

TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO PARA O APRIMORAMENTO DO PROCESSO DO TRABALHO

SILVA, Homero Batista Mateus da
Juiz do Trabalho (TRT da 2ª Região),
Professor da Faculdade de Direito do Largo de
São Francisco (Universidade de S. Paulo),
homero.silva@usp.br

RESUMO

A conciliação representa uma forma de solução de conflitos trabalhistas dentro da lógica adversarial. Desempenhou papel relevante ao longo da construção do processo do trabalho e é respeitada, de maneira geral, como forma sensata de solução dos conflitos. O autor enaltece as vantagens da conciliação e sustenta ser plenamente viável o uso de determinadas técnicas oriundas dos estudos da mediação como forma de incrementar a qualidade e a quantidade da avença trabalhista, valendo-se de recursos desde os mais simples, como a prestação de esclarecimentos, até os mais elaborados, como o desenvolvimento da confiança entre as partes e entre estas e o magistrado. São fartos os exemplos abonadores desta tese, colhidos das mesas de audiência trabalhista no cotidiano forense. O estudo procurará demonstrar que o magistrado do trabalho poderá se beneficiar das técnicas do mediador, despertar o interesse das partes, tomá-las como aliadas e fomentar a cooperação.

PALAVRAS-CHAVE: *Conciliação; mediação; arbitragem; solução de conflitos; processo do trabalho; Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça; cálculo das verbas trabalhistas*

INTRODUÇÃO

Técnicas de mediação têm sido utilizadas com êxito no processo do trabalho, como forma de incrementar a quantidade e, especialmente, a

qualidade dos acordos entre empregados e empregadores, tanto no plano do direito individual quanto do direito coletivo.

No entanto, pouca atenção tem sido dada a este fenômeno aparentemente paradoxal, dado que o posto de mediador não se coaduna com o exercício da autoridade estatal.

Num primeiro momento, surgem diversas dúvidas sobre a possibilidade de o magistrado se valer de técnicas empregadas de modo sutil, por pessoas treinadas para apenas facilitarem a comunicação e interferirem o mínimo possível na tomada de decisão, autônoma, entre as partes envolvidas no conflito.

As ressalvas são pertinentes, porque a figura do magistrado, queira ele ou não, desde logo desperta sentimentos variados entre os litigantes, que incluem respeito intelectual, medo de retaliação, temor reverencial e outros sentidos com maior ou menor fundamento jurídico e sociológico.

Vista a questão por este ângulo, o papel do juiz sempre envolve um grau de decisionismo e todo seu discurso está fadado a causar forte impressão no interlocutor. Suas palavras vinculam. Seus comentários soam como aconselhamento, exortação ou, por vezes, como ameaça.

Parece difícil, neste contexto, imaginar o uso de técnicas primadas pela sutileza e pela facilitação da comunicação por parte de um agente público, vestido em trajes forenses, como a toga, normalmente sentado num patamar fisicamente superior em 30 ou 40cm, e com linguajar erudito.

A quebra do paradigma, no entanto, reside precisamente neste esforço de aproximação do juiz ao jurisdicionado e passa pela percepção de que a Justiça do Trabalho recebe um manancial impressionante de matéria, digamos, pré-judiciais, como uma singela baixa na carteira de trabalho, entrega de documentos e formulários para fins previdenciários ou fiscais, e, ainda, devolução de uniforme, mostruário, chaves e ferramentas de trabalho – sem falar na quantidade absurda de pendências de horas extras, verbas rescisórias e afins.

Aquilo que poderia ser realizado com êxito em instâncias não judiciais tornou-se parte do cotidiano da Justiça do Trabalho brasileira, dada a escassez de outros espaços para o entendimento. Este assunto foge do alcance do presente artigo, mas não deixa de ser inquietante assistir a um modelo de hipertrofia do Poder Judiciário e não assunção de responsabilidades de entidades que poderiam tranquilamente represar os casos de menor complexidade.

Daí a proposta deste estudo, no sentido de que o Juiz do Trabalho, ciente da amplitude de sua missão, saiba empregar adequadamente as técnicas de mediação para fomentar o diálogo e buscar a lógica cooperativa, muito antes de fazer valer seu poder de dizer e de impor o direito.

2. USO DE TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

O mediador é o facilitador da comunicação, é aquele que ouve e fala, mas sem se sugerir, determinar ou julgar (DELGADO, 2002)¹. O conciliador, ao revés, dirige ativamente as várias etapas da negociação, cujo resultado não raro atinge os objetivos por ele originalmente traçados. O conciliador não é um elemento neutro neste cenário, perfil que o mediador procura manter (SILVA, 2009).

Para o leigo pode soar estranho que o mediador, com a simples capacidade de fomentar o diálogo e chamar a atenção para determinados pontos envolvidos na disputa, consiga a proeza de restabelecer a paz entre os contendores. Mas é exatamente desta proeza que cuidam os estudos da mediação, com técnicas cada vez mais elaboradas.

A ideia é buscar não somente a paz, mas a paz duradoura, aquela que brota unicamente das avenças genuínas, tecidas pelas mãos dos próprios envolvidos na querela, fio a fio, instante a instante.

Por vezes não se nota esta diferença no âmbito de um conflito judicializado, quando tudo parece mais nebuloso e a técnica costuma prevalecer sobre o conteúdo. A própria judicialização da questão já parece ser a capitulação de uma das partes, que se sente desonrada pelo acionamento e pela quebra da lealdade da parte contrária.

Mas aos poucos se percebe que a excessiva judicialização das matérias trabalhistas deita raízes históricas e nada tem a ver com a maior ou menor eficiência da Justiça do Trabalho: antes, corresponde à escassez de espaços de diálogo na sociedade brasileira e à abundância de ruídos na comunicação entre capital e trabalho.

Vivemos num país que optou pelo estranho modelo de ter mais juízes do trabalho do que auditores fiscais do trabalho². Em outras palavras,

¹ Vide, ainda, Sampaio(2002), Sena (2007) e Sures (1997).

² Contam-se 2.941 auditores fiscais listados no sítio oficial do Ministério do Trabalho e Emprego e 3.189 juízes do trabalho na página oficial do Conselho Nacional de Justiça.

gasta-se mais com a repressão aos abusos trabalhistas do que com a orientação e a prevenção. Há no país mais de 13.000 sindicatos (SILVA, 2010)³, é verdade, mas poucos ostentam estrutura de aconselhamento jurídico e de elaboração de cálculos trabalhistas, que, muitas vezes, era tudo de que as partes precisavam para trilharem o caminho de concórdia⁴. São deveres dos sindicatos, e não favores⁵.

Fala-se muito na gratuidade do acesso à Justiça do Trabalho – para muitos, grátis até demais – mas ainda vivenciamos situação de “litigiosidade contida”, expressão cunhada por Watanabe (1985, p. 2), pelos fundamentos mais diversos, como a ignorância, o medo da perda do emprego, próprio ou do ente querido, o medo do não reemprego, as distâncias geográficas até a sede da Vara Trabalhista mais próxima, os custos da perda do dia de trabalho e um sem número de razões persistentes em pleno Século XXI.

A Justiça do Trabalho floresce precisamente na colisão de todos esses valores e sentimentos, fazendo funções escancaradamente pré-judiciais, como proceder à baixa na Carteira de Trabalho de um operário que não encontrou uma única autoridade administrativa ou dirigente sindical apto a ajudá-lo nesta providência, até funções ostensivamente pós-judiciais, como determinar a imissão na posse do arrematante de um bem imóvel.

Ao magistrado trabalhista não resta outra alternativa exceto admitir sua face de assistente social, à procura de sensibilidade, prudência e, se possível, aplicação do direito. A equidade sempre teve assento nas normas trabalhistas⁶, mas não obteve o desenvolvimento doutrinário esperado.

Precisamente neste cenário que surge uma brecha para as técnicas de mediação – ainda que, paradoxalmente, ao alcance do magistrado, o qual, no exercício do poder estatal, jamais poderia ser um mediador e nem sequer se valer de técnicas de mediação. Esperam-se dele a dicção do direito, o uso

³ Fizemos algumas reflexões sobre o paradoxo da unicidade sindical em meio a uma hipertrofia de sindicatos sem viabilidade prática e sem prestação de serviços aos trabalhadores e empregadores em nosso livro de direito coletivo.

⁴ A Defensoria Pública aos poucos se organiza pelo país afora (Lei Complementar 132), mas ainda estamos muito distantes de consenso sobre eventual alcance deste órgão público em matéria trabalhista. O artigo 14 da Lei 5584/1970 é expresso na atribuição às entidades sindicais do dever de zelar pela boa aplicação da Lei 1060/1950 (Justiça gratuita) na seara trabalhista.

⁵ Artigo 514 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT): “São deveres dos Sindicatos: [...] b) manter serviços de assistência judiciária para os associados [...]”.

⁶ Servem como exemplo os artigos 8º, 460 e 766, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua redação original de 1943, bem assim o artigo 852-D, alusivo ao procedimento sumaríssimo, introduzido pela Lei 9.957/2000, formando um panorama completo de incentivo ao uso da decisão equânime para o processo juslaboral.

da força e a palavra final sobre o assunto controvertido.

No entanto, deter a palavra final e impô-la à força (DINAMARCO, 2013)⁷ não foram fatores suficientes para transformar o Judiciário numa máquina eficiente de pacificação social. Ao revés, os conflitos por vezes são alimentados pelas próprias decisões judiciais, mormente aquelas divorciadas da realidade e aquelas divergentes entre si.

Inicialmente considerada uma utopia, expande-se a ideia de se aliar a complexidade do Judiciário com a simplicidade do diálogo, deixando-se de lado a obscuridade da decisão imposta em prol da clareza da decisão construída. Sai a lógica adversarial, entra a lógica cooperativa (ZAPPAROLLI; KRÄHENBÜHL, 2012).

Que o palco destes acontecimentos seja o Fórum Trabalhista é apenas mais uma das ironias da sociedade brasileira. Trata-se evidentemente do local mais improvável para se desenvolver um estudo das técnicas de mediação na esfera trabalhista, porquanto o mediador deveria ter apenas uma presença discreta, para facilitar o diálogo e preferencialmente deixar as pessoas à vontade para uma conversa franca.

Mas assim é o estado das coisas e assim será por muito tempo, por não haver no horizonte solução breve para a profunda desconfiança da sociedade brasileira a suas instituições e por serem ainda muito recentes as lembranças de tanto desvirtuamento das soluções adrede propostas (DALAZEN, 1976), como o uso da arbitragem para conflitos individuais do trabalho ou o uso de Comissão de Conciliação Prévia para a solução de conflitos (RENAULT; VIANA, 2003), mesmo os de menor complexidade.

Este estudo, ciente de que a figura do mediador e a figura do magistrado são incompatíveis, incongruentes e inconciliáveis⁸, procurará demonstrar que este pode se beneficiar das técnicas daquele, despertar o interesse das partes, tomá-las como aliadas e fomentar a cooperação.

Enfrentemos o cipoal.

⁷ A expressão *final enforcing power* aparece na obra mencionada.

⁸ É possível, no entanto, que as duas figuras (a do mediador e a do magistrado) não sejam tão inconciliáveis assim. Cita-se a experiência alemã acerca da fusão entre as duas figuras, conquanto num momento pré-processual, de natureza híbrida (§§ 278 e 279 do Zivilprozessordnung (ZPO)). Nesse modelo alemão, a natureza jurídica da mediação é de audiência extrajudicial, não preparatória para a audiência de instrução. Um juiz togado preside a audiência e, havendo acordo, a natureza da homologação é judicial; não havendo, converte-se o procedimento em judicial. E o mais interessante: os debates na audiência extrajudicial não servem de prova na audiência de instrução, deixando as partes mais livres para a conversa franca (BUGS, 2011).

3. PAPEL CENTRAL DA COMPREENSÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O modelo de termo de rescisão de contrato de trabalho, aprovado pelas autoridades administrativas, não é um documento de fácil leitura⁹. Ignorando princípios básicos das ciências contábeis e mesmo da sabedoria popular, o termo mistura colunas e linhas, com créditos e débitos, e dificulta a compreensão dos valores pagos e compensados. Some-se a isso a mescla da legislação tributária, previdenciária e trabalhista para se chegar ao valor líquido devido ao trabalhador.

Daí não ser rara a hipótese em que um trabalhador acusa a inadimplência, por exemplo, do salário do mês – normalmente chamado de saldo de salário, porque o mês foi interrompido à altura do último dia trabalhado – quando, na verdade, o empregador fez a quitação, com os descontos legais aplicáveis.

Entender quando o aviso prévio foi trabalhado e quando o aviso prévio foi indenizado – ou a mescla dos dois, a depender da interpretação que se dê ao sistema contemporâneo de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço – também não é matéria para principiantes.

E neste momento os esforços em prol da conciliação tendem a um ponto de estrangulamento, em que as partes falam do mesmo assunto mas em idiomas e premissas diferentes.

O papel do magistrado é nevrálgico: ele precisa se dar conta de que o cenário é sensível, achando-se as partes vulneráveis ao emaranhado de normas e campos de preenchimento do formulário. Entra em cena a ‘dimensão mediadora da autoridade judiciária’.

Longe de ser um contrassenso – exercício de autoridade estatal com desempenho de papel de facilitador de comunicações –, a postura do magistrado atenderá razoavelmente aos anseios de concretização e distribuição do direito (PELUSO; RICHA, 2011), bem assim ao dever de informação dos poderes públicos¹⁰.

Como forma de simplificar ao máximo a comunicação, o magistrado

⁹ Para uma leitura minuciosa das dezenas de campos de preenchimento do termo de rescisão, ir diretamente à Portaria 1.057, de 6 de julho de 2012, do Ministério do Trabalho e Emprego, que o traz em anexo.

¹⁰ Evoca-se, a propósito, a exortação do artigo 1º, par. 1º, da Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça: Aos órgãos judiciários incumbe oferecer mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação **bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão** (destaque nosso).

procura as figuras básicas das verbas rescisórias, comumente chamadas de ‘direitos’. A lista geralmente inclui o aviso prévio, as férias proporcionais, o décimo terceiro proporcional e o saldo de salário. Questões a respeito da adequação dos depósitos do fundo de garantia, com ou sem a indenização de 40%, são também pertinentes ao momento (OLIVEIRA, 2013).

Em se tratando de defesa a sustentar modalidades de rescisão que não guardam consonâncias com essas verbas rescisórias, como o pedido de demissão, que derruba o aviso prévio, ou a justa causa, que derruba todos menos o saldo de salário e as férias vencidas, ainda assim o esforço é válido, porque ironicamente muitos empregadores lançam luzes sobre as modalidades de rescisão mas se esquecem – ou fingem se esquecer – de que também nessas hipóteses algumas verbas são devidas. À falta, por exemplo, de comprovação das férias vencidas, nascem as primeiras aberturas de se falar em acordo com aquele empregador que estava decidido a nada oferecer por se sentir seguro da comprovação, digamos, da falta grave do trabalhador.

Deixando-se de lado a sempre constante ameaça da malícia e dos maus propósitos, o magistrado deve ter em mente que a ignorância e o desentendimento ainda dominam amplamente o cenário na matéria trabalhista, que afinal de contas não fica muito distante do cipoal tributário ou previdenciário¹¹.

Achando-se o empregador mal documentado nesta primeira etapa – por exemplo, fala-se em aviso prévio trabalhado, mas se omitem cartões de ponto do período ou o documento de comunicação da redução de jornada – já se delineiam alguns outros caminhos para a conciliação¹². Achando-se o empregador bem documentado, até podem surgir as alegações de irregularidade do documento, quanto à forma ou quanto ao conteúdo, mas estas hipóteses não são empecilhos determinantes para a conciliação.

No entanto, tudo o que foi exposto até o presente momento nesta seção se torna desimportante quando comparado ao rol dos descontos passíveis de serem encontrados num termo de rescisão contratual. Ousamos dizer que o campo dos descontos é o território mais fértil para fomentar a conciliação. Explica-se.

Em muitas ocasiões os trabalhadores nem ao menos estão a par de que se sujeitam aos descontos lícitos e previstos em lei, que na aparência são

¹¹ Se lembrarmos que ainda há quem confunda o acréscimo de um terço sobre as férias, do artigo 7º da Constituição, com a conversão de um terço das férias em pecúnia, do artigo 144 da CLT, torna-se mais claro como ainda estamos atrasados no campo da socialização do conhecimento.

¹² A aptidão para a prova, no particular, é essencialmente patronal.

poucos e na prática são numerosos e expressivos (NASCIMENTO, 2013). Há que se conhecer em profundidade o sistema autorizado pelo artigo 462 da CLT antes de se dar por inválida alguma dedução salarial veiculada pelo termo de rescisão (SILVA, 2009).

As deduções previdenciárias e fiscais são as mais conhecidas. Conquanto que o empregador não se afaste da legislação pertinente e que não haja, no particular, discussão específica sobre natureza jurídica de alguma parcela, normalmente são dois descontos compreensíveis e de fácil comprovação matemática, ainda que por amostragem¹³. Raras são as ocasiões em que um acordo deixa de ser realizado pela incompreensão da incidência tributária.

Há outros dois descontos, todavia, que surpreendem os trabalhadores, mas que se encontram dentro do permissivo legal, a saber, os valores adiantados a título de vale-transporte e de vale-refeição.

Dado que a legislação trabalhista prevê que o empregador antecipe ao empregado os gastos com o transporte do mês e assim também se consagrou quanto a outros benefícios, como é o caso das despesas de alimentação, o rompimento do contrato de trabalho no curso do mês é causa suficiente para se estornar o valor no termo de rescisão¹⁴.

Podem-se discutir o caráter abrupto dessas deduções e a ausência de consulta ao empregado, mas haveria certamente uma celeuma em torno do enriquecimento sem causa.

Não são valores baixos. Empresas que fornecem, digamos, 25 ou 30 reais de vale-refeição por dia útil e 10 ou 12 reais de gastos com transporte, igualmente por dia de trabalho, podem ter mais do que um salário mínimo de crédito para se ressarcir quando do acerto de contas, a depender do dia da ruptura contratual e do acumulado de benefícios carregados no cartão eletrônico. O assunto cresceu de importância com o aumento do custo de vida e dos gastos com transporte nas regiões metropolitanas brasileiras, mas parece que os estudos trabalhistas não se deram conta disso. O alerta vem justamente das mesas de conciliação e de audiência trabalhistas, pois os créditos dos trabalhadores são facilmente esvaziados em meio a tantas deduções – lícitas que sejam.

¹³ Vale lembrar que a maioria dos trabalhadores brasileiros estão localizados na faixa de renda mensal de 1 a 2 salários mínimos, e, portanto, habitualmente não são alcançados pelo imposto sobre a renda ou, quando o são, encontram alíquotas reduzidas.

¹⁴ A prática generalizada de se fornecerem os benefícios através de cartão magnético, carregado mensalmente, reforçou ainda mais esta praxe, pois nem ao menos se poderia pedir ao trabalhador que devolvesse os bilhetes, passes ou tíquetes da época em que o papel era o único meio de entrega destas prestações.

Mas isso não é tudo.

Verifica-se crescimento alarmante do número de trabalhadores que pagam pensão alimentícia – por vezes, são devedores de duas pensões, aliás. Contanto que a empresa esteja documentada a respeito da determinação do Juiz da Vara de Família, a pensão usualmente é estabelecida em valores percentuais, cuja incidência abrange todas as parcelas de natureza salarial e, vez por outra, algumas parcelas indenizatórias, como as férias.

Lançado o percentual sobre o conjunto das verbas rescisórias, o valor líquido imediatamente sofre um sensível esvaziamento, por óbvio.

Ao detectar a retenção da pensão alimentícia no termo de rescisão, o magistrado deve não somente prestar os esclarecimentos ao trabalhador, como também alertar que eventual acordo também poderá sofrer a dedução, a depender de como se estabeleceu no juiz competente¹⁵.

Afora isso, vale lembrar que vigilantes sofrem descontos por não devolução de uniformes e motoristas e cobradores de ônibus costumam ser penalizados pecuniariamente por não devolução de crachá – documento que lhes atribui passe livre no sistema de transporte local. O facilitador pode sugerir que o empregado se comprometa a promover a devolução que, por um lapso ou por dificuldade de comunicação, deixou de ser efetuada no momento oportuno. Esta providência singela pode aumentar o valor do acordo em algumas centenas de reais, pois nem a indumentária nem o crachá costumam ser econômicos.

E ainda há mais.

Há os descontos alusivos a ausências injustificadas, provavelmente localizadas no curso do aviso prévio trabalhado, os descontos referentes ao próprio aviso prévio não trabalhado e, ainda, os descontos referentes aos descansos semanais remunerados perdidos pelas ausências injustificadas. Este tripé é mais difícil de ser assimilado pela parte contrária e tende a ser objeto central da discórdia. Por isso mesmo, não faz parte da estratégia principal do acordo, que deve enaltecer os pontos de concordância e não os pontos de discordância.

E há os descontos estipulados em negociação coletiva, um quarto de despejo de objetos desconhecidos.

A estratégia de fatiar o problema complexo em trechos menores – uns mais solúveis, outros menos – inclui também saber separar as categorias

¹⁵ Se necessário for, o acordo pode ser celebrado na Justiça do Trabalho e o valor depositado em juízo, enquanto se aguarda, por exemplo, uma consulta ao Juiz de Direito para se saber o alcance da condenação ou do acordo sobre pensão alimentícia em processo judicial por ele conduzido.

dos descontos – uns mais evidentes e palatáveis, outros mais intrincados e indigestos.

4. CÁLCULO DA UNIDADE EM MATÉRIA DE HORAS EXTRAS E SIMILARES

As horas extras justificam a fama de matéria campeã dentre os pleitos submetidos à Justiça do Trabalho.

Os pedidos alusivos às verbas rescisórias da dispensa do empregado, no todo ou em parte, podem até parecer mais incisivos do que as horas extras, dado que as alegações de justa causa normalmente despertam perplexidade dos acusados e indignação dos acusadores, o que é natural quando se trata de uma relação entre seres humanos, mas nada se compara às múltiplas faces ostentadas pelas horas extras.

Inicialmente, as horas extras eram identificadas como sinônimo de horas extras excedentes do módulo diário de oito horas. Se alguém dizia que ‘fez horas extras’ ou que ‘pagou pelas horas extras’, seguramente queria dizer que trabalhou além de oito horas ou que fez o pagamento correspondente ao excedente da oitava diária.

Com o passar do tempo e a evolução das leis e da jurisprudência, o conceito de hora extra se fragmentou, mantendo-se, todavia, a nomenclatura genérica para todas as espécies.

Assim, um pedido de hora extra pode significar atualmente: a) o excedente do módulo diário, que por sua vez pode ser a jornada constitucional de oito horas ou uma série de jornadas reduzidas por lei, negociação coletiva ou contrato individual; b) o excedente do módulo semanal; c) diferenças decorrentes de erro na base de cálculo, com a inserção de outras parcelas de natureza salarial além do salário básico; d) diferenças decorrentes de erro no adicional, cujo patamar básico, de 50%, pode ser expandido por norma individual ou coletiva; e) diferenças decorrentes de erro no divisor, aquém do patamar máximo de 220, para os mensalistas, como pode ser visto nas recentes discussões em torno do divisor 200 para os exercentes de módulo de 40 horas semanais e 150 para o módulo de 30 horas semanais; f) consequência da violação do intervalo para refeição e descanso; g) consequência da violação de outras modalidades de intervalo intrajornada, como aquele do mecanógrafo (artigo 72 da CLT), do telefônico (artigo 227) ou do operador de tele vendas (anexo 1 da Norma Regulamentadora 17, Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, com redação atualizada em 2007); h) consequência da violação do intervalo interjornada (artigo 66 da CLT e

Súmula 355 do Tribunal Superior do Trabalho - TST); i) serviços prestados em domingos e feriados desprovidos de folgas compensatórias; j) impactos da hora noturna reduzida sobre o cálculo do módulo diário; k) consequência de invalidação de acordo de compensação, particularmente no que diz respeito ao banco de horas; l) uma combinação aleatória de qualquer um dos elementos supra, e, ainda, um oceano de hipóteses não citadas acima.

Há uma longa distância entre discutir o fundo do direito – ou seja, discutir se a refeição foi desfrutada na totalidade dos sessenta minutos, se os direitos noturnos foram observados ou se o operador de televendas teve as pausas adequadas a sua função – e ter noção do valor de referida discussão.

Uma estratégia simples e eficaz é apresentar o valor equivalente a uma hora extra por dia. A partir do valor unitário, consegue-se muito avanço em qualquer discussão. Aliás, às vezes o acordo é firmado justamente pelo valor unitário, isto é, a empresa cede quanto a uma hora extra por dia e o trabalhador concorda em receber a unidade para não ter de discutir eventualmente duas ou três horas, cada qual na dependência de uma frente de provas testemunhais e na dependência de um entendimento jurisprudencial.

As modalidades de horas extras, acima elencadas, reforçam o entendimento de que, atualmente, o êxito nesta pretensão não depende apenas da produção de boas provas testemunhais, conquanto seguras e presenciais: há que se saber a interpretação que prevalecerá sobre seus fundamentos. Não é o direito do trabalho desejado, mas é o que temos. (Basta lembrar, de passagem, a persistência de diversos entendimentos jurisprudenciais quanto ao direito apenas dos minutos faltantes para o intervalo intrajornada de uma hora, nada obstante a edição da Súmula 437 do TST.)

Um capricho adicional, no cálculo do valor unitário das horas extras, reside no uso de trinta dias por mês, vezes o número de meses do contrato de trabalho, como forma de facilitar a compreensão e não abrir outra frente de discórdia, acerca da integração em descansos semanais remunerados¹⁶.

Fazendo isso, o juiz-mediador desenvolve confiabilidade e mostra atenção aos detalhes, pois não era seu propósito omitir informações nem embaralhar as cartas.

¹⁶ Ao término da estimativa do valor unitário da hora extra, pode-se, por amor à precisão, fazer um acréscimo geral de 30%, fator normalmente utilizado nas negociações forenses, como forma de contemplar os 8% de fundo de garantia, 8,33% de décimo terceiro salário e 8,33% de férias. A alíquota de 8,33% nada mais é do que a expressão centesimal da fração de um dozeavos. O fundo de garantia pode ser acrescido de 40% e as férias, de um terço, evidentemente, mas tudo isso está razoavelmente abarcado pelo fator 30%.

Obviamente o valor encontrado pelo juiz pode não satisfazer a primeira impressão da parte, mas não se pode negar o valor altamente simbólico deste pronunciamento e o impacto que provoca na formação do convencimento dos interessados. (Talvez seja o caso de o cálculo ser sucedido por alguns instantes de conversações entre partes e advogados, separadamente, com a suspensão da audiência se preciso for, mas isso tudo ficará na dependência da sensibilidade do magistrado condutor da audiência. De fato, nada supera o valor do referencial oferecido, ao vivo, à parte.)

O valor unitário (ideia simples) do acervo conhecido pela expressão hora extra (ideia complexa) é um enorme facilitador de comunicação. Um dado precioso para desatar negociações amarradas (FISHER; URY, 1994).

5. RELEVÂNCIA DO CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O pedido de adicional de insalubridade se popularizou amplamente e nem sempre aparece associado com a descrição completa do ambiente de trabalho ou é fruto de uma preocupação com a saúde do trabalhador. Via de regra, está associado com incremento salarial. É custoso admitir, mas a monetarização da higiene do trabalho se tornou realidade.

De outra banda, os pedidos são feitos normalmente de modo tardio, quando já encerrado o contrato de trabalho – ou seja, não haverá mais oportunidade para decisão judicial com cumprimento de obrigação específica, com a remoção dos agentes de insalubridade – ou, tanto pior, quando já fechada a empresa – ou seja, inviabilizar-se a própria realização da vistoria pericial.

Perdeu-se a cultura das lides coletivas para fins de apuração da insalubridade do ambiente de trabalho, forma sabidamente mais compatível com a urgência da situação e a com a indispensabilidade de decisões uniformes para todos os trabalhadores que convivem com determinado local de trabalho. Tanto a coletivização era desejável, que a própria CLT, de modo pioneiro, previa a substituição processual pela entidade sindical, algo que se perdeu nas brumas do tempo, seja pelo excessivo formalismo que o processo do trabalho ostentou, seja por decisão das próprias partes envolvidas, como forma de redução de riscos e maximização de ganhos.

Mas há ainda um outro ingrediente pouco explorado pela doutrina e pela jurisprudência: o maciço desconhecimento das Normas Regulamentadoras, as NRs, como ficaram conhecidos os anexos que acompanham a gigantesca Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela regulamentação da Consolidação das Leis do Trabalho no

tocante ao capítulo de saúde e segurança do trabalho (SILVA, 2008).

Neste particular, sob o argumento do excesso de tecnicismo, optou-se pela via da regulamentação ministerial, prescindido-se do uso do Decreto Presidencial tão comum no ordenamento brasileiro¹⁷.

O fato é que partes e procuradores chegam à mesa de audiência com uma vaga noção do que está sendo discutido. Se isso já acontece em alguns outros temas – podemos citar os debates sobre natureza jurídica das parcelas, os nós górdios das políticas salariais de governos pretéritos, as mudanças de enquadramento sindical e os expurgos inflacionários –, a complexidade atinge seu ápice no assunto corriqueiro da insalubridade, mas nem por isso acessível.

O complexo das NRs se tornou, aos poucos, uma caixa preta da insalubridade e da periculosidade.

O empregador tem noção de algo muito ruim se aproxima, com o fardo de ter de suportar a vistoria de um perito, a iminência da condenação em honorários desta visita e a incerteza sobre os desdobramentos da matéria sobre outros contratos de trabalho¹⁸.

O empregado, a seu turno, tem noção de que os agentes que lhe provocaram algum desconforto no ambiente de trabalho, de modo flagrante ou imperceptível, tende a lhe propiciar, agora, um alento econômico, já que à época do contrato de trabalho não foi possível desfrutar um alento físico. Mas o trabalhador labora em erro se acreditar que o alento econômico será proporcional à falta do alento físico. Esse erro, aliás, é fonte inesgotável de desentendimento.

Alguém precisa facilitar essa comunicação.

Parece razoável que o Juiz do Trabalho concentre seu trabalho de admoestação às partes em três frentes, na disciplina da saúde, higiene e

¹⁷ Embora o tema escape ao alcance deste trabalho, convém observar o quanto a situação é incômoda, pois um assunto desta magnitude – saúde e segurança – fica concentrado em sucessivas portarias, que não desafiam, por exemplo, ação rescisória – Orientação Jurisprudencial 25 da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) 2 – e raramente alcançam recurso de revista. São recorrentes as alegações de dificuldade de acesso à informação, pouca clareza sobre o que está e o que não está em vigor, e, ainda, sobreposição de portarias dificultando a compreensão. A baixa densidade democrática das portarias tem sido combatida, vez por outra, por abertura de prazo para a sociedade civil se manifestar sobre minutas de portarias vindouras, em períodos de consulta pública, o que é salutar mas insuficiente.

¹⁸ A angústia do empregador tem fundamento, porque a Consolidação das Leis do Trabalho, houvesse de ser cumprida em sua integralidade, prognostica a comunicação do magistrado à autoridade de fiscalização, sobre todas as hipóteses em que agentes insalubres forem detectados no âmbito da empresa, ainda que para proteger empregados futuros. Segundo o artigo 191, a autoridade fiscalizadora, cientificada da insalubridade, deveria abrir prazo para que a empresa comprove seu saneamento.

segurança do trabalho: a) previsão legal dos agentes insalubres e perigosos; b) grau de insalubridade (mínimo, médio e máximo); e c) salário mínimo como base de cálculo.

Não são temas fáceis.

O item da previsão legal é objeto de enorme discussão doutrinária, dada a perplexidade de se deixar a critério de normas com patamar de portaria ministerial a calibragem de todo o sistema da saúde do trabalho, muitas vezes frustrando as promessas básicas da Constituição, noutras vezes afrontando as premissas da lei trabalhista.

No entanto, as partes precisam ser, pelos menos, científicas sobre o enquadramento ou não enquadramento legal da modalidade reivindicada. Neste ponto, não se trata de uma recomendação, sugestão ou aconselhamento, mas meramente de um esclarecimento sobre a existência ou não de norma legal que albergue o agente agressivo suscitado pelo trabalhador. Nem todos os elementos químicos da tabela periódica lá estão, por razões históricas atinentes à época em que as normas foram redigidas, sobretudo na formação básica de 1978, frisando-se, neste particular, a demora do administrador nas atualizações da moldura legal.

Remansosa jurisprudência trabalhista veda que se declare insalubre o ambiente apenas com base em laudo pericial, sendo indispensável que se aponte o enquadramento em algum dos anexos da portaria ministerial¹⁹.

Ainda mais sutil é a questão do grau da insalubridade.

Considerando-se que o legislador se vale das expressões grau mínimo, grau médio e grau máximo, o leigo fica com a impressão de que os adicionais variam de acordo com a intensidade da agressão física sofrida pelo trabalhador ou, então, de que pode haver variação de acordo com a concentração dos agentes insalubres. Ledo engano. A oscilação foi, meramente, mais uma norma em branco oferecida pelo legislador à autoridade administrativa, para que esta, ao elaborar as listas de agentes insalubres, pudesse catalogá-los em graus variados.

Ocorre que a grande maioria dos agentes agressivos – ruído excessivo, ruídos de impacto, vibrações, temperaturas extremas, umidade exagerada

¹⁹ A exigência inflexível do Tribunal Superior do Trabalho quanto à necessidade do enquadramento do agente insalubre ou perigoso em algum dos anexos da portaria ministerial decorre da dicção da própria Consolidação das Leis do Trabalho, que assim assevera em numerosos dispositivos (artigos 155, 162, 163, 168, 169, 175, par. 2º, 178, 179, 182, 186, 187, par. único, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 198, par. único, e 200; os mais citados são o 190 e o 193, por delegarem ao Ministério do Trabalho autoridade plena para a elaboração das listas com agentes insalubres e perigoso, assim como para sua revisão e eliminação).

bem como alguns agentes biológicos e químicos – foram todos inseridos no patamar médio, sem maior desenvolvimento do tema e independentemente do quanto se extrapolar dos limites de tolerância²⁰.

Os graus mínimo e máximo são, portanto, hipóteses de rara ocorrência, somente localizadas no manuseio de alguns produtos químicos, como os hidrocarbonetos aromáticos, ou em algumas atividades profissionais, como o atendimento a pacientes em centros de terapia intensiva²¹.

Diante deste cenário, o ato de cientificar as partes de que a grande maioria das hipóteses ventiladas pela petição inicial reside no grau médio assume características de um dever do magistrado, mais do que uma singela conveniência.

Chegamos, então, ao item da base de cálculo sobre a qual incidirá o tão aguardado adicional de insalubridade.

Após histórica controvérsia jurídica, o Supremo Tribunal Federal pronunciou decisão que foi considerada pela jurisprudência trabalhista um exemplo de declaração de inconstitucionalidade sem eliminação da norma legal. Explica-se.

Embora o artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (que estabelece o salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade) tenha sido considerado incompatível com o artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988 (que veda o uso do salário mínimo como fator de indexação para qualquer fim), eventual retirada do dispositivo trabalhista do ordenamento jurídico provocaria um vazio legislativo de profundo impacto e grande desfalque para as relações de trabalho, que bem ou mal se valem desta calibragem para o avanço das condições de trabalho.

A solução foi declarar o descompasso entre a lei trabalhista de 1943 e a ordem constitucional de 1988, mas por ora manter o sistema pretérito, além de proibir que o Poder Judiciário supra a lacuna e a omissão do Poder Legislativo²².

Pensou-se, de início, que a decisão do Supremo Tribunal Federal

²⁰ O próprio conceito de limite de tolerância é controvertido na doutrina especializada em saúde, mas representa um dos pilares do sistema jurídico (ARCURI; CARDOSO, 1991; NETTO; BARRETO, 1996).

²¹ A respeito dos elementos químicos e biológicos, conferir anexos 11 a 14 da NR 15, Portaria 3.214/1978, Ministério do Trabalho e Emprego.

²² Julgado do Supremo Tribunal Federal a respeito da alegação de inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT no tocante ao uso do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade: Recurso Extraordinário 565.714, de 30 de abril de 2008. Ver, especialmente, o item 14 do voto da Min. Cármen Lúcia, em que ela sustenta a permanência do salário mínimo, à falta de outro patamar disponível, mesmo tendo sido reconhecido seu descompasso com a Constituição.

pudesse estar vinculada apenas ao regime de trabalho estatutário, próprio dos servidores públicos civis e militares, dado que foram estes os autores da ação que produziu o acórdão paradigmático.

No entanto, as chances desta bifurcação entre servidores públicos estatutários e trabalhadores contratados pelo regime da CLT foram espancadas com a redação da Súmula Vinculante 4, que faz menção tanto a empregados (senso estrito) quanto a servidores públicos em geral²³.

Posteriormente, a tentativa do Tribunal Superior do Trabalho de ignorar a Súmula Vinculante 4 e definir o salário contratual do trabalhador como a nova base de cálculo do adicional de insalubridade viria a ser cassada em apenas 72h, prazo que medeou entre o protocolo e a liminar do Supremo Tribunal Federal para cassar a Súmula 228 do tribunal trabalhista²⁴.

Em resumo: a) há chances reais de o pedido de adicional de insalubridade não estar amparado por norma legal (leia-se: falta de enquadramento nas portarias ministeriais, que detêm a palavra final sobre o tema); b) ainda que o enquadramento se verifique, majoritariamente será considerado o grau médio, que, dentro da linguagem jurídica desta seara, representa adicional de 20% sobre o salário mínimo; e c) as tentativas de se substituir o salário mínimo pelo salário contratual do trabalhador ou por outra base de cálculo encontram óbice na Súmula Vinculante 4, do Supremo Tribunal Federal, e não houve progresso legislativo desde então.

Assim sendo, ou bem o pleito do trabalhador será rejeitado, ou bem o crédito girará em torno de 100 a 120 reais por mês, que é aproximadamente o valor de 20% do salário mínimo dos últimos anos – a prescrição trabalhista padrão é de cinco anos²⁵.

Se o caso for excepcional e realmente justificar uma análise mais

²³ Súmula Vinculante 4, aprovada em Sessão Plenária do Supremo Tribunal Federal em 30 de abril de 2008: “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador e base de cálculo de vantagem de **servidor público ou de empregado**, nem ser substituído por decisão judicial”. (Destaque nosso.)

²⁴ Reclamação 6266, de 11 de julho de 2008. A decisão liminar, para suspender os efeitos da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho, foi proferida pelo Min. Gilmar Mendes, no exercício da Presidência do STF e no curso do recesso forense. A Reclamação tem a Min. Cármen Lúcia como relatora designada e ainda pendia de decisão de mérito até agosto de 2013.

²⁵ Pode-se discordar da excessiva monetarização da higiene ocupacional no ordenamento brasileiro, é fato. Todavia, não se perca de vista o quanto referido no início desta seção, a propósito dos pedidos tardios, do predomínio quase total de ações ajuizadas por ex-empregados e não por empregados da ativa, do atrofamento das lides coletivas e da ineficácia das perícias técnicas. Sonegar essas informações para as partes é querer que elas acreditem naquilo que nem o magistrado crê, a saber, na melhoria das condições de trabalho dos novos empregados às expensas das denúncias apresentadas por ex-empregados, supondo-se, ademais, que o estabelecimento esteja em pleno funcionamento.

detida, o magistrado tem amplo respaldo para isso, havendo previsão processual até mesmo para a realização da perícia *ex officio* (artigo 195, par. 3º, da CLT), além da já referida comunicação para o órgão do Ministério do Trabalho fixar prazos para aprimoramento do ambiente de trabalho (artigo 191, par. único).

Se o caso extrapolar o conceito de ambiente insalubre e envolver perda de funcionalidade do organismo do trabalhador, doenças ocupacionais, mutilações ou óbito, evidentemente que não se trata de discussão no mesmo patamar especulativo de enquadramento do agente insalubre na vastidão das portarias. Há várias outras opções de desenvolvimento do processo, inclusive no tocante à indenização por danos morais, materiais e estéticos.

Não é disso que tratou esta seção, mas, apenas, da importância do esclarecimento genuíno às partes quanto ao significado concreto do adicional de insalubridade no sistema brasileiro contemporâneo – monetarizado, banalizado e incompreendido.

6. OBRIGAÇÕES DE FAZER ACESSÓRIAS AO CONTRATO DE TRABALHO

Informação de qualidade pode, também, canalizar as partes à conciliação no tocante às obrigações de fazer, assunto incompreendido no processo do trabalho.

São recorrentes as seguintes situações de impasse: a) necessidade de reintegração do trabalhador; b) necessidade de anotação do contrato de trabalho nos documentos legais; c) pedido de anotação da data de saída (baixa) na Carteira de Trabalho; d) entrega de documentos legais para uso pós-contratual, como documentos de ordem previdenciária, previstos em lei, ou cartas de referência, previstos em negociação sindical; e) manutenção de plano de saúde, conforme ajuste sindical, ou autorização para que o trabalhador permaneça na apólice coletiva, conforme legislação aplicável.

Esses e outros exemplos guardam todos um ponto em comum: a urgência.

A prevalecer a longa marcha processual, estarão seguramente fadados à conversão em pecúnia, dentro de um conceito genérico de perdas e danos, sem eficácia prática. Obviamente que a indenização representa uma forma de resposta ao pleito do trabalhador, mas pode não se aproximar do ideal de satisfação, e, ainda, o dinheiro chegar quando a saúde ou a oportunidade de recolocação profissional já se foram.

O processo do trabalho, apesar de lidar diretamente com a vulnerabilidade do ser humano em situação de desemprego ou de segurança alimentar,

não aprendeu a lidar com as tutelas de urgência e carece até mesmo de instrumentos adequados para tanto²⁶.

A solução para combater esse desvirtuamento passa pela conciliação de qualidade.

Há algumas soluções ao alcance das partes, bastante eficazes, que não são muito conhecidas nem pelos empregados nem pelos empregadores, espalhadas de modo muito fragmentado pela legislação trabalhista.

Tome-se o exemplo da garantia de emprego da gestante.

Por mais que os empregadores tenham argumentado que as empregadas omitem a gravidez, quando da rescisão e mesmo quando da homologação perante a entidade sindical, decisões reiteradas do Supremo Tribunal Federal não admitem a tese de que a empregada tenha de comprovar que deu ciência da gestação ao empregador²⁷. Nascia, assim, o conceito geral de responsabilidade objetiva do empregador quanto à garantia de manutenção do contrato da empregada gestante, desde a concepção até o quinto mês após o parto, conforme expressa disposição do artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias²⁸.

Ajuizada a ação, normalmente o tempo urge. As carregadas pautas das Varas Trabalhistas não raro consomem 6, 12 ou 18 meses de tempo entre o aforamento da ação e o primeiro encontro entre as partes, assim como a sentença demandará ainda mais algum tempo, para não falar dos recursos cabíveis. O empregador pode ele próprio pedir a antecipação da audiência, como forma de se resolver com brevidade a pendência. Afinal, se ele houver de ser obrigado a pagar os salários, que seja na constância do trabalho. Mas isso é raro de acontecer.

²⁶ Basta lembrar que, à falta de qualquer recurso contra decisões interlocutórias, convencionou-se o uso do mandado de segurança para a discussão de qualquer movimento processual: o que foi concebido como o primado da celeridade processual acabou se convertendo num sem número de incidentes absolutamente incompatíveis com sua concepção de processo especializado.

²⁷ Ver, dentre outros, RE 600.057-AgR, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 29-9-2009, Segunda Turma, Diário de Justiça (DJE) de 23-10-2009.) No mesmo sentido: RE 634.093-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 22-11-2011, Segunda Turma, DJE de 7-12-2011; RE 597.989-Agravo Regimental, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, julgamento em 9-11-2010, Primeira Turma, DJE de 29-3-2011; RE 287.905, Rel. p/ o ac. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 28-6-2005, Segunda Turma, DJ de 30-6-2006; RMS 24.263, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 1º-4-2003, Segunda Turma, DJ de 9-5-2003. Vide: RE 523.572-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 6-10-2009, Segunda Turma, DJE de 29-10-2009; RMS 21.328, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 11-12-2001, Segunda Turma, DJ de 3-5-2002; RE 234.186, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 5-6-2001, Primeira Turma, DJ de 31-8-2001.

²⁸ À luz dos julgados do Supremo Tribunal Federal, a garantia de emprego se aplica inclusive para as hipóteses em que nem mesmo a empregada estava segura de sua gravidez, dado que o bem maior a ser tutelado, no particular, é o nascituro e não propriamente o salário da gestante.

Formulada a proposta de acordo, normalmente há óbice intransponível por parte do empregador, que não concorda em ter de pagar os salários atrasados, por considerar que não deu causa à mora, seja porque foi a gestante que tardou a apresentar a demanda judicial, seja porque a Vara Trabalhista que estava com a pauta muito dilatada. Mas, ao mesmo tempo, a responsabilidade objetiva se impõe. O acordo fracassa e o empregador, anos depois, se vê forçado a pagar todo o período de garantia de emprego convertido em pecúnia: uma boa notícia para a empregada, de fato, mas quando a criança mais precisou do dinheiro este não estava disponível; aos cinco ou seis anos de idade, talvez os prejuízos já sejam irreversíveis.

Há a possibilidade, todavia, de se promover a reintegração da empregada, de plano, com a estipulação de que o período pretérito – entre a baixa na Carteira de Trabalho e o retorno da empregada a suas funções – seja considerado como uma licença não remunerada – uma suspensão contratual, na linguagem da CLT – e, ato contínuo, esse período de prejuízo à empregada é imediatamente acrescido na contagem da estabilidade futura.

Assim, ao invés de ela perder a garantia de emprego no quinto mês após o parto, pode-se avançar que a garantia perdure até o décimo mês, até um ano ou tanto tempo quanto se conseguir ajustar. Normalmente a ideia é tão bem recebida, de parte a parte, que se conseguem vantagens ainda maiores para a empregada, ou seja, um período de garantia de emprego maior até mesmo do que os cerca de 14 meses previstos (se considerarmos as gestações regulares de nove meses mais os cinco meses após o parto).

Esta informação emanada do magistrado, acrescida de alguns esclarecimentos sobre o período aquisitivo e concessivo de férias, o sistema de cálculo do décimo terceiro salário e alguns temas dos recolhimentos previdenciários e fiscais, produz efeitos muito favoráveis no ambiente da negociação. Não se pode confundir este tipo de informação com pressão psicológica, todavia (MANZI, 2002).

Sozinhas, as partes, neste quesito, poderiam se perder em números.

CONCLUSÃO

Ainda que o Juiz do Trabalho não possa e não deva ser considerado um autêntico mediador, é necessário que se incremente o uso das técnicas de mediação para melhorar a qualidade dos ajustes celebrados no processo do trabalho a durabilidade da pacificação social subjacente.

Razões históricas e sociais induziram a Justiça do Trabalho a se tornar um local de atuação diversificada, por vezes muito além do escopo

do Poder Judiciário.

O presente estudo coletou exemplos cotidianos, como o cálculo das horas extras, das verbas rescisórias e do adicional de insalubridade, que abarrotam as pautas de audiências na Justiça do Trabalho, como símbolos adequados de situações que podem ser resolvidas pelas próprias partes envolvidas no conflito.

No entanto, como não conseguem chegar a esse entendimento sozinhas nem dispõem de espaços cívicos idôneos para entabularem as conversações, é razoável que se façam acompanhar de advogados, o que ocorre na quase totalidade dos casos, mas é ao mesmo tempo necessário que se sintam à vontade e estimuladas para manterem a conversa aberta e alimentarem as tratativas conciliatórias.

Esse estímulo pressupõe a atuação segura do magistrado, de quem se espera a sensibilidade para distinguir a matéria de alta complexidade, aquela que exige colheita de provas e prolação de decisão heterônoma nos moldes tradicionais, das matérias de baixa ou de média complexidade, que preferencialmente devem ser resolvidas de maneira autônoma e eficiente pelas partes.

No ambiente de violência, de hostilidade ou de excessiva assimetria entre as partes, não há espaço para o diálogo – logo, a mediação é sabotada.

Criar ambiente com um grau mínimo de harmonia e estabelecer as pontes de comunicação entre empregados e empregadores é um bem maior a ser conquistado pelo Juiz do Trabalho.

Afinal, como diz a sabedoria popular, esperam-se do magistrado elevada sensibilidade e redobrada prudência.

E, se possível, saber o direito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCURI, A. S. A.; CARDOSO, L. M. N.. Limite de tolerância. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo: Fundacentro. v. 19. nº 74. p. 99-106. jul. dez. 1991.

BUGS, D. C.. A influência alemã na audiência de conciliação prevista no projeto de lei nº 4.799/2002 e anteprojeto do novo código de processo civil brasileiro. **Revista Eletrônica Institucional do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte**. Natal, ano 1, nº 1, mar.-abr. 2011. Disponível em: <http://www.mp.rn.gov.br/revistaeletronicamprn/abrir_artigo.asp?cod=3>. Acesso em fevereiro de 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br>>. Acesso em agosto de 2013.

DALAZEN, J. O.. Dissídio individual e conciliação extrajudicial prévia. **Revista do TRT da 9ª Região**. Curitiba, Paraná, v. 1, nº 1, p. 41-59, 1976.

DINAMARCO, C. R.. **Instituições de direito processual civil**. 7. ed., rev. São Paulo: Malheiros, 2013.

FISHER, R.; URY, W.. **Como chegar ao sim**. Rio de Janeiro: Imago, 1994.

FREITAS JUNIOR, A. R. de. **Conflitos de Justiça e limites da mediação para a difusão da cultura da paz**. Carlos Alberto de Salles (Coord). As grandes transformações do processo civil brasileiro. Homenagem ao Professor Kazuo Watanabe. São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 509-534.

GIGLIO, W. D.. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Síntese, 1997.

MANZI, J. E.. O uso de técnicas psicológicas na conciliação e na colheita da prova judiciária. **Revista do TRT da 12ª Região**. Florianópolis, ano 11, nº 16, p. 117-131, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/relacao-de-audidores-fiscais-do-trabalho.htm>. Acesso em agosto de 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D39D9531D0139E03800996276/Portaria%201.057.pdf>>. Acesso em agosto de 2013.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NETTO, A. L.; BARRETO, M. de L.. Limites de tolerância: desnecessários ou mal entendidos? **CIPA: caderno informativo de prevenção de acidentes**. São Paulo: Cipa. v. 17. n. 197. p. 26. abr, 1996.

OLIVEIRA, A. de. **Cálculos trabalhistas**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ORSINI, A. G. de S.. A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflitos de interesses. In: PELUSO, A. C.; RICHIA, M. de A.. **Conciliação e Mediação: Estruturação da Política Judiciária Nacional**. CNJ. Rio de Janeiro: Forense. 2011, p. 115-140.

PELUSO, A. C.; RICHIA, M. de A.. **Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional**. CNJ. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

RENAULT, L. O. L.; VIANA, M. T. (Coords.). **Comissões de conciliação prévia: quando o direito enfrenta a realidade (análises críticas em memória de Alaor Satuf Rezende)**. São Paulo: LTr, 2003.

SALES, L. M. de M.. **Justiça e mediação de conflitos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

SAMPAIO, L. R. C.; BRAGA NETO, A.. **O que é mediação de conflitos?** São Paulo: Brasiliense, 2002.

SILVA, A. A. da. **Cinco estudos de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 55-95.

SILVA, H. B. M. da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 3, Saúde e segurança do trabalho, trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 5, Livro da Remuneração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Volume 7. Direito Coletivo do Trabalho. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010, p. 13.

SUARES, M.. **Mediación**. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Buenos Aires: Paidós, 1997.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=560067>>. Acesso em agosto de 2013.

TARGA, M. I. C. de C. C.. **Mediação em Juízo**. São Paulo: LTr, 2002.

WATANABE, K. (coord.). **Juizado Especial de Pequenas Causas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1985. p. 2.