da Justiça

Orientadora: Professora Doutora Thais Bernardes Maganhini

Catalogação da Publicação na Fonte
Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR

N456m Nery, Felipe Ferreira.
Métodos extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas no Estado do Acre / Felipe Ferreira Nery. - Porto Velho, 2022.

139 f.: il.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Thais Bernardes Maganhini.

Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça. Fundação Universidade Federal de Rondônia.

1. Acesso à justiça. 2. Métodos alternativos. 3. Solução de conflitos. 4. Direito trabalhista. 5. Mediação. 6. Arbitragem. I. Maganhini, Thais Bernardes. II. Título.

Biblioteca Central

CDU 347.925(043)

No concernente à arbitragem, a CBMAE também possui regulamento próprio que vale para toda a rede conveniada. Em linhas gerais, sempre ressaltando a vontade das partes em deliberar de maneira diversa, em razão do princípio da autonomia delas, o regulamento estipula a forma de início da arbitragem, como se dá as notificações, forma de escolha dos árbitros e formação do painel arbitral, os procedimentos iniciais para a efetiva instituição da arbitragem, a legislação aplicável aos casos, reuniões e oitiva de testemunhas, a forma o prazo para a prolação da Sentença Arbitral (que é de 30 dias após o recebimento das alegações finais) e como ela será cumprida, inclusive com a possibilidade de inscrição do inadimplente em cadastro de proteção ao crédito e similares.

3.3.3 Sistema OAB

Dentro do sistema OAB, a investigação identificou a existência de Câmaras ou Núcleos de Mediação e Arbitragem nas seccionais da Bahia, Paraná, Maranhão, Rio de Janeiro e São Paulo. Cada uma com diferentes focos e estruturas.

Na Seccional de São de Paulo há a Câmara de Mediação, Conciliação e Arbitragem da Comissão de Sociedade de Advogados. Seu foco de atuação é restrito às lides decorrentes das relações estabelecidas entre advogados sócios ou associados, concernentes aos aspectos internos. Ou seja, não há uma atuação externa, que possibilite o uso da instituição para conflitos trabalhistas, ainda que envolvendo a advocacia.

Em igual sentido, a OAB paranaense também oferece serviços de Mediação e Arbitragem voltados exclusivamente para assuntos da advocacia.

No Maranhão, por sua vez, a OAB firmou convênio com a Câmara de Mediação e Arbitragem do Maranhã, e criou a Câmara de Mediação e Arbitragem da OAB/MA, a qual tem atuação extensa, direcionada à população em geral. Disponibiliza a resolução de conflitos de maneira on-line, por plataforma própria, chamada “Quero Conciliar”.

Nesse ambiente virtual, com o preenchimento de informações básicas, o interessado preenche um resumo do caso, indica seus dados e os da outra parte e inicia o procedimento para resolução do conflito. O tempo previsto para a conclusão da mediação ou arbitragem por meio da Câmara é de duas semanas a seis meses, a dependendo da complexidade do caso

Durante a pandemia do COVID-19 houve isenção da taxa de cadastro para os advogados regularmente inscritos na OAB maranhense.

Experiência similar ocorre na OAB da Piauí, que possui a Câmara de Mediação e Arbitragem, a qual mantém parceria com a Universidade Federal do Piauí, Universidade Estadual do Piauí, Federação da Indústrias do Estado do Piauí, Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Piauí, Eletrobrás Distribuição Piauí.

Os serviços não são exclusivamente direcionados aos advogados, mas a comunidade em geral e, segundo consta em seu *site*, o objetivo é “atender o clamor da sociedade piauiense por uma Justiça mais célere, eficiente, eficaz e economicamente mais viável” para a solução de controvérsias.

Os custos operacionais e de honorários são baixos: para ingresso com a demanda, a maior taxa é R\$ 40,00, em causas de menor complexidade ou valor os honorários do mediador ou árbitro são de 1 salário mínimo, e nas de maior complexidade 10% ou 15% sobre o valor envolvido.

A Câmara utilizar sistema virtual dos seus procedimentos, chamado Arbitrum.

Na Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil no Rio de Janeiro há o serviço da Câmara de Mediação de Conflitos, que tem sua atuação voltada para os litígios envolvendo advogados e estagiários regularmente inscritos na ordem, em relação a qualquer tipo de controvérsia que envolva tais profissionais entre si (conflitos societários, por exemplo), com terceiros (conflitos pessoais, trabalhistas, empresariais, cíveis em geral etc), com clientes (envolvendo denúncias no Tribunal de Ética e Disciplina) ou com autoridades públicas (em situações de violação de prerrogativas profissionais).

Em que pese não tenha um tópico específico sobre a mediação trabalhista, os princípios e regras estipulados no Regulamento interno da Câmara de Mediação da Conflitos é perfeitamente compatível com o uso da mediação também na esfera dos dissídios trabalhistas, em especial o fomento da mediação ser conduzida por equipe multidisciplinar (dupla de mediadores), haver orientações a respeito de como se deve ser efetivado dever de informação e transparência do procedimento de mediação.

Inclusive, os valores aplicados de R\$ 374,00/hora do mediador também se demonstram compatíveis com a realidade dos litígios trabalhistas, em vista da praticidade e economia ao longo prazo em relação aos custos de processo judicial.

A partir de iniciativas implementadas em diversas seccionais do sistema OAB, é possível identificar a viabilidade da criação de um núcleo também na OAB do Acre que seja aberto à advocacia e à comunidade em geral para a submissão de controvérsias da relação de emprego. Essa atividade se coaduna com a missão institucional da OAB e o papel que a advocacia exerce na pacificação social.

4. PRODUTO DA PESQUISA: NÚCLEO DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS NA OAB SECCIONAL ACRE

A partir dos resultados da revisão bibliográfica, documental e, em especial, da pesquisa de percepção dos sujeitos envolvidos nos conflitos trabalhistas, conclui-se que há possibilidade teórica e prática para a implantação de núcleo especializado na resolução extrajudicial de conflitos de natureza trabalhista, seja aqueles individuais ou coletivos.

Em relação à OAB, como visto acima, é uma instituição reconhecida na defesa do Estado Democrático de Direito e que goza de respeito por parte dos trabalhadores, empregadores e advogados.

Nesse aspecto, como produto do estudo se propõe utilizar a estrutura da Seccional da OAB no Acre para implementar o Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas.

No Acre, a OAB está presente há mais de 70 anos, sendo a seccional mais antiga do país. Possui sede em Rio Branco, estrutura de Subseção na Cidade de Cruzeiro do Sul, salas da advocacia nos municípios de Xapuri, Brasileia, Tarauacá e Senador Guiomard. É composta da Presidência, Secretária, Caixa de Assistência dos Advogados e Comissões que atuam em diversas áreas jurídicas, incluindo as Comissão de Mediação e Conciliação e Comissão de Arbitragem.

Uma vez que se trata de uma proposta cuja a real eficiência será demonstrada a partir do fomento por parte da sociedade e da comunidade jurídica, no sentido de submeter seus conflitos ao método extrajudicial, haverá necessidade de adequações pontuais. Mesmo assim, a presente proposta pode servir de base para a implementação do Núcleo em vários tipos de realidade locais.

Assim, no presente capítulo serão tratados aspectos relacionados ao objetivo do Núcleo, estrutura mínima para sua implantação, regra de funcionamento, capacitação dos envolvidos e convênios. Para implantação e funcionamento, é imprescindível identificar a estrutura física e de pessoal, a normatização, a capacitação e as rotinas procedimentais a serem adotadas para a solução de conflitos trabalhistas.

4.1 OBJETIVO DO NÚCLEO

Atualmente o único serviço fornecido pela OAB à comunidade jurídica em relação aos conflitos trabalhistas é o Escritório Corporativo.

Como a contratação de advogado para propor ação judicial é facultativa no processo trabalhista, a teor do estabelecido no artigo 791 da CLT, a OAB Acre firmou convênio com o TRT da 14ª Região, por meio do qual, em espaço próprio localizado no Fórum Trabalhista de Rio Branco, os advogados estabelecem escala de atendimento aos cidadãos que procuram ajuizar reclamação trabalhista ou outra medida judicial em face dos seus empregadores.

Para tanto, os trabalhadores assinam um contrato padronizado de honorários advocatícios, sem pagamento de honorários iniciais, sendo estabelecida cláusula padrão de êxito.

Como é possível constatar, o Escritório Corporativa não se trata propriamente de um Núcleo de Solução de Conflitos, mas de um meio de dar aos trabalhadores assessoria jurídica e, de algum modo, facilitar o acesso ao Poder Judiciário.

Em razão dessa realidade, o projeto agora apresentado propõe a ampliação do escopo do Escritório Corporativo, a fim de transformá-lo em um Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas, voltado à comunidade acreana em geral, não apenas os trabalhadores que desejem processar os empregadores ou ex-empregadores, mas também a estes que tem o desejo de solucionar qualquer tipo de controvérsia da relação de emprego.

Ou seja, diferentemente de outras iniciativas que foram verificadas em Seccionais da OAB pelo Brasil, o Núcleo não seria limitado a casos que envolvam advogados ou escritórios de advocacia; qualquer indivíduo ou pessoa jurídica poderia buscar o Núcleo para submeter sua controvérsia trabalhista para solução extrajudicial ou, sendo esta inexitosa ou inviável, ser encaminhada para o tratamento judicial adequado.

Portanto, o Núcleo terá como objetivo oferecer mediação e arbitragem para demandas individuais e coletivas de trabalho nos municípios onde a OAB Acre possui representação.

4.2 ESTRUTURA FÍSICA E DE PESSOAL GERAL

Inicialmente, em relação à estrutura física destaca-se que a seccional acreana possui diversos prédios, os quais detém estrutura mínima para funcionamento do Núcleo. Além do espaço do Escritório Corporativo localizado no Fórum Trabalhista, há espaços próprios na sede da Seccional, na Subseção e nas salas da advocacia em cidades do interior.

Todos os espaços físicos possuem acesso à internet, mesas, cadeiras, ar-condicionado, computadores e impressoras, disponíveis à advocacia e comunidade em geral.

Ou seja, nota-se capilaridade para oferta dos serviços para diversas comunidades acreanas.

Nesse sentido, é possível adequar minimamente tais espaços para servirem às demandas extrajudiciais, em especial a mediação, para qual é importante a estrutura de salas de espera separadas e a formação da sala de mediação que favoreça à consensualidade, com o uso, por exemplo, de mesas circulares e um ambiente acolhedor, conforme aponta pois permite maior liberdade e conforto para o mediador, favorece os trabalhadores e reduz eventuais transtornos decorrentes da comunicação entre as partes (FIORELLI, FIORELLI e MALHADAS, 2008).

Em relação aos empregados, a Seccional dispõe de colaboradores, que trabalham em na administração, tesouraria, Tribunal de Ética de Disciplina e Caixa de Assistência dos Advogados.

Propõe-se que o Núcleo seja vinculado à Presidência da Seccional, podendo ser coordenado pelo Presidente da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem.

4.3 NORMATIZAÇÃO

O Núcleo será regido pelo Regulamento Interno (Anexo III), que terá por base as orientações do CONIMA e de outras seccionais que também oferecem o mesmo tipo de serviço. De todo modo, alguns aspectos devem ser melhor compreendidos.

Diante da natureza das relações individuais de trabalho, a proposta isenta de custos o trabalhador que deseja utilizar os serviços do Núcleo, os quais, em caso de aceite do empregador, seriam arcados por ele, ressalvados possíveis convênios com sindicatos ou associações empresariais.

Já nas relações coletivas, não se verifica a necessidade de isenção de custas para qualquer ente.

De todo modo, tanto nas relações individuais como coletivos, as partes podem estabelecer, no termo inicial de mediação ou arbitragem, que os honorários profissionais, tanto do mediador como do árbitro, sejam rateados proporcionalmente ou fiquem ao encargo de uma delas.

No mesmo sentido, para se evitar qualquer tipo de prejuízo ao trabalhador, deve ser exigida a assistência judiciária ao empregado, sob pena de não continuidade do procedimento extrajudicial, seja mediação ou arbitragem. O trabalhador poderá ser assessorado por advogado de sua confiança, advogado indicado pelo próprio Núcleo, cuja remuneração obedecerá aos limites estabelecidos no Escritório Corporativo, convênio que a OAB/AC possui com o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ou mesmo advogado sindical.

Além disso, atendendo aos limites da legislação trabalhista, conforme apontado no Capítulo 2, o Núcleo não poderá atuar em casos que versem sobre direitos absolutamente indisponíveis sem a interferência Judicial e do Ministério Público tais como aqueles que envolvam menores, incapazes para os atos da vida civil, trabalho escravo e imigrantes.

Nessas hipóteses, ainda que se alcance consenso entre as partes de maneira extrajudicial, recomenda-se a utilização do procedimento de Homologação Judicial de Acordo previsto no artigo 855-B da CLT, a fim de garantir a segurança jurídica da transação e evitar prejuízos a terceiros ou discussão judicial posterior.

4.4 MEDIADORES E ÁRBITROS

No item 2.3.3 foram apresentadas diversas características importantes dos mediadores, as quais também são aplicáveis aos árbitros. Como forma de dar qualidade ao Núcleo, bem como evitar ou diminuir o risco de má-utilização da solução privada, é importante que os mediadores e árbitros atendam a requisitos mínimos, abaixo sugeridos.

Pode-se convidar para atuarem como mediadores e árbitros juízes trabalhistas aposentados, uma vez que não há vedação legal a atuação destes profissionais em métodos extrajudiciais. Igualmente, há uma gama de servidores da Justiça do