



A JURISCONSTRUÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA NOVA FORMA DE DIZER O DIREITO

JURISCONSTRUCTION IN LABOR RELATIONS: A NEW WAY TO SAY THE LAW

Marcio C. Godinho¹

Maira Angelica Dal Conte Tonial²

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Jurisconstrução. Mediação. Relações Trabalhistas.

A lei 13.105, de 16 de março de 2015, que instituiu o novo CPC, trouxe, em relação ao diploma processual anterior, significativas reformas, tão necessárias à sociedade hodierna. Uma destas reformas, postulada no artigo 3º, e mais especificamente nos parágrafos 2º e 3º, trata da promoção e do estímulo à resolução de conflitos e controvérsias através da conciliação, mediação e outros métodos de solução consensual.

Tal “modernização” abriria espaço para o surgimento da lei 13.140, também conhecida como a Lei de Mediação, promulgada em 26 de junho de 2015, e que chegou contendo alternativas relacionadas à otimização de tempo e a consequente diminuição das custas judiciais, bem como a pretensão de se evitar o natural desgaste entre as partes, imprimindo celeridade, propondo resolver diversos problemas relacionados ao já tão sobrecarregado sistema judiciário brasileiro. Além disto, postula, em seu artigo 2º, inciso VIII, a boa-fé, princípio este, existente no ordenamento jurídico brasileiro, mas no mínimo negligenciado pelo que se convencionou chamar de cultura do litígio.

A lei de mediação aduz, em seu artigo 42, parágrafo único, que a "mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.",

¹ Acadêmico de Direito – Faculdade de Direito – Universidade de Passo Fundo – Campus Lagoa Vermelha. E-mail: marciogodinho@gmail.com

² Doutoranda em Ciência Jurídica Univali/UPF. Mestre em Direito pela Unisinos; Especialista em Direito Processual Civil e Processo do Trabalho e graduada em Direito pela Universidade de Passo Fundo. Advogada. Mediadora. Professora Universitária.



estabelecendo, desta forma, importante conexão com a nova CLT, já que esta, por sua vez, também trouxe significativas alterações que possibilitam a aplicação da extrajudicialidade em diversos aspectos das relações trabalhistas.

Destarte, é importante consignar que a nova CLT consagra, nos artigos 484-A, que o "contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador"; 510-A e 510-B, a promoção do entendimento pelo diálogo entre empregado e empregador, através de um representante, e o aprimoramento do relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; 620, o prevalectimento das condições estabelecidas em acordo coletivo, sobre aquelas estipuladas em convenção coletiva de trabalho; 652, "a) conciliar e julgar" e "f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho"; e 855-B, "O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado." Vislumbra-se, portanto, a possibilidade de se aplicar a mediação como instrumento de facilitação entre empregado e empregador, visando a resolução do (possível) conflito fora da esfera judicial. "Até então, o acordo só podia ser realizado nas reclamações trabalhistas que já existiam. O entendimento amigável tinha que ser alcançado apenas e tão somente durante o processo judicial." (ANAMATRA, 2019).

Por outro lado, não se pode ignorar os direitos dos trabalhadores, dispostos no artigo 7º da Constituição Cidadã. Ali, torna-se visível a mão do Estado, no sentido de "limitar ou restringir as faculdades das pessoas privadas, impondo obrigações de algum tipo". (SCARPA, 2021, p. 248). Sendo o trabalho um direito de segunda geração, vê-se, portanto, a necessidade da intervenção estatal, reconhecendo-se, também, o trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Contudo, as alterações supracitadas, conferem segurança jurídica aos acordos trabalhistas realizados na esfera extrajudicial, mormente, aqueles em que se utiliza a mediação.

Posto isto, é necessário dizer que o modelo atual de justiça, sobrepõe um terceiro – o juiz, que representa o Estado, às partes. Visando solucionar a



contenda, o Estado diz a quem o direito pertence, impondo uma sentença que nem sempre pacifica as partes. Ao fim e ao cabo, este “é o modelo tradicional triádico da jurisdição.” (MORAIS; SILVEIRA, 2018, p. 77). Entrementes, a morosidade processual tende a ser devastadora, especialmente para a parte hipossuficiente, levando-a, não raro, a abandonar sua causa, e quando não, antes disso, a aceitar acordos de valor inferior àquele o qual teria direito. (CAPELLETTI; GARTH, 1988). Desta forma, se o ritmo processual restar demorado, acabará impondo ao cidadão um não-acesso à justiça, violando um direito fundamental garantido pela Constituição.

O que se busca, através dos meios consensuais de resolução de conflitos, é a decisão construída, não imposta, cujo resultado transmita às partes a sensação de que o conflito foi dissolvido, restando pacificada a controvérsia. A participação de um terceiro neutro, o mediador, a fornecer elementos que permitam melhor enxergar o conflito sem imposições normativas, faculta, nas palavras de Carreira Alvim (1996, p. 17), “soluções parajurisdicionais à partir da iniciativa privada, grandes supridoras da inoperância estatal”, alcançando-se, portanto, o processo de jurisconstrução.

Visando pensar o objeto central deste artigo, bem como, justificar este tema abordado na pesquisa, buscou-se, como metodologia, a revisão bibliográfica, e o desenvolvimento em três momentos, a seguir: no Item 1, Identificação e dissolução de conflitos nas relações trabalhistas; Item 2, Aportes para a mediação trabalhista; e Item 3, Interfaces legais para a jurisconstrução.

REFERÊNCIAS

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Alternativas para uma maior eficácia da prestação jurisdicional**. In: doutrina. Volume 1. Rio de Janeiro: Instituto de Direito, 1996.

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Como a mediação no direito do trabalho pode resolver conflitos?**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27731-como-a-mediacao-no-direito-do-trabalho-pode-resolver-conflitos>>. Acesso em 12 mai. 2021.



BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. Secretaria-Geral. Subchefia para assuntos jurídicos: **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm>. Acesso em 24 abr 2021.

CAPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. 1ª Ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

MORAIS, José Luis Bolzan de; SILVEIRA, Anarita Araújo da. **Outras formas de dizer o direito**. In: WARAT, Luis Alberto (org.). Em nome do Acordo: A mediação no direito. 1ª Ed. Florianópolis: Editora EModerata, 2018.

SCARPA, Antonio Oswaldo. **Direitos Fundamentais Sociais**. 1ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

WARAT, Luis Alberto (org.). **Em nome do Acordo: A mediação no direito**. 1ª Ed. Florianópolis: Editora EModerata, 2018.