

# INFORMATIVO TRT6

Jornal do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - Recife PE

Agosto / 2011 ano XVIII nº 180

www.trt6.jus.br

## Semana Regional de Conciliação

+ de 1.800 acordos



+ de 11 milhões pagos



Tribunal paga precatório que beneficia mais de 6 mil pessoas

Pág. 6

Assessor da Enamat proferiu palestra no TRT6 sobre capacitação e os desafios do dia-a-dia

Pág. 7

Com a realização da Semana Regional de Conciliação, que aconteceu entre os dias 15 e 19 de agosto, o TRT-PE atingiu a marca de 1.813 conciliações e uma arrecadação de R\$ 11.625.567,92. A Vara do Trabalho de Catende foi a recordista, com um total de 407 processos

conciliados. A Semana Regional de Conciliação do TRT-PE, que contou com o apoio da Associação dos Advogados Trabalhistas de Pernambuco (AATP-PE) e da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Amatra6), englobou processos tanto de primeira, quanto

de segunda instância. Este ano, o número de conciliações ultrapassou o de 2010, quando foram conciliados 1.801 processos e arrecadados 13 milhões de reais. O Movimento pela Conciliação foi lançado em agosto de 2006 pelo CNJ, culminando com o Dia Nacional da Conciliação, em 8 de

dezembro do mesmo ano. Em 2007, o CNJ editou recomendação aos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, aos Tribunais Regionais Federais e aos Tribunais Regionais do Trabalho, no sentido de que promovessem o planejamento e a execução de ações tendentes a dar continuidade ao Movimento pela Conciliação, em caráter permanente.

Em dezembro acontece a Semana Nacional de Conciliação.

### Trabalho escravo é desafio permanente

Ministério Público do Trabalho continua flagrando situações degradantes de trabalho, problema que demanda atenção redobrada de autoridades e trabalhadores.

### SRH fala sobre prioridades

Eliane Remígio, diretora da SRH do TRT6, fala sobre projetos priorizados dentro do Planejamento Estratégico, sobretudo a adoção de uma política de recursos humanos.

# Trabalho escravo ainda é um desafio para a sociedade

O recente flagrante às oficinas subcontratadas pela fabricante de roupas espanhola Zara, em situações análogas à escravidão, lança luz sobre um abuso patrimonial muito mais frequente do que se imagina. “Normalmente, associamos a ideia de trabalho escravo a uma fazenda no meio do nada, mas é importante ter em mente que o trabalho escravo urbano também existe e está aí a desafiar as autoridades públicas e a sociedade”, afirma a Procuradora do Trabalho da PRT6 Lívia Arruda. O Ministério Público do Trabalho considera “trabalho escravo” situações em que os obreiros são submetidos a trabalho forçado, servidão por dívidas, jornadas exaustivas e condições degradantes de trabalho, a exemplo de alojamento precário, alimentação inadequada, desrespeito às normas de segurança, falta de registro, maus-tratos e violência.



Lívia Arruda afirma que o trabalho escravo tornou-se mais complexo

No episódio envolvendo a Zara, investigação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) encontrou 52 trabalhadores em condições degradantes, a maioria, costurando calças da marca. A confecção alegou que o serviço era terceirizado e que, por isso mesmo, não poderia ser penalizada. Argumento que, segundo Lívia Arruda, não tem susten-

tação. “No momento em que as empresas terceirizam a produção, tornam-se responsáveis pelas condições de trabalho ofertadas aos empregados das empresas contratadas”, afirma.

Embora atualmente a sociedade pareça mais atenta a esse tipo de exploração, cobrando a responsabilidade social dos empresários, a simples menção ao trabalho escravo é tão absurda que parece

difícil pensar na prática contemporânea desse abuso. “Hoje vemos um modo mais complexo de trabalho escravo, baseado, na maioria das vezes, na coação moral ou física do trabalhador, no seu endividamento e na dificuldade de retorno ao local de origem, geralmente sob condições ambientais degradantes e submetido a jornada de trabalho exaustiva”, explica Lívia Arruda. O Brasil foi um dos primeiros países do mundo a admitir internacionalmente a existência da escravidão contemporânea em seu território, ao declarar, em março de 2004, perante a Organização das Nações Unidas (ONU), a existência de cerca de 25 mil trabalhadores nessa condição no país. “Mas o tempo mostrou que esse número era bem maior”, lamenta Lívia Arruda.

Trata-se de um problema que demanda atenção redobrada das autoridades e trabalhadores.

## Jornal do TRT da 6ª Região

Cais do Apolo, 739 Bairro do Recife  
50.030-902 Recife PE  
Imprensa: 81-2129.2020  
[imprensa@trt6.jus.br](mailto:imprensa@trt6.jus.br)

### PRESIDENTE

André Genn de Assunção Barros

### VICE-PRESIDENTE

Maria Helena Guedes Soares de Pinho Maciel

### CORREGEDORA

Gisane Barbosa de Araújo

## DESEMBARGADORES FEDERAIS DO TRABALHO

Nelson Soares Júnior  
Josélia Moraes da Costa  
Eneida Melo Correia de Araújo  
Maria Helena Guedes Soares de Pinho Maciel  
André Genn de Assunção Barros  
Ivanildo da Cunha Andrade  
Gisane Barbosa de Araújo  
Pedro Paulo Pereira Nóbrega  
Virgínia Malta Canavarro  
Valéria Gondim Sampaio  
Ivan de Souza Valença Alves  
Valdir José Silva de Carvalho  
Acácio Júlio Kezen Caldeira

Dione Nunes Furtado da Silva  
Dinah Figueirêdo Bernardo  
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino  
Nise Pedroso Lins de Sousa

### SECRETÁRIO-GERAL DA PRESIDÊNCIA

Ayrton Carlos Porto Júnior

### DIRETOR-GERAL

Wladimir de Souza Rolim

### SECRETÁRIA DO TRIBUNAL PLENO

Nyédja Menezes Soares de Azevedo

### JORNALISTA RESPONSÁVEL

Lydia Barros

## REDATORES

Lydia Barros / Maria Alice Amorim  
Caroline Jordão Barreto / Eugenio Pacelli

### REVISÃO

Eugenio Pacelli / Caroline Jordão Barreto

### FOTOGRAFIA

Stela Maris / Eugenio Pacelli  
Maria Alice Amorim / Siddharta Campos

### PROJETO GRÁFICO

Simone Freire

### DIAGRAMAÇÃO

Simone Freire / Siddharta Campos

### IMPRESSÃO

F & A Gráfica  
(Tiragem: 1.500 exemplares)

“Primeiro, o trabalhador deve procurar conhecer seus direitos. Uma pessoa bem informada é mais difícil de ser explorada. Depois, deve procurar saber a quem recorrer caso seja escravizada, e, aqui, é importante dizer que não só o MPT e o MTE podem ser contactados, mas também os sindicatos profissionais e entidades como a Comissão Pastoral da Terra (CPT)”, explica Lívia Arruda. “Em caso de necessidade extrema, até a Vara do Trabalho local pode colher a denúncia do trabalhador e encaminhar ao MPT”.

As empresas ou pessoas físicas que escravizam seus empregados podem ser alvo de ações civis públicas na Justiça do Trabalho, propostas pelo MPT ou outras entidades legitimadas. Nessas ações, diante da gravidade da situação, normalmente é julgado procedente o pedido de indenização pelos danos morais causados à coletividade. Além disso, o patrão pode ser processado criminalmente e ter o seu nome incluído no Cadastro de Empregadores flagrados explorando mão de obra escrava do MTE, conhecido como “lista suja”, ferramenta importante para que o setor empresarial saiba com rapidez quais pessoas físicas ou jurídicas devem ser suspensas de suas listas de fornecedores.

Segundo a Procuradora Lívia

# TRABALHO ESCRAVO



**“o trabalho  
escravo urbano  
também existe e  
está aí a desafiar  
as autoridades  
públicas e a  
sociedade”**

Arruda, além das normas internacionais sobre direitos humanos e trabalho escravo, como as Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Brasil, são observadas leis internas que tratam, direta ou indiretamente, do problema, tais como o art. 149 do Código Penal e a própria CLT. “É válido mencionar que há muito tempo tramita no Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 438, que prevê a expropriação e destinação para reforma agrária de todas as terras onde o trabalho escravo seja flagrado”, informa.

A fiscalização das denúncias de trabalho escravo pode ser realizada pelo Ministério do

Trabalho e Emprego (MTE) ou pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mas é comum que seja feita em conjunto por ambas as instituições, com o apoio operacional da Polícia Federal ou da Polícia Rodoviária Federal. Constatada a necessidade, é instituído um Grupo Especial Móvel de Fiscalização, formado por membro do MPT, auditores fiscais e policiais, que inspecionam o estabelecimento do empregador, ainda que situado em local de difícil acesso, buscando averiguar a veracidade da denúncia.

Essa parceria entre as instituições é contínua e teve início no ano de 1995. De acordo com dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE, entre 1995 e 2010, o trabalho dos grupos móveis teve

como resultado a libertação de 39.180 obreiros da situação de trabalho escravo. Nesse período, os grupos móveis realizaram 1.083 operações, inspecionando 2.844 estabelecimentos em todo o país. Como resultado, foram pagos R\$ 62.247.947,36 em indenizações e verbas trabalhistas aos resgatados.

Em Pernambuco, os casos com repercussões mais notórias foram no Engenho Liberdade, em Escada, e no Engenho Cocula III, em Ribeirão. Em 2008, uma inspeção conjunta do MPT e MTE na Usina Ipojuca flagrou condições degradantes de trabalho, o que levou à discussão do tema no setor sucroalcooleiro, resultando na assinatura, em julho de 2009, de um termo de ajuste de conduta pelas usinas de cana-de-açúcar do Estado.

## Entrevista



**Eliane Remígio**  
Diretora da Secretaria  
de Recursos Humanos

**Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) desde 1995, Eliane Remígio assumiu a Secretaria de Recursos Humanos (SRH) em 2007.**

**Antes esteve lotada na Diretoria-Geral e na Secretaria Administrativa. Formada em nutrição pela Universidade Federal de Pernambuco, ela diz que nasceu para trabalhar no serviço público. A trajetória dela não nega: depois de formada, atuou por nove anos na Secretaria de Saúde do estado, a maior parte na área de planejamento. De lá saiu para vir integrar o corpo de servidores do Tribunal, ao qual se orgulha de pertencer. Sorrindo, Eliane se revela feliz por integrar uma instituição que contribui para a restauração da paz social. Na entrevista a seguir, ela fala sobre a importância do correto exercício da função de liderança, da nova geração que tem ingressado no Tribunal, entre outros assuntos.**

**1. Quais os projetos prioritários da SRH neste momento?**

O grande projeto da Secretaria de Recursos Humanos neste momento é contribuir para que as mudanças que estão sendo alavancadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de modernização da gestão do Judiciário como caminho para a conquista da

excelência nos serviços prestados, sejam implementadas. Tudo isso está contemplado no Planejamento Estratégico do nosso Regional, o qual prioriza cinco projetos ligados à área de recursos humanos.

Um deles é a ampliação do quadro de servidores. O projeto de lei referente a esse assunto já teve sua

tramitação concluída. Na área de saúde, existe um subprojeto relacionado a saúde mental focado na ligação entre as lideranças e o estresse, o qual estuda a relação entre a liderança, o estresse, a composição e o desenvolvimento da equipe de trabalho. Há outro subprojeto que busca o gerenciamento do estresse para os oficiais de justiça lotados na capital. Também no âmbito da saúde há a reestruturação do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, com a realização de algumas atividades novas, como a implantação do programa de saúde bucal nas Varas do interior. Para isso o TRT6 adquiriu um gabinete odontológico portátil, que permite que a equipe de odontologia visite as unidades do Tribunal que se localizam fora da capital.

No que diz respeito ao desenvolvimento das pessoas, é importante chamar atenção para o projeto de gestão de competências, um projeto que visa a identificar todos os conhecimentos, habilidades e atitudes que cada um precisa ter no exercício da sua função. Após mapeadas e identificadas todas as competências, verificaremos, servidor por servidor, se cada um tem as competências de que precisa. No caso de faltar alguma

competência, desenvolveremos, a partir daí, por meio da capacitação, a(s) competência(s) necessária(s).

**2. O que levou à criação do Programa de Desenvolvimento de Lideranças e do Curso de Excelência no Atendimento? Além disso, que realidades esses dois programas pretendem criar?**

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças, denominado Lidere, é um subprojeto do Programa de Capacitação Continuada e está inserido no contexto de mudança por que passa o Judiciário (mudança na forma de funcionar, de fazer gestão de pessoas). O nome 'Lidere'

**“É preciso di  
gestão de pess  
da Secre**

tem um propósito assertivo, objetiva chamar os gestores a realmente liderarem. Os módulos e o conteúdo desse programa foram montados de acordo com as características do nosso Regional. O curso é composto por oito módulos: quatro realizados este ano e quatro no próximo. Uma vez por mês, o diretor sai do seu ambiente de trabalho e reflete

sobre a temática, o que contribui para a compreensão e a adoção de novas posturas.

Ser líder é diferente de ser gerente. Ser gerente é conseguir que os outros façam as coisas, já ser líder é estimular os outros a fazerem as coisas, é despertar a motivação. Jamais acontece liderança em um ambiente em que as relações interpessoais não estejam boas. O líder deve preocupar-se com o bem-estar das pessoas que lidera, com a formação, com o desenvolvimento dessas pessoas.

O Curso de Excelência no Atendimento, por sua vez, é outro projeto de educação continuada. É um curso

Há novas pessoas ingressando no serviço público, pessoas da nova geração. Essa nova geração quer desafios. É uma geração que dá muito valor à qualidade de vida e à perspectiva de crescimento dentro da organização. Se observa que o chefe é autoritário ou que não existe perspectiva de crescimento, procura sair do lugar em que está. Isso tudo coloca a necessidade de nós preparar-mos os nossos líderes para lidar com essa realidade.

**4. Considerando o papel da Secretaria de Recursos Humanos de promover o desenvolvimento daqueles que trabalham no Tribunal, a**

o papel estratégico do RH, que é o papel de garantir que as pessoas estejam onde precisam estar, mas satisfeitas.

Outra coisa que é necessário fazer é disseminar o entendimento de que gestão de pessoas não é uma atribuição exclusiva da Secretaria de Recursos Humanos. Quem tem papel de liderança realiza gestão de pessoas. A SRH funciona, na verdade, como um apoio, um auxílio, um consultor interno. A solução do problema, a interação com a equipe quem faz é o chefe. Então ele faz gestão de pessoas. O nosso papel é um papel mais estratégico, mais geral, inclusive de apoiar e de contribuir para a formação

desses gestores.

**5. Há projetos na área de recursos humanos que têm sido implementados por todos os Regionais? Quais?**

Existe a obrigatoriedade de que os Tribunais realizem desenvolvimento gerencial, como também a necessidade de realização de gestão por competência. Foi formada uma comissão com representantes de todas as regiões do país que discute formas de implementar esse modelo de gestão. Além disso, uma vez por ano, ocorre um simpósio de gestão de pessoas organizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e que reúne todos os diretores de recursos humanos.

**Disseminar o entendimento de que a gestão de pessoas não é uma atribuição exclusiva da Secretaria de Recursos Humanos.”**

voltado para os servidores que mais têm contato com o público: aqueles que trabalham em protocolo e os da carteira de acordo e pagamento. Com esse curso, buscamos aperfeiçoar o atendimento, tornando-o exemplar.

**3. Qual “a cara” dos servidores do TRT6 hoje?**

**que outras demandas a SRH é chamada a atender atualmente?**

A Secretaria é muito solicitada para atuar nas questões de lotação, remanejamento, reposição e remoção de servidores. Assim, muitos dos afazeres da SRH terminam dizendo respeito a essa área. É preciso desdobrar-se para atender a esses pleitos e fazer



## Tribunal começa a pagar precatório que beneficia mais de 6 mil pessoas

O Banco do Brasil iniciou o pagamento dos valores inscritos no Precatório de nº 111/2010 e das RPVs (Requisições de Pequeno Valor) de nº 112/2010, relativos a processo que beneficia 6.399 ex-servidores do extinto Instituto Nacional de Assistência Médica Previdência Social (Inamps), no valor de R\$ 440.000.000,00 (quatrocentos e quarenta milhões de reais). O alvará para liberação do dinheiro foi encaminhado pelo TRT6 ao Banco do Brasil no dia 17 de agosto.

Aguardado com ansiedade pelo reclamante, o Sindicato dos Trabalhadores Públicos Federais em Saúde e Previdência Social no Estado de Pernambuco (Sindisprev), o pagamento está sendo feito diretamente nas contas correntes indicadas pelos beneficiados, que tiveram a opção de indicar outra instituição bancária além do Banco do Brasil. Os ex-servidores do INAMPS, dessa forma, não necessitam procurar a 5ª Vara do Trabalho de Pernambuco, onde o precatório tramitou.

A modalidade “precatório” refere-se ao pagamento de sentenças referentes a dívidas judiciais contraídas pela União Federal e suas entidades cujo valor ultrapassa 60 salários mínimos, considerando-se o valor do salário mínimo vigente na época da autuação do requisitório. Em razão dos inúmeros recursos interpostos pelas partes e dos procedimentos legais, o processo tramitou na Justiça do Trabalho ao longo de 20 anos, razão pela qual o Sindisprev habilitou os herdeiros e pensionistas para o recebimento dos créditos, com os descontos do imposto de renda, previdência e honorários.



Vistos etc...

### Condecorados

Os desembargadores deste Regional Eneida Melo e Valdir Carvalho foram condecorados pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), no dia 10, na solenidade em que o TJPE comemorou 189 anos. Valdir Carvalho recebeu a Medalha do Mérito Judiciário Desembargador Joaquim Nunes Machado. Eneida Melo foi condecorada com a mesma medalha, no grau Grão Colar de Alta Distinção.



### Maior efetividade da execução trabalhista

O presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), desembargador André Genn, designou, no dia 5 de agosto, o juiz Saulo Bosco Souza de Medeiros para atuar como gestor regional de um conjunto de ações que tem o objetivo de aumentar a eficiência do processo trabalhista na fase de execução.

### Voto de louvor para a juíza Lígia Valois

O Pleno do TRT-PE aprovou voto de louvor, proposto pela desembargadora Eneida Melo, para a juíza Lígia Valois, por ocasião de seu pedido de aposentadoria.

O ato de concessão de aposentadoria de Lígia Valois foi publicado no dia primeiro de agosto. A magistrada, que era titular da 17ª Vara do Trabalho do Recife, ingressou no Tribunal, no cargo de juiz substituto, em 1993.

# ENAMAT coordena sistema integrado de formação de magistrados

Para ser um bom juiz, não basta conhecer o Direito com profundidade. É preciso desenvolver competências profissionais diretamente relacionadas ao exercício cotidiano da magistratura. Essa é a premissa na qual se baseia a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), que montou um programa de qualificação de juízes baseado em 39 competências do conhecimento prático, e vem trabalhando de forma integrada com as 24 escolas judiciárias regionais do país. Foi a convite da Escola Judicial do TRT6, aliás, que o juiz titular da Vara do Trabalho de Xanxerê-SC e assessor da diretoria da Enamat, Giovanni Olsson, proferiu palestra no TRT6, no dia 30 de agosto, sobre a importância da formação profissional dos juízes baseada nos desafios do dia a dia.

Pesquisador em programas de graduação e pós-graduação em Direito, conferencista e escritor, Giovanni Olsson vem se dedicando com especial atenção à coordenação e docência de

atividades de formação de magistrados do Trabalho junto às escolas de magistraturas. Ele ressalta que a capacitação oferecida aos juízes é baseada no exercício da profissão, “elaborada no trabalho para otimizar o trabalho”. Disciplinas como gestão de pessoas, gestão de materiais, gestão de rotinas de trabalho, relacionamento interpessoal, relacionamento com a mídia, compõem a grade curricular da Enamat. “Não há curso de Direito que ofereça esse conteúdo, nem mesmo o concurso prestado pelos juízes avalia o conhecimento da prática. A escola sistematizou essas demandas”, explica.

Para Giovanni Olsson, a manutenção de um sistema integrado de formação dos magistrados é necessária porque garante a juízes de todo o Brasil uma capacitação nivelada de qualidade, com as mesmas oportunidades de aprendizagem. “Cada região possui suas singularidades, mas todas cumprem a mesma missão”, afirma o magistrado. Também é importante, argumenta, porque a



Em palestra no TRT-PE Giovanni Olsson defende integração de formação de magistrados

capacitação de juízes representa a prestação de um serviço público de Justiça mais eficiente, o que, essencialmente, significa garantia de cidadania. “Como todo projeto na área de educação, trata-se de um trabalho cujos resultados serão sentidos a médio e longo prazos, mas graças a Enamat já vemos mudanças concretas na prestação do nosso serviço”.

Criada em 2006, com base na emenda constitucional nº 45/2005, a Enamat capacitou mais de 1.500 magistrados por meio de módulos de ensino à distância (EAD) e cerca de 1.800 presencialmente, na sede da escola, em Brasília, de um total de

3.200 Juízes do Trabalho. Contingente bastante significativo, considerando apenas cinco anos de atuação da escola. Habitualmente, a Enamat promove cursos focados em interesses comuns e as escolas judiciais regionais trabalham com problemas mais específicos, comuns ao cotidiano dos juízes. A prioridade da Escola Nacional para 2012 é a expansão da disciplina tecnologia aplicada à magistratura. “O magistrado conhece os sistemas que garantem efetividade à Justiça, mas agora ele precisa aprender o processo eletrônico. Além da técnica será necessário absorver uma nova cultura”.

## Treinamento de lideranças acontece no TRT6

Agrupadas em oito módulos (quatro ministrados este ano e os outros quatro, no próximo), todos focados em contribuir para uma mudança no pensamento organizacional, as aulas da segunda turma do Programa de Desenvolvimento

de Lideranças (Lidere) tiveram início no dia 25 de agosto. Ministrada por Maurício Xavier, advogado especialista em direito do trabalho e mestre em gestão de políticas públicas, a capacitação é voltada para os diretores das Varas do

Trabalho, da área administrativa e para os gestores dos projetos estratégicos do Tribunal. Maurício conta que, no início da primeira turma do curso, cerca de 80% dos participantes declararam desconhecer o tema. Mas, ao

final do primeiro módulo, essa realidade já havia mudado: 95% declararam ter passado a conhecer e entender o papel dos líderes dentro da estrutura organizacional; os outros 5% afirmaram que passaram a conhecer mais o tema.

# Semana de Conciliação supera número de acordos do ano anterior

O TRT-PE realizou, de 15 a 19 de agosto, a Semana Regional de Conciliação, versão local da campanha desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), atingindo a marca de 1.813 conciliações e uma arrecadação de R\$ 11.625.567,92. A Vara do Trabalho de Catende foi a recordista, com um total de 407 processos conciliados e arrecadação de R\$ 1.954.698,57. O recorde da VT já havia sido atingido logo no primeiro dia, com 249 acordos homologados, a maioria envolvendo a Usina Catende, totalizando R\$ 1.127.876,33, sendo R\$ 1.039.478,35 destinados aos reclamantes. Este ano, o número de conciliações ultrapassou o de 2010, quando foram conciliados 1.801 processos e arrecadados 13 milhões de reais. O objetivo dos movimentos pela conciliação é disseminar no país a cultura do diálogo, desestimular os conflitos e proporcionar às partes a experiência do acordo.

Logo no primeiro dia (15) da Semana Regional de Conciliação deste TRT, houve a homologação de um acordo no valor de R\$ 242.500,00, relativo a reclamação trabalhista ajuizada em 6 de julho. A conciliação foi feita antes mesmo da audiência inicial, que



Juíza Virgínia Bahia (11ª VT)  
homologa acordo durante  
audiência de conciliação



estava marcada para o dia 5 de setembro. Homologado pela juíza Virgínia Bahia, titular da 11ª VT do Recife, o acordo pôs fim ao processo, satisfazendo ambas as partes. A mobilização pela conciliação durante a semana foi articulada nas primeira e segunda instâncias e contou com o apoio da Associação dos Advogados Trabalhistas de Pernambuco (AATP-PE), da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho do Estado, além da participação voluntária de juízes e servidores aposentados, que vêm atuando como auxiliares nos movimentos pela conciliação.

As campanhas costumam ser bastante frutíferas, principalmente, nas demandas traba-

listas ajuizadas sem litigiosidade – muitas vezes o empregador quer pagar, mas não tem condições do pagamento integral, abrindo margem a negociações mais amenas, por exemplo. O grande benefício da conciliação é o de reduzir o tempo de tramitação dos processos judiciais e o de restaurar de forma mais efetiva a paz social, na medida em que a solução da controvérsia não é imposta pelo juiz da causa, mas acordada pelas partes. Para se ter uma ideia da eficácia do movimento, segundo levantamento do Setor de Estatística do TRT, a Semana Regional de Conciliação 2010 arrecadou o total de R\$ 11.301.876,02 para os reclamantes, valor que significou um aumento de R\$ 3.653.968,76 em relação à

quantia arrecadada em 2009. Ao todo, foram realizados 1.801 acordos no período.

O Movimento pela Conciliação foi lançado em agosto de 2006 pelo CNJ visando mudar a cultura jurídica do contencioso e destacar as vantagens da resolução dos conflitos por meio de acordo, culminando com o Dia Nacional da Conciliação, ocorrido no dia 8 de dezembro do mesmo ano. Em 2007, o CNJ editou recomendação a todos os Tribunais, quanto ao planejamento e execução de ações de continuidade, em caráter permanente, referente à conciliação, solicitando, ainda, a criação de um endereço eletrônico, ligado à presidência de cada Tribunal, denominado “conciliar”. Em 2008, foram criados dois Dias Regionais.