

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

BRUNO HEITOR PORTELLA MENDES

CONCILIAÇÃO JUDICIAL  
Uma perspectiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

PORTO ALEGRE  
2018

BRUNO HEITOR PORTELLA MENDES

CONCILIAÇÃO JUDICIAL

Uma perspectiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel no curso de Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

PORTO ALEGRE  
2018

BRUNO HEITOR PORTELLA MENDES

CONCILIAÇÃO JUDICIAL

Uma perspectiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel no curso de Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Aprovado em \_\_\_\_\_ de 2018

Conceito: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

---

Prof. Francisco Rossal de Araújo

---

Prof. Glênio José Wasserstein Hekman

## AGRADECIMENTOS

De início, gostaria de agradecer à minha mãe, que sempre foi base para tudo que fiz na vida. No TCC ela me ajudou diretamente, seja com incentivos e estimulando a estudar, seja estando ao meu lado, seja me criando e me tornando quem sou. Meu pai também esteve muito presente nessa caminhada, sempre me ajudou com seus conselhos e sua torcida. Nunca vou conseguir “pagar” tudo que vocês dois fizeram por mim, mas espero continuar retribuindo todo carinho, respeito e amor que vocês sempre me deram.

São tantas pessoas a serem citadas que preciso ter a cautela de não perder a conta. Meu primo Leandro foi um segundo pai, me incentivou e orientou a estudar, buscou sempre me desafiar e acreditar em mim. Meu tio Edivani ou, para os mais chegados, tio Edy, me apresentou a UFRGS e, por ser aluno desta casa, me mostrou que mesmo vindo de família humilde, nada é impossível e que eu poderia entrar para a Federal. Minha família de um modo geral: meus irmãos, Bruna, Gabriel, Gabriela e Luciano, meus tios e tias, meus primos e primas sempre me apoiaram e me ajudaram a concluir essa etapa da vida. Aqui agradeço a toda família e peço desculpas também por não comparecer a alguns eventos importantes, pois tinha que estudar ou fazer alguma atividade da faculdade.

À minha amiga e namorada Luiza (mais conhecida como Vanzin), agradeço por estar ao meu lado, por me incentivar, por me ajudar tirando dúvidas, dando sugestões, por me aturar, por revisar o trabalho. Sou eternamente grato pela pessoa que tu és.

À minha cunhada Mirella, agradeço por ser a revisora do trabalho, pelas sugestões, pela prontidão em ajudar, por tudo.

Aos amigos do grupo “bolhas”, Diana, Douglas (Doug), Ivoni, Marcela, Nicolau (Nico) e Ritchele (Ritchie), agradeço por estarem comigo desde o primeiro semestre, pelas festas, risadas, apoios, companheirismos, por tudo. Não sei o que seria dessa graduação sem vocês.

Aos amigos do Atlético Constituinte, time formado no decorrer da graduação, agradeço pelo futebol e pelos churrascos que tivemos. Agradeço pela parceria, pelas risadas. Agradeço por serem o “ATF” (amizade, trago e futebol).

Como qualquer estudante de direito estagiei em alguns locais que foram muito bons para minha aprendizagem. Então, agradeço a todas as pessoas que me ajudaram e tiveram paciência para explicações. Boa parte dessa graduação devo a vocês.

Às minhas professoras e meus professores, desde o ensino fundamental até a graduação, agradeço demais. A sua profissão é tão linda, distribuir conhecimento é uma das funções mais espetaculares que existe. Vocês merecem tudo que passam para seus alunos em dobro, seja conhecimento, educação, conselhos, respeito, histórias etc.

À Biblioteca do TRT4 que me forneceu quase todas as bibliografias do presente trabalho. Em especial, agradeço à servidora Magda, bibliotecária, que não poupou esforços para me ajudar com os livros, artigos etc. É por causa de pessoas assim que acredito no serviço público.

Ao meu orientador, Dr. Leandro, que leciona matérias referentes ao direito material do trabalho e mesmo assim aceitou me orientar em um tema de direito processual do trabalho.

Por fim, queria deixar um agradecimento especial para todas as pessoas que me cercam, TODOS vocês contribuíram de alguma forma para a minha formação. Sou totalmente grato!

*Não devemos chorar pelo que nos foi tirado, e sim aprender a amar o que nos foi dado. Pois tudo aquilo que é realmente nosso, nunca se vai.*

Bob Marley

## RESUMO

O presente trabalho se dedica ao estudo da conciliação judicial trabalhista, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho. No primeiro capítulo, serão apresentados aspectos principiológicos do direito e processo do trabalho pertinentes ao tema. No segundo capítulo, serão expostas características gerais da conciliação judicial, dentre elas as principais fontes normativas e os papéis dos participantes diretos da solução autocompositiva. O terceiro e último capítulo abordará as peculiaridades da conciliação judicial do 2º grau trabalhista, bem como será feita uma análise de dados estatísticos, referentes ao período de maio de 2017 a maio de 2018. A metodologia de estudo utilizada parte da análise de exposições doutrinárias sobre o assunto, bem como legislações pertinentes ao tema. Por fim, será exposta uma perspectiva da conciliação judicial no âmbito do 2º grau trabalhista, com base em todo o estudo feito, apontando-se principais problemáticas quanto às características e desafios do método autocompositivo.

**Palavras-chave:** conciliação judicial; Justiça do trabalho; solução consensual no 2º grau.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
2.1 Princípios de direito material do trabalho.....	12
2.1.1 Princípio da proteção.....	12
2.1.2 Princípio da irrenunciabilidade.....	14
2.2 Outros princípios aplicáveis ao direito do trabalho.....	16
2.2.1 Princípio da razoabilidade.....	16
2.2.2 Princípio da boa-fé.....	18
2.3 Princípios processuais do direito do trabalho.....	19
2.3.1 Princípio da simplicidade.....	19
2.3.2 Princípio da informalidade.....	20
2.3.3 Princípio da oralidade.....	21
2.3.4 Princípio da subsidiariedade.....	22
2.3.5 Princípio do impulso oficial.....	22
2.3.6 Princípio da conciliação.....	23
<b>3 A CONCILIAÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA NO BRASIL.....</b>	<b>25</b>
3.1 Histórico.....	25
3.1.1 Fase da institucionalização.....	25
3.1.2 Fase da constitucionalização.....	26
3.1.3 Fase da incorporação.....	27
3.1.4 Fase contemporânea.....	28
3.2 Definição de conciliação judicial.....	29
3.3 Classificação da conciliação.....	30
3.4 Distinção entre conciliação e mediação.....	31
3.5 As normas sobre conciliação no processo do trabalho.....	33
3.6 A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça.....	34
3.7. Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.....	37
3.8 Participantes e seus papéis na conciliação.....	38
3.8.1 Conciliador.....	38
3.8.2 Juiz.....	39
3.8.3 Procuradores.....	40



3.8.4 Partes.....	41
<b>4 CONCILIAÇÃO JUDICIAL NO ÂMBITO DO TRT4.....</b>	<b>43</b>
4.1 Parâmetros para a conciliação judicial no TRT4.....	43
4.1.1 Necessidade de recurso para discussão da matéria.....	43
4.1.2 Fato de a conciliação ser após a sentença.....	44
4.1.3 Uso do depósito recursal.....	45
4.1.4 Análise de dados estatísticos do CEJUSC-JT 2º grau da 4ª Região.....	46
4.1.4.1 Portaria Conjunta nº 1.791.....	46
4.1.4.2 Delimitação dos dados estatísticos.....	47
4.1.4.3 Descrição dos dados estatísticos.....	48
4.1.4.4 Considerações sobre os relatórios.....	50
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>
<b>7 ANEXO - PLANILHAS - CEJUSC-JT 2º GRAU.....</b>	<b>56</b>

## INTRODUÇÃO

A decisão pelo tema do presente trabalho partiu do envolvimento pessoal do autor, em seu estágio não obrigatório, no gabinete do Desembargador do Trabalho Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Coordenador do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos - NUPEMEC do TRT4 e CEJUSC-JT 2º grau, com procedimentos de conciliações judiciais no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, atuando como secretário de audiências na Semana Nacional da Conciliação do CEJUSC-TRT4, em maio de 2018.

A Justiça do Trabalho sempre teve enfoque na conciliação judicial, desde de antes de sua criação. Não foi diferente com o advento da Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, e, da Resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que delibera sobre a Política de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no Âmbito da Justiça do Trabalho. Vê-se que é preciso oportunizar a conciliação, como meio adequado de resoluções de conflitos, inclusive no âmbito recursal, ou especificamente, dentro do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O objetivo do presente trabalho é estudar as principais características e estabelecer uma perspectiva no tocante à conciliação judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Busca-se analisar os principais parâmetros para a negociação judicial no 2º grau, bem como examinar alguns dados estatísticos de tal procedimento.

A metodologia de estudo utilizada parte da análise de exposições doutrinárias sobre o assunto, bem como legislações pertinentes ao tema. Ainda, analisa-se os resultados já apresentados pela Secretaria-Geral Judiciária, do Centro Judiciário de Método Consensual de Solução e Disputa – CEJUSC-JT – 2º Grau, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, referentes aos dados estatísticos de processos encaminhados para pauta, entre maio de 2017 e maio de 2018. Procura-se, a partir disso, apresentar as principais características da conciliação judicial, a fim de identificar quais os desafios e trazer uma perspectiva para sua aplicação no âmbito 2º grau da Justiça do Trabalho.

No primeiro capítulo, abordam-se alguns princípios norteadores do direito material do trabalho que são importantes para o tema da conciliação judicial. Destaca-se que o intuito não é esgotar a matéria sobre os preceitos que fundamentam todo o ordenamento trabalhista,

apenas conceituar e exemplificar algumas concepções para melhor compreensão da seara laboral. Em seguida, busca-se desenvolver princípios orientadores do processo do trabalho, visando a expor aspectos que direcionam tal sistema. Destaca-se, ainda, que no presente trabalho, não se adota qualquer classificação principiológica, apenas se discorre sobre o assunto para entendimento do teor da conciliação trabalhista.

No segundo capítulo, passar-se-á a analisar a conciliação judicial de forma geral. Parte-se de um contexto histórico e evolutivo no Brasil e, posteriormente, traz-se alguns conceitos e classificações sobre o tema. Passa-se, também, pela distinção entre conciliação e mediação. Em seguida, elencam-se os principais regramentos, normas ou institutos referentes à matéria. Por fim, há importante menção dos participantes da conciliação e quais os seus papéis no processo. Salienta-se que o objetivo desse capítulo não é aprofundar tais tópicos exaustivamente, mas, apenas, apresentar noções introdutórias sobre alguns aspectos da conciliação judicial trabalhista no Brasil.

No terceiro e último capítulo, serão abordados alguns aspectos práticos e jurídicos da conciliação judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e as principais características peculiares de tal procedimento. Ainda no mesmo título, analisam-se dados estatísticos e repercussões sobre o método conciliatório, publicitando essa alternativa para as relações laborais e analisando os efeitos que se tem obtido dentro desse novo ramo.

Finalmente, será exposta uma perspectiva da conciliação judicial no âmbito do 2º grau trabalhista, com base em todo o estudo feito, apontando-se principais problemáticas quanto às características e desafios do método autocompositivo.

## **2 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Antes de adentrar no objeto principal deste trabalho, Conciliação Trabalhista no Âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, é necessário explanar alguns princípios norteadores do direito material do trabalho que são importantes para a matéria. Vale dizer, o intuito não é esgotar o tema sobre as noções que fundamentam todo o ordenamento trabalhista, apenas conceituar e exemplificar algumas concepções para melhor compreensão da seara laboral. Após, pretende-se desenvolver princípios orientadores do processo do trabalho, visando a apresentar aspectos que direcionam tal sistema. Destaca-se, ainda, que, na doutrina mundial, cada autor apresenta seu rol de princípios, intitulando e aprofundando da forma que acha melhor. Alguns colocam 7 ou 8 princípios como principais, outros chegam a indicar de 20 a 30. No presente trabalho, não se adota qualquer classificação, apenas se discorre sobre o assunto para entendimento do teor da conciliação trabalhista.

### **2.1 Princípios de direito material do trabalho**

#### **2.1.1 Princípio da proteção**

Trata-se de um princípio norteador do direito do trabalho. É um dos pilares desse ramo, pois não traz a tal área o propósito da igualdade, mas um tratamento preferencial à parte mais fraca, o trabalhador.

Em outros ramos do direito há como propósito a igualdade. Inclusive, se não houver esse propósito igualitário, é preciso fundamentar o porquê, no caso concreto, não há a sua aplicação. Entretanto, o direito laboral tem como regra a desigualdade.

No contrato de trabalho, o empregado é inferior economicamente, se comparado com seu chefe. Quem estipula as cláusulas do contrato é o empregador. Certo é que ele deve respeitar os limites legais, mas quem determina como vai ser o cumprimento do contrato é o patrão, o trabalhador apenas adere a tal instrumento. Desse modo, o princípio em questão se baseia em dois fundamentos: a dependência econômica e a subordinação às ordens.

Nas palavras de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, mais conhecido como Pinho Pedreira:

Dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o de proteção o mais relevante e mais geral, dele constituindo os demais

simples derivações. A proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho, como revela a história deste.<sup>1</sup>

Com a modernidade, tornou-se contraproducente priorizar somente a proteção do trabalhador em relação a tudo que o cerca. Em casos de conflitos de direitos de subordinados, é necessária ponderação, achar a solução que efetive mais direitos, ou até mesmo, beneficie a classe trabalhadora como um todo.

Ao tratar desse princípio, Luciano Martinez expõe uma importante mudança estabelecida pela Reforma Trabalhista lei nº 13.467/2017:

Criou a figura do empregado hipersuficiente, aquele que, nos contratos individuais de emprego tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social (no ano de 2018, apenas para ter-se uma ideia de dimensão, esse valor é de R\$ 11.291,60, vale dizer, o resultado de duas vezes o teto previdenciário do RGPS: R\$ 5.645,80 x 2), e o considerou suscetível à arbitragem.<sup>2</sup>

A própria Constituição Federal, em suas determinações, permite certa flexibilização quanto ao princípio da proteção. Por exemplo: o artigo 7º, inciso VI, que trata da irredutibilidade de salários, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva. A redução salarial é legítima se for em prol dos trabalhadores, mesmo que indiretamente.

No entendimento de Américo Plá Rodriguez, o princípio da proteção se expressa sob três formas distintas, sendo elas:

- a) a regra in dubio, pro operario. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontra um trabalhador.<sup>3</sup>

A regra “in dubio pro operario” serve para quando há mais de uma interpretação sobre uma norma. Quando há dúvida sobre o alcance efetivo da norma, tal interpretação ou alcance deve ser a favor do empregado.

---

<sup>1</sup> PINHO PEDREIRA, Luiz. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 26.

<sup>2</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 121.

<sup>3</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2015, p. 107.

De modo semelhante, a subdivisão “b” acima descrita é a da regra da norma mais favorável, em que havendo mais de uma norma aplicável ao caso em concreto, deve-se aplicar a mais favorável ao trabalhador. Aqui não há mais de uma interpretação para uma norma, mas várias normas, cada uma com sua interpretação, e se deve escolher qual aplicar ao caso, independentemente da hierarquia formada pelos outros ramos do direito. Portanto, em determinado caso, pode-se deixar de aplicar a Constituição Federal e aplicar o regramento da Convenção Coletiva, se essa última for mais favorável ao empregado.

Em relação à norma mais favorável, Vólia Bomfim Cassar discorre:

Diversamente do que ocorre nos outros ramos do Direito em que um conflito de normas é resolvido pelo critério da superioridade da norma, ou pela sua especialização ou, ainda, cronologia, no Direito do Trabalho a regra é diversa, pois norteado pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Neste caso, não há um respeito à hierarquia formal da norma e sim, em cada caso, a fonte que for mais benéfica ao empregado, desde que esteja acima do mínimo legal.<sup>4</sup>

Por fim, a regra da condição mais benéfica, ou seja, qualquer alteração no contrato de trabalho só pode ser feita se for mais favorável ao obreiro ou se manter a situação no mesmo patamar. Por exemplo, se o trabalhador já ganha 60% a cada hora extra feita, e a empresa, para não comprometer seus rendimentos, precisaria pagar 50% a cada adicional extraordinário, essa mudança não pode ser feita no caso referido, salvo por convenção coletiva e respeitando os limites constitucionais.

### **2.1.2 Princípio da irrenunciabilidade**

O princípio da irrenunciabilidade é praticamente unânime na doutrina, com raros doutrinadores que não o listam entre os principais. De certa forma, essa máxima trava a autonomia da vontade do trabalhador, e isso se dá pela posição, já mencionada, de inferioridade econômica e dependência do empregado.

Declara o uruguaio Plá Rodriguez sobre o tema:

(...) cremos que a noção de irrenunciabilidade pode ser expressa em termos muito mais gerais na forma seguinte: a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> BOMFIM, Vólia. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, ps. 109 e 110.

<sup>5</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**, p. 142.

Maurício Godinho Delgado assevera sobre o assunto:

Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada para revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador (art. 468, CLT). Por essa razão, em face da amplitude do princípio por além do ato meramente unilateral, ele melhor está enunciado através da abrangente expressão princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas.<sup>6</sup>

O direito civil, por exemplo, geralmente é regido pelo princípio da renunciabilidade. Uma pessoa, ao comprar ou vender um bem, pode se privar voluntariamente de um benefício que possui, bastando respeitar os limites da boa-fé. Nesse ramo do direito, o indivíduo tem a faculdade de dispor sobre seus bens.

O direito do trabalho é um ramo peculiar, vai no sentido não somente da autonomia da vontade, mas também, na direção da proteção do trabalhador. Não são consideradas válidas, por exemplo, estipulações em que o empregado aceite receber um salário menor do que o mínimo legal.

Entretanto, a Reforma Trabalhista traz alterações que vão de encontro a tais preceitos. Nas palavras de Leandro do Amaral D. de Dorneles sobre o tema:

(...) no parágrafo único do art. 444, a presumida hipovulnerabilidade negocial está conjugada a supostas hipovulnerabilidades econômica (“perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social”) e técnica (“portador de diploma de nível superior”). A partir destas presumidas hipovulnerabilidades econômica e técnica, conclui o legislador que tais trabalhadores apresentam maior poder negocial em comparação ao empregado “típico” ou, em outras palavras, menor (ou nenhuma) vulnerabilidade negocial. Com base nisso, temos aquele que, possivelmente, seja o grau mais intenso de modulação do princípio da indisponibilidade, dotando tais trabalhadores de amplo poder negocial sobre as matérias arroladas no art. 611-A da CLT, inclusive, com prevalência sobre a autonomia coletiva privada.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 84.

<sup>7</sup> STÜRMER, Gilberto. DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (org.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 78.

O legislador, procedendo dessa forma, carrega um caráter do direito civil para dentro do direito do trabalho. Tal inovação, tecnicamente, enfraquece os princípios da proteção e da irrenunciabilidade na seara laboral.

Por outro lado, algumas normas trabalhistas são de ordem pública, ou seja, o Estado entende que tais regras são imprescindíveis e essenciais para a convivência das partes, ao não deixar disporem sobre esse mínimo. Estabelece, assim, um ínfimo essencial para constar numa relação de contrato de trabalho.

Novamente, Mauricio Godinho Delgado afirma sobre a matéria:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.<sup>8</sup>

As renúncias praticadas por meio de acordo ou convenção coletiva podem ser feitas quando há uma negociação. Negociação pressupõe concessões recíprocas, o que significa perder algo, mas ganhar de outro lado, havendo uma compensação. É preciso atentar para que esse acordo não mascare uma desistência autêntica.

## **2.2 Outros princípios aplicáveis ao direito do trabalho**

A seguir, uma breve exposição sobre preceitos que estão presentes em diversos ramos do direito, mas também possuem especial relevância para compreensão dos aspectos da conciliação trabalhista. Desse modo, são importantes para o âmbito do direito do trabalho:

### **2.2.1 Princípio da razoabilidade**

O princípio da razoabilidade muitas vezes é confundido com a racionalidade. Entretanto, o sentido desse princípio é de que, no direito do trabalho, em todos os aspectos deve prevalecer a razoabilidade, ou seja, ser razoável. Quanto a essa distinção, novamente,

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 220.



Plá Rodriguez diz que “(...) o ser racional pode não atuar razoavelmente se se deixa levar pela paixão ou pelo interesse desmedido”.<sup>9</sup>

Para definir o princípio da razoabilidade, o brasileiro Pinho Pedreira aduz que é aquele que “nas relações de trabalho, as partes, os administradores e juízes, quando tenham que solucionar os problemas ou conflitos delas decorrentes, devem se conduzir de modo razoável”.<sup>10</sup> Então, esse princípio não é somente para as partes, empregado e empregador, mas para todos os indivíduos que têm contato com a relação de trabalho.

Tratar a relação trabalhista de modo razoável pode ser um pouco amplo, mas traz-se um exemplo negativo, em que se diz o que não é plausível: não é coerente que duas pessoas tenham exatamente as mesmas funções e recebam salários discrepantes. Só seria sensata tal diferenciação se houvesse motivo legítimo, um deles ser mais responsável ou mais qualificado do que o outro.

Esse princípio é aplicado nos direitos constitucional, penal, processual, civil. Em todos esses âmbitos, há um caráter de subjetividade na aplicação da razoabilidade, mas de modo algum essa aplicação pode ser arbitrária ou extremamente pessoal. Em outras palavras, tal decisão em um problema chega a uma conclusão, qualquer pessoa que julgue a mesma controvérsia com equilíbrio e igualdade deve chegar ao mesmo resultado.

Mauro Schiavi, ao tratar da duração razoável do processo, assevera:

No nosso sentir, não se trata de regra apenas programática, mas sim de um princípio fundamental que deve nortear toda a atividade jurisdicional, seja na interpretação da legislação, seja para o próprio legislador ao editar normas. A eficácia deste princípio é imediata nos termos do § 1º do art. 5º da CF, não necessitando de lei regulamentadora.<sup>11</sup>

Os poderes do empregador sempre devem primar pela razoabilidade. Quando há ordem para cumprir uma incumbência, deve ser dado tempo considerável para sua conclusão. São inúmeros os exemplos de aplicação desse princípio. Um deles, positivado na CLT, é o artigo 458, § 1º: “os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis”. Basta consultar a palavra “razoabilidade”, nas jurisprudências trabalhistas brasileiras para encontrar muitos outros exemplos.

---

<sup>9</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**, p. 392.

<sup>10</sup> PINHO PEDREIRA, Luiz. **Principiologia do Direito do Trabalho**, p. 187.

<sup>11</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 105.

### 2.2.2 Princípio da boa-fé

Como qualquer relação contratual, seja trabalhista, empresarial ou consumidora, entre outras tantas, prevalece, com unanimidade, que tais vínculos devem ser orientados pelo princípio da boa-fé. Desse modo, tal instituto é próprio da maioria dos ramos do direito, portanto, vale o destaque.

Difícil tarefa é conceituar o princípio da boa-fé. Tendo em isso em mente, as próximas considerações são para fazer relações com o que geralmente se considerada como tal preceito. Boa-fé é uma cláusula geral que nos traz a ideia de lealdade, cumprir com o que prometeu, honrar compromissos, ser honesto. E vai além: é também o dever de informar qualquer circunstância relevante do contrato para a outra parte. Em outras palavras, é não abusar dos seus direitos, não trapacear, não enganar. Tal princípio no direito do trabalho atinge ambas as partes, inspira tanto o empregado quanto o empregador.

Vólia Bomfim Cassar aduz em relação ao princípio da boa-fé:

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir.<sup>12</sup>

Renato Saraiva, no tocante ao princípio da boa-fé processual, sustenta:

A boa-fé subdivide-se em objetiva e subjetiva. A boa-fé objetiva caracteriza-se pelo agir de acordo com a ética e moral, ou seja, analisam-se as suas ações, mas não a sua intenção. Já a boa-fé subjetiva é a crença do sujeito de que está agindo licitamente. Muitas vezes, o sujeito age contrário à moral, por exemplo, cobrando dívida já paga, mas porque acreditava que ainda não havia sido quitada, isto é, viola-se a boa-fé objetiva, mas não a subjetiva.<sup>13</sup>

O artigo 113 do Código Civil brasileiro determina que a boa-fé deve ser usada como forma de interpretação dos negócios jurídicos: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

No direito do trabalho, Plá Rodriguez assevera que não há somente direitos e obrigações de cunho exclusivamente patrimonial, mas também pessoal:

---

<sup>12</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 12ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016, p. 227.

<sup>13</sup> SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13ª ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivim, 2016, p. 37.

(o contrato de trabalho) cria, (...) uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo.

Para o devido cumprimento dessas obrigações e a adequada manutenção dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé.<sup>14</sup>

Conforme exposto acima, o princípio da boa-fé deve ser seguido por ambas as partes no direito do trabalho. Ambos devem ter confiança um no outro, até mesmo em relações extremas, como exemplo, a greve. O trabalhador deve buscar a manutenção da confiança e reciprocidade. O empregador, por sua vez, em casos extremos de dificuldade financeira da empresa, deve ser leal para com seus subordinados. Esse princípio prevalece, inclusive, antes da relação contratual propriamente dita, ou seja, fase de pré-contratual, bem como prevalece após o término da relação trabalhista, pós-extinção do contrato, como por exemplo, não revelar segredos de ex-empregadores.

## **2.3 Princípios processuais do direito do trabalho**

Os princípios processuais constitucionais e civis também estão presentes no processo do trabalho. Dito isso, busca-se enumerar aspectos típicos do processo do trabalho, isto é, analisar a principiologia do direito processual do trabalho.

### **2.3.1 Princípio da simplicidade**

O processo do trabalho é mais simples e menos burocrático, se comparado com o processo civil. Uma das características do sistema processual trabalhista é o “Jus postulandi”, que é a possibilidade de as partes postularem pessoalmente perante a Justiça do Trabalho os seus direitos, sem a presença de um advogado (artigo 791, caput, da CLT). Leone Pereira destaca sobre a simplicidade no processo do trabalho, exemplificada:

É oportuno consignar que, em decisão do Pleno do TST (13-10-2019), o jus postulandi não é mais admitido no âmbito do TST, havendo necessidade da figura do advogado. Esse novo entendimento é justificado pelo fato de que alguns recursos trabalhistas de natureza extraordinária (recurso de revista e embargos no TST), por não admitirem a rediscussão de fatos e

---

<sup>14</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**, p. 424.

provas (Súmula 126 do TST), exigem conhecimento técnico-jurídico de um advogado.<sup>15</sup>

Assim, as partes podem, exceto no âmbito do TST, postular seus direitos até o final do processo trabalhista, com base no princípio da simplicidade. Com isso, as petições no processo do trabalho não são dotadas de tanto formalismo, são mais simples, vão direto ao ponto.

No processo do trabalho, geralmente se discute verbas de natureza alimentar, por esse fato, é necessário que o processo seja mais simples e menos burocrático, para que seja mais célere. Quanto mais rápido se resolver a discussão, melhor para as partes.

### **2.3.2 Princípio da informalidade**

Trata-se de um preceito que caminha junto com o princípio da simplicidade, destacado acima. O processo do trabalho é informal na medida em que não é tão solene e rígido como os demais tipos processuais.

Seus procedimentos se subdividem em quatro, quais sejam: procedimento comum (ordinário); procedimento sumário (dissídio de alçada); procedimento sumaríssimo e procedimento especial. O mais completo e complexo é o procedimento comum, em que também há uma certa informalidade, mas em grau menor. Quanto aos procedimentos sumário e sumaríssimo, basicamente, são mais céleres, pelos valores das causas, que são menores. O primeiro não supera dois salários mínimos e o segundo é superior a dois salários mínimos e limitado a 40 salários mínimos.

Acentua, ainda, Leone Pereira sobre o princípio da informalidade:

(...) vale ressaltar que essa informalidade não é absoluta, e sim relativa, uma vez que dependerá da documentação do procedimento. O procedimento escrito é fundamental para a observância do princípio constitucional do devido processo legal (art. 5º, LIV, da CF), trazendo aos operadores do Direito e ao jurisdicionado maior segurança e estabilidade nas relações jurídicas e sociais.<sup>16</sup>

O princípio da informalidade tem o mesmo intuito que o princípio da simplicidade, dar a efetiva jurisdição às partes, sempre respeitando os limites legais, mas operando de forma adequada à discussão.

---

<sup>15</sup> PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 77.

<sup>16</sup> PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**, p. 77.

### 2.3.3 Princípio da oralidade

O princípio da oralidade é mais acentuado no processo do trabalho, se comparado com o processo civilista. Não há menção expressa de tal princípio, nem na CLT e no CPC, apenas há a sua aplicação. Sabe-se que esse princípio não é exclusivo do processo do trabalho, em todos os processos judiciais há uma certa dose do princípio da oralidade.

Mauro Schiavi quanto a tal preceito disserta:

O princípio da oralidade é próprio do Direito Processual Civil, embora no Processo do Trabalho ele tenha maior destaque em razão de ser o Processo do Trabalho, nitidamente, um procedimento de audiência e de partes.

Segundo a doutrina, a oralidade decompõe-se nos seguintes subprincípios: identidade física do juiz; prevalência da palavra oral sobre a escrita; concentração dos atos processuais em audiência; imediatidade do juiz na colheita da prova e irrecorribilidade das decisões interlocutórias.<sup>17</sup>

O exemplo típico do princípio da oralidade no processo do trabalho é o artigo 840, da CLT, que autoriza a possibilidade de a reclamação ser verbal, ou seja, a inicial trabalhista pode ser oral. Hoje em dia esses casos de apresentações de reclamação oral são raros, mas ainda acontecem. Outro exemplo da aplicação do princípio processual do trabalho da oralidade é o artigo 850, da CLT em que feita a instrução, as razões finais e a renovação da proposta de conciliação, o juiz pode proferir a decisão em audiência. Na atualidade, pelo grau de complexidade dos casos, esse exemplo também é raro.

A aplicação do princípio da oralidade como é feita no processo do trabalho é quase inimaginável em outros ramos do direito, como o processo civil. Em causas de menor complexidade, talvez nos juizados especiais tal princípio seja mais acentuado, mas ainda não da mesma forma como é usado no processo do trabalho. Certo é que, quanto mais usado o princípio da oralidade, mais célere e efetivo fica o processo, mesmo sendo reduzido a termo tudo que foi dito no processo. Essa redução a termo é importante, pois muitas vezes o processo não termina no primeiro grau, há outras pessoas que analisarão o caso e, para isso, é preciso o registro.

---

<sup>17</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 2018, p. 114.

### 2.3.4 Princípio da subsidiariedade

O processo do trabalho é regido pela CLT, e tal instituto admite, subsidiariamente, o uso de outros regramentos. O artigo 769 da CLT autoriza, em caso de omissão, o uso do direito processual comum, desde que não haja incompatibilidade de princípios e regras.

Desse modo, é preciso dois requisitos cumulativos para que se possa usar o direito processual comum no processo do trabalho, quais sejam: omissão ou lacuna, tanto da CLT quanto da legislação esparsa, e compatibilidade de princípio e regras.

Renato Saraiva enfatiza sobre o tema:

Salienta-se que não se trata apenas da aplicação do CPC de forma subsidiária, mas da legislação processual comum como um todo, isto é, CPC, CDC, Lei de Ação Penal Pública, Lei do Mandado de Segurança etc.<sup>18</sup>

Da mesma maneira, o artigo 889 da CLT determina que a fase de execução trabalhista também terá como fonte subsidiária a Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830/80), nos mesmos moldes e requisitos acima descritos.

Vale salientar que a legislação trabalhista apresenta lacunas naturais, por não conseguir regular todas as ocasiões jurídicas e sociais. Usa-se, então, de forma subsidiária, o CPC, bem como os órgãos de uniformização jurisprudencial são usados como parâmetros.

### 2.3.5 Princípio do impulso oficial

Trata-se de princípio do sistema processual do trabalho, no qual o juízo movimenta o processo de ofício, ou seja, sem provocação da parte. Tal preceito vai de encontro ao princípio da demanda do processo civil. Carlos Henrique Bezerra Leite sustenta que: “Após o ajuizamento da ação, o juiz assume o dever de prestar a jurisdição de acordo com os poderes que o ordenamento jurídico lhe confere”.<sup>19</sup>

Renato Saraiva acerca do desenvolvimento do processo por impulso oficial sustenta:

No processo do trabalho, esse princípio está consubstanciado no art. 765 da CLT, segundo o qual os juízos e tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento da celeuma.

---

<sup>18</sup> SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2016, p. 44.

<sup>19</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 94.

(...)

Logo, objetivando impulsionar o processo, poderá o juiz ordenar as diligências que julgar necessárias ao deslinde da demanda, mesmo que as partes tenham permanecido inertes, consoante se observa no art. 370 do CPC, (...) <sup>20</sup>

No processo civil, é bem comum se encontrar despacho da seguinte forma: “diga o autor o prosseguimento”. Já no processo do trabalho, esse tipo de despacho é muito incomum, pois, conforme explanado acima, o juiz toma para si o dever de prestar a jurisdição e, sempre que possível, dá andamento ao processo. Essa é outra característica que demonstra por que o processo trabalhista é mais célere do que o civil.

### **2.3.6 Princípio da conciliação**

Tal princípio é muito importante para o direito trabalhista brasileiro. Desde o início da Justiça do Trabalho, sempre se priorizou a conciliação e a solução amigável dos conflitos.

Esse preceito se refere que no processo do trabalho se deve buscar a conciliação dos casos. O juízo do trabalho deve priorizar a solução do caso por meio da autocomposição. Deve haver estímulo à negociação em qualquer tempo do processo, não só nos momentos estipulados em Lei.

O artigo 764 da CLT determina que os conflitos, sejam individuais ou coletivos, devem sempre ser sujeitos a conciliação. No § 1º do referido artigo, há menção de que é papel do juiz usar suas habilidades para que ocorra a autocomposição. Ainda, o § 3º estabelece que as partes podem buscar o acordo até fora do juízo.

Ressalta-se, assim, a importância do presente estudo, pois sempre foi e continua sendo um instituto a ser buscado pelos dissídios trabalhistas.

Bezerra Leite ressalta sobre o tema:

(...) no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, somente atacável, em tese, por ação rescisória (TST, Súmula 259), salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. É o que dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT (...). <sup>21</sup>

Os artigos 846 e 850 da CLT estipulam momentos obrigatórios para as tentativas de conciliação no procedimento ordinário, quais sejam, após a abertura da audiência ou antes da apresentação de defesa e após as razões finais ou antes da sentença.

---

<sup>20</sup> SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2016, p. 58.

<sup>21</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**, p. 677.

Por fim, o processo do trabalho sempre deve buscar as tentativas de solucionar os dissídios por via amistosa, uma solução em comum acordo. A conciliação faz parte de uma busca pela pacificação social.



### **3 A CONCILIAÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA NO BRASIL**

Neste capítulo, pretende-se abordar a conciliação judicial de forma geral. Parte-se de um contexto histórico para melhor compreensão de sua evolução no Brasil, ou seja, expõem-se os seus principais marcos no decorrer do tempo. Ainda, trazem-se alguns conceitos e classificações sobre o tema. Passa-se, também, pela distinção entre conciliação e mediação.

Após, elencam-se os principais regramentos, normas ou institutos referentes à conciliação judicial trabalhista brasileira.

Por fim, há importante menção dos participantes da conciliação e quais os seus papéis no processo. Importante salientar que o objetivo deste capítulo não é aprofundar tais tópicos exaustivamente, mas, apenas, apresentar noções introdutórias sobre alguns aspectos da conciliação judicial trabalhista no Brasil.

#### **3.1 Histórico**

O histórico da conciliação trabalhista está diretamente ligado à origem do direito processual trabalhista, e este último se conecta rigorosamente com o início da Justiça do Trabalho como é conhecida hoje.

Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar da conciliação na Justiça do Trabalho brasileira, a divide em quatro fases principais: institucionalização; constitucionalização; incorporação e contemporânea<sup>22</sup>.

##### **3.1.1 Fase da institucionalização**

A fase da institucionalização pode ser dividida em três períodos, todos caracterizados por formas administrativas de solução de conflitos trabalhistas. Nas palavras de Bezerra Leite, sobre o primeiro período:

(...) destacam-se os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907), que foram instituídos pela Lei n. 1.637, de 5 de novembro de 1907, sendo que os processos de conciliação seriam regulados pelo regimento interno do próprio Conselho, enquanto a arbitragem observaria as disposições do direito comum; em ambos se verificavam a conciliação e a arbitragem facultativas.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. – 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, ps. 77 a 89.

<sup>23</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**, p. 164.

Assim, esse foi o primeiro passo da conciliação trabalhista no Brasil, com o surgimento dos “Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem” em 1907, com as regras instituídas pelo regimento interno do Conselho. Vale dizer que conforme acima exposto, essa forma autocomposição era facultativa e não obrigatória.

O segundo período da fase de institucionalização se deu no território de São Paulo, com os serviços agrícolas. Nesse ponto, Leone Pereira afirma:

O segundo período apresenta como característica marcante o surgimento do Patronato Agrícola, em São Paulo, criado para solucionar as controvérsias entre proprietários rurais e camponeses (1911). Anos depois, surgem os Tribunais Rurais de São Paulo (Lei n. 1.869, de 10-10-1922), (...) competiam-lhes solucionar conflitos de interesses oriundos da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, cujo o valor não poderia exceder a quinhentos mil-réis.<sup>24</sup>

Além disso, é importante frisar que tais Tribunais adotavam o procedimento sumário, ou seja, procedimento mediano comparado com os da atualidade. Eram ouvidas as partes, produziam-se as demais provas e já se obtinha a sentença. Todos esses passos se davam no mesmo ato. Os casos de interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas não eram tão complexos, sendo possível resolução em um único evento.

Finalmente, o terceiro período é marcado pelos surgimentos das Comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e Julgamento (em 1932). As primeiras tinham a competência para autocomposição de dissídios coletivos. Não perfectibilizado o acordo, as Comissões perdiam a jurisdição sobre o caso, sendo a Justiça Federal competente para julgá-lo. As segundas só podiam conciliar e julgar conflitos individuais entre trabalhadores sindicalizados e empregadores.

### **3.1.2 Fase da constitucionalização**

O título dessa fase é sugestivo, a Justiça do Trabalho passou a ter disposições nas Constituições Federais de 1934 e 1937, entretanto, ainda não estava inclusa no Poder Judiciário. O artigo 122 da Constituição Federal de 1934 estabelecia, *in verbis*: “Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I”.

---

<sup>24</sup> PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**, ps. 41 e 42.

O capítulo IV do Título I tratava do Poder Judiciário. Dessa forma, a Justiça do Trabalho ganhou força do Constituinte para resolver questões empregatícias, mas sem caráter de órgão do Poder Judiciário.

Da mesma maneira, o artigo 139 da Constituição Federal de 1937 mencionava a instituição da Justiça do Trabalho e sua competência, fazendo a restrição de que não se aplicariam as mesmas disposições da justiça comum, *in verbis*:

Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.<sup>25</sup>

Ainda, o referido diploma assim dispunha: “A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”.

Para interpretação dessa segunda parte da regra, é preciso contextualizar com o regime político que vigorava na época, o início da Era Vargas.

Até 1943, o que se tinha eram normas trabalhistas esparsas e escassas. Em 10 de novembro de 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943), trazendo consigo normas de direito processual do trabalho, normas referentes à conciliação e normas de direito material do trabalho.

### **3.1.3 Fase da incorporação**

Fase em que a Justiça do Trabalho, como conhecemos hoje, é incorporada como órgão do Poder Judiciário nacional. Isso se deu através do Decreto-Lei nº 9.777, de 9 de setembro de 1946, que tratava da organização da Justiça Laboral. Tal Decreto foi recepcionado pela Carta Magna de 1946, em seu artigo 122, que dividiu a Justiça do Trabalho nos seguintes órgãos: Tribunal Superior do Trabalho; Tribunais Regionais do Trabalho; Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento. O artigo 123 estabelecia a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os conflitos individuais e coletivos entre empregadores e empregados, bem como demais controvérsias que surgissem dessas relações.

Com a Emenda Constitucional 24 de 10/12/1999 ocorreu a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho. José Salem Neto expõe:

---

<sup>25</sup> BRASIL. **Constituição** (1937).

Depois de muita demora e inércia dos Poderes Constituídos, principalmente do Executivo da União liderada pelo Presidente neoliberalista Fernando Henrique Cardoso, foi aprovada em 10.12.1999 em definitivo a Emenda Constitucional n. 24 que impôs a necessária extinção dos Juízes Classistas na Justiça do Trabalho no Brasil. (...) Com essa extinção desaparece a junta de conciliação e julgamento para dar lugar ao juiz singular que ocupará as varas do trabalho.<sup>26</sup>

Em 12 de janeiro de 2000, criam-se as Comissões de Conciliação Prévia. Dárcio Guimarães de Andrade discorre sobre a temática:

A Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, dispõe sobre a possibilidade de se criar comissões prévias de conciliação, além de permitir a execução de título executivo extrajudicial na Justiça Trabalhista. O objetivo é agilizar e simplificar as controvérsias advindas da relação entre o capital e o trabalho, tentando solucionar, no nascedouro, os conflitos oriundos da relação de emprego, evitando que os mesmos culminem em longos litígios travados na Justiça Obreira.<sup>27</sup>

Salienta-se que, atualmente, a Comissão de Conciliação Prévia não é obrigatória, ou seja, não é requisito para a propositura da demanda judicial. Entretanto, tal instituto também demonstra que a Justiça do Trabalho sempre valorizou a conciliação como mecanismo compositivo de conflitos.

### **3.1.4 Fase contemporânea**

Atualmente, a Justiça do Trabalho está em uma fase em que há muitos problemas políticos, econômicos, sociais e, principalmente, jurídicos. Houve um aumento gigantesco nos conflitos trabalhistas, de forma que o Poder Judiciário não consegue ser mais célere e efetivo para garantir os direitos dos trabalhadores e harmonizar o capital e o trabalho.

Essa situação decorre de vários fatores, dentre eles, na opinião de Leone Pereira, estão:

número insuficiente de juízes do trabalho e auxiliares da justiça, tendo em vista o elevado número de ações trabalhistas, o incremento veemente da população, a conscientização dos trabalhadores em relação aos seus direitos trabalhistas; estrutura dos órgãos da Justiça do Trabalho deficiente, diante do grande movimento jurisdicional; procedimentos internos burocráticos e arcaicos em relação às necessidades dos dias atuais; regras

---

<sup>26</sup> SALEM NETO, José. **Comentários às novas leis trabalhistas: legislação EC n. 24/1999, Lei n. 9.957-12-1-2000, Lei n. 9.958-12-1-2000**. São Paulo: LTr, 2000, p. 29.

<sup>27</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de Paiva (coord). **A lei do rito sumaríssimo e das comissões de conciliação prévia na justiça do trabalho vista pelos juristas**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 183.

processuais e procedimentais não consentâneas com os ideários da efetividade e celeridade processual; comportamentos procrastinatórios do reclamado, sem consequências processuais realmente inibitórias etc.<sup>28</sup>

Passa-se, ainda, por uma Reforma Trabalhista que não foi feita da forma mais adequada possível. Isso porque foi implementada sem estudos sérios sobre o impacto de cada mudança e sem a presença de membros da academia, para que as pessoas que estudam o direito e a Justiça do Trabalho pudessem dar sua opinião sobre o tema. Resumindo, não houve um real diálogo entre ramos e setores da Justiça Trabalhista para a formação da Lei 13.467 de 2017. No entanto, não é intuito do presente trabalho aprofundar as críticas sobre a referida reforma.

### 3.2 Definição de conciliação judicial

São vários os conceitos de conciliação judicial. Um deles, escolhido para o presente trabalho, é o de Elaine Nassif citando a doutrina italiana, em tradução de sua autoria:

(...) um procedimento de resolução de controvérsias, na qual uma terceira pessoa imparcial, o conciliador, assiste às partes em conflito guiando a sua negociação e orientando-as no sentido de encontrar acordos reciprocamente satisfatórios<sup>29</sup>

No mesmo ato, ela cita também o conceito de conciliação judicial trabalhista para Luiz Otávio Linhares Renault:

(...) definir (...) como o ato jurídico-processual, por intermédio do qual o reclamante e a reclamada, orientados e esclarecidos pelos juízes componentes da Junta, por iniciativa destes ou espontaneamente, diante da “res dubia” e dos riscos que a demanda traz, fazendo concessões recíprocas, estabelecem as condições para pôr fim ao litígio.<sup>30</sup>

Destaca-se que os núcleos dos conceitos sustentados têm alguns aspectos em comum, pois, em ambos, há um procedimento em que as partes, auxiliadas por um terceiro, fazem concessões recíprocas. Isto é, o terceiro auxilia para resolução do conflito, usando desse meio consensual. Os participantes, devidamente informados, tentam (podem ou não) chegar a um acordo.

---

<sup>28</sup> PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**, ps. 43 e 44.

<sup>29</sup> NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**. – São Paulo: LTr, 2005, p. 151.

<sup>30</sup> NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**, p. 151.

### 3.3 Classificação da conciliação

É inegável que a conciliação é uma forma autocompositiva de resolução dos conflitos, visto que, conforme exposto acima, as partes interessadas agem diretamente para buscar uma forma de solução do conflito. Tal instituto recebe diversas classificações pelo professor Amauri Mascaro Nascimento, que passam a ser apresentadas a seguir.

A conciliação pode ser classificada como “judicial” ou “extrajudicial”, dependendo do momento. A primeira seria a hipótese em que, com a colaboração do juiz e da jurisdição se tenta obter um acordo, o qual deve ser homologado pelo magistrado. A segunda, por sua vez, é a conciliação prévia ao ingresso no Judiciário, sendo efetuada, em regra, com o auxílio de uma autoridade sindical.

O jurista Nascimento ainda classifica as conciliações como:

(...) privadas ou públicas conforme a natureza do órgão ou da pessoa que as promoverá; a conciliação sindical é privada, e a conciliação judicial e a perante o Ministério do Trabalho e Emprego são públicas.<sup>31</sup>

Outra especificação da conciliação apresentada pelo autor é:

(...) prévia ou posterior à eclosão dos conflitos; nos casos de atividades essenciais há países que exigem, antes da greve, a tentativa de conciliação como condição da legalidade da paralisação ou a arbitragem obrigatória. No Brasil, a conciliação judicial é intercorrente ao processo, portanto, após a deflagração do conflito.<sup>32</sup>

Por fim, classifica-se a conciliação em “unipessoal ou colegiada”, isso conforme a(s) pessoa(s) que está(ão) sendo conciliadora(s).

As classificações expostas demonstram que as conciliações podem variar conforme a quantidade de indivíduos ou pelo momento em que é procedida a negociação. Vale dizer que as partes participam em todas as espécies conciliatórias, caso contrário, perder-se-ia o seu núcleo. Os sujeitos não precisam estar presentes, eis que os atos podem ser feitos por representação ou até por videoconferência, o importante é que eles sejam bem esclarecidos quanto às possibilidades, para que não viciem os seus consentimentos.

---

<sup>31</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**, p. 48.

<sup>32</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**, p. 48.

### 3.4 Distinção entre conciliação e mediação

O instituto da conciliação é constantemente confundido com o instituto da mediação. Daí a necessidade de distinguir os dois métodos de solução de conflito.

Flavio Cooper, em sua reflexão, expõe semelhanças entre os institutos da conciliação e da mediação, da seguinte forma: “São dois métodos de solução de conflitos, com interveniência de terceiro. O processo de negociação é ínsito aos dois institutos”.<sup>33</sup>

Quanto à negociação, o jurista afirma:

A solução mais civilizada, e sublime, de composição de conflitos, é a negociação. Instituto que vai além do negócio jurídico. Requer maturidade, preparo, técnica, boa-fé, paciência, discernimento, informações precisas, flexibilidade, sensibilidade, margem negocial, capacidade decisória e consciência de equilíbrio no resultado do processo de concessão das vantagens recíprocas para atender ao elevado fim da satisfação de interesses mútuos legítimos.<sup>34</sup>

Diante de tal colocação, é compreensível a desorientação referente aos dois métodos, pois as negociações são suas bases. Ambos têm um terceiro intermediando um procedimento entre as partes. Entretanto, havia muitas diferenças sobre os temas, existindo uma lista ilustrativa para melhor compreensão desses conceitos:

Originalmente, estabeleciam-se diversos pontos de distinção entre a mediação e a conciliação, sugerindo-se que: i) a mediação visaria a ‘resolução de conflito’ enquanto a conciliação buscaria apenas o acordo; ii) a mediação visaria a restauração da relação social subjacente ao caso enquanto a conciliação buscaria o fim do litígio; iii) a mediação partiria de uma abordagem de estímulo (ou facilitação) do entendimento enquanto a conciliação permitiria a sugestão de uma proposta de acordo pelo conciliador; iv) a mediação seria, em regra, mais demorada e envolveria diversas sessões enquanto a conciliação seria um processo mais breve com apenas uma sessão; v) a mediação seria voltada às pessoas e teria o cunho preponderantemente subjetivo enquanto a conciliação seria voltada aos fatos e direitos, e com enfoque essencialmente objetivo; vi) a mediação seria confidencial enquanto a conciliação seria eminentemente pública; vii) a mediação seria prospectiva, com enfoque no futuro e em soluções, enquanto a conciliação seria com enfoque retrospectivo e voltado à culpa; viii) a mediação seria um processo em que os interessados encontram suas próprias

---

<sup>33</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. Negociação. Conciliação. Mediação.** – 1ª ed. – São Paulo: LTr, 2014, p. 109.

<sup>34</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. Negociação. Conciliação. Mediação,** p. 105.

soluções enquanto a conciliação seria um processo voltado a esclarecer os litigantes pontos (fatos, direitos ou interesses) ainda não compreendidos por esses; ix) a mediação seria um processo com lastro multidisciplinar, envolvendo as mais distintas áreas como psicologia, administração, direito, matemática, comunicação, entre outros, enquanto a conciliação seria unidisciplinar (ou monodisciplinar) com base no direito.<sup>35</sup>

Atualmente, a conciliação está com características mais próximas às da mediação. Dessa forma, ambos institutos usam meios para auxílio na composição do litígio, sobrando poucas principais distinções.

Susana Bruno, em seu estudo sobre a mediação, disserta:

(...) estabeleceremos a mediação como sendo o meio pelo qual pessoas com entendimentos aparentemente antagônicos buscam, através do auxílio de um terceiro imparcial, a composição amistosa do conflito. Um dos requisitos básicos para a configuração da mediação é a imparcialidade imposta ao mediador.<sup>36</sup>

Na mesma linha, quanto à conciliação a autora expõe:

(...) indubitável que esta propicia um desenvolvimento maior do labor do conciliador. O terceiro interventor pode sugerir, opinar e praticar todos os atos que julgar pertinentes para a obtenção do acordo. Não significa dizer que o conciliador atuará e exigirá das partes que satisfaça o seu capricho. Se na conciliação não existe espaço para a imparcialidade do conciliador, certamente sobra para a atuação deste sob o crivo da ética.<sup>37</sup>

A conciliação deve buscar, assim como a mediação intenta, a satisfação dos envolvidos no dissídio. A prática conciliatória não deve ser usada como forma de somente reduzir processos, ou “status” de valores com acordos fechados. Ainda, tal procedimento pode ser dividido em várias sessões, se for preciso, pela complexidade do caso. Deve-se utilizar da interdisciplinaridade, buscando um alinhamento com outras áreas científicas, como a psicologia, a sociologia, a filosofia e a administração, entre outros. Tudo deve ser usado para chegar a um acordo efetivo, transparente, satisfatório.

---

<sup>35</sup> AZEVEDO, André Gomma (org.). **Manual de Mediação Judicial**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 5ª ed. 2015, ps. 21 e 22.

<sup>36</sup> BRUNO, Susana. **Conciliação: prática interdisciplinar e ferramentas para a satisfação do Jurisdicionado**. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 70.

<sup>37</sup> BRUNO, Susana. **Conciliação: prática interdisciplinar e ferramentas para a satisfação do Jurisdicionado**. 2012, p. 71.



Desse modo, as principais diferenças sobre os procedimentos são: a postura do terceiro, mais ou menos ativa, e o interesse das partes em continuar, ou não, a relação após as tratativas.

### **3.5 As normas sobre conciliação no processo do trabalho**

A Justiça do Trabalho prioriza a conciliação, a resolução amigável sempre deve ser buscada, portanto, expõem-se algumas normas que se referem à negociação conciliatória no âmbito do processo do trabalho. Na CLT, são inúmeros os artigos que fazem menção ou tratam desse tema. Desse modo, é necessária a exposição de alguns desses preceitos para representar a normatividade de tal instituto.

A CLT elenca artigos que determinam que os sindicatos devem promover a conciliação (artigo 514, alínea “c”) dos dissídios do trabalho, bem como as convenções e acordos devem ditar normas aplicáveis à prática conciliatória (artigo 613, inciso V). Nesse cenário, esse organismo está no núcleo da Justiça do Trabalho.

Outro artigo importante que trata de atribuições aplicáveis ao processo judiciário do trabalho é o 764: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. Nesse contexto, a conciliação deve ser buscada a qualquer momento, antes, depois e durante o processo do trabalho. Importante destacar que essa busca pela negociação conciliatória não pode ser impositiva, se as partes não demonstrarem interesse em conciliar, segue-se o processo normalmente, sem qualquer gravame para os envolvidos.

Citando, novamente, Flavio Cooper em seu estudo sobre as fases da conciliação no processo do trabalho:

A conciliação não é uma fase estanque do procedimento mas um princípio que perdura durante todo o processo do trabalho, e numa interpretação extensiva, até depois dele, tanto no processo individual, mesmo após a coisa julgada como na execução, e assim também no processo coletivo, após a prolação da sentença normativa.<sup>38</sup>

Nas palavras de Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior:

O artigo 764 da CLT consagra o princípio da conciliação no Processo do Trabalho, a fim de que sempre seja buscada a

---

<sup>38</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. Negociação. Conciliação. Mediação**, p. 106.

conciliação entre as partes, a qualquer momento e de maneira obrigatória pelo juízo antes da apresentação da defesa e após a apresentação das razões finais, nos termos dos artigos 846 e 850, ambos da CLT. Apesar de a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal, trazida pela Emenda Constitucional n. 45, ter excluído a expressão “conciliar e julgar”, a composição permanece sendo o objetivo principal dos juízos trabalhistas.<sup>39</sup>

Como já mencionado anteriormente, existem também os artigos 846 e 850, que determinam fases de obrigatoriedade da proposição da conciliação, sob pena nulidade da sentença. Na fase recursal, seja em interposição de recurso de revista ou no âmbito dos Tribunais, nada impede que as partes solucionem amigavelmente o litígio. Inclusive, como será exposto em tópico específico, muito importante para o objeto do presente trabalho, há meios específicos que podem ser utilizados após a prolação da sentença, que se diferenciam de uma conciliação feita antes da decisão de primeiro grau.

Em sede de liquidação e em fase de execução, a conciliação também deve ser buscada. Na discussão de cálculos, por exemplo, ou na estipulação de datas de pagamento. Os sujeitos não precisam se ver como inimigos. Quanto mais diálogo, mesmo que não seja sobre o litígio principal, melhor para todos.

### **3.6 A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça**

A Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça, publicada em 29 de novembro de 2010, dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

Em seu artigo 1º, estabelece que a política de tratamento dos conflitos de interesses deve:

(...) assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Desse modo, cada caso merece atenção própria, observando-se que existem procedimentos que são adequados para cada demanda, conforme as suas propriedades e o relacionamento dos indivíduos envolvidos.

O parágrafo único do mesmo artigo incumbe aos órgãos judiciários:

---

<sup>39</sup> SOUZA, Rodrigo Trindade de. **CLT comentada: pelos juízes do trabalho da 4ª região**. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2017, p. 429.

(...) nos termos do art. 334 do Novo Código de Processo Civil combinado com o art. 27 da Lei de Mediação, antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros 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. (Redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

Importante destacar que o uso de métodos consensuais de solução de conflitos não exclui nem substitui a possibilidade de ingresso no Poder Judiciário. Vale dizer, ainda, que, os problemas processuais, como celeridade, efetividade, satisfação e paz social, são minimizados pelos meios consensuais de solução de controvérsias.

O artigo 2º dispõe que nessa Política Judiciária Nacional deverá ser disseminada a cultura de pacificação social, observando os seguintes quesitos: a centralização no judiciário, a capacitação de servidores, mediadores e conciliadores e o acompanhamento estatístico.

Do artigo 4º ao 6º, têm-se algumas atribuições do Conselho Nacional de Justiça. O artigo 5º estipula que o programa deve ser feito com a participação de todos os órgãos do judiciário, entidades públicas e privadas e, também, universidades e instituições de ensino. O tópico 6º constitui rol específico de responsabilidades, dentre as quais, se destaca:

(...) IV - regulamentar, em código de ética, a atuação dos conciliadores, mediadores e demais facilitadores da solução consensual de controvérsias; (...) VI - estabelecer interlocução com a Ordem dos Advogados do Brasil, Defensorias Públicas, Procuradorias e Ministério Público, estimulando sua participação nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania e valorizando a atuação na prevenção dos litígios; (...) XII - monitorar, inclusive por meio do Departamento de Pesquisas Judiciárias, a instalação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, o seu adequado funcionamento, a avaliação da capacitação e treinamento dos mediadores/conciliadores, orientando e dando apoio às localidades que estiverem enfrentando dificuldades na efetivação da política judiciária nacional instituída por esta Resolução. (Incluído pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

O artigo 7º estabelece atribuições dos Tribunais. A principal delas é criar Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos. Na opinião da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em seu estudo sobre “A Autocomposição como Política Pública Judiciária: uma Análise da Atuação do Conselho Nacional de Justiça”, o núcleo:

(...) deve planejar e implementar a política pública no âmbito local, aperfeiçoar as ações e os projetos existentes e fiscalizar o cumprimento das metas fixadas (art. 7º). O Núcleo é responsável, igualmente, pela instalação dos Centros Judiciários de Solução de

Conflitos e Cidadania (“Centros”), que devem realizar as sessões de conciliação e mediação.<sup>40</sup>

Os artigos 8º ao 11º discorrem sobre os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania. Nessa seção, acentua-se o artigo 11º, o qual permite atuação de Ministério Público, Defensoria Pública, procuradores e/ou advogados. As participações desses representantes e dos conciliadores são de vital importância, a qual será abordada em tópico específico.

Na seção III, o artigo 12º trata dos conciliadores e mediadores, responsáveis pela realização das sessões de conciliação e mediação, respectivamente. O “caput” do referido diploma estabelece que a capacitação dos facilitadores mencionados se dará na forma do Anexo I, de redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16.

O Anexo I apresenta as Diretrizes Curriculares, na qual fraciona a formação de conciliadores e mediadores em dois módulos: Teórico e Prático. O módulo teórico se distribui em todo conteúdo programático, e o módulo prático se constitui no estágio supervisionado.

Destaca-se o §4º do artigo 12º, que impõe que os realizadores de sessões de autocomposição ficarão sujeitos ao código de ética estabelecido no Anexo III da resolução, de redação da Emenda nº 2, referida acima. O Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais se organiza em: princípios e garantias, regras de procedimento e responsabilidade e sanções.

Os artigos 13 e 14 especificam o acompanhamento estatístico sobre as ações de cada Centro, com a criação e manutenção de banco de dados referentes ao programa.

Ainda citando a professora Maria Peduzzi sobre os movimentos do Conselho Nacional de Justiça:

(...) o CNJ tem sido um parceiro dos tribunais: acompanha o planejamento estratégico para implantar os Núcleos e Centros, especialmente para sensibilizá-los para a necessidade de apoio orçamentário; capacita instrutores de mediação e conciliação; elabora material pedagógico; fornece consultoria na estruturação dos Núcleos e Centros; trava diálogos contínuos com seus coordenadores; auxilia no treinamento de empresas, com o objetivo de preparar os prepostos de grandes litigantes a negociar melhor; apoia mutirões específicos para tratar de conflitos em massa, e assim em diante.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. A Autocomposição como Política Pública Judiciária: uma Análise da Atuação do Conselho Nacional de Justiça**, p. 94.

<sup>41</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. A Autocomposição como Política Pública Judiciária: uma Análise da Atuação do Conselho Nacional de Justiça**, p. 95.

### 3.7. Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

A Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, publicada no dia 30 de setembro de 2016, dispõe sobre a Política de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no Âmbito da Justiça do Trabalho.

Em seu artigo 1º, inciso I, tem-se a definição de conciliação:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se:

I – “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

Dessa forma, a Resolução do CSJT nº 174 explana um conceito clássico para conciliação, no qual um terceiro aproxima as partes para construção da composição do litígio.

O artigo 2º assegura a todos o direito à solução das disputas por meios adequados conforme sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada região. Essas características próprias de cada região são muito importantes para a Justiça do Trabalho. Isso porque o Brasil é um país extenso, de forma que o regramento aplicado em cidades mais populosas tende a ser mais tecnológico e técnico, enquanto em locais de áreas rurais ou com menos tecnologia se inclina a uma regulamentação mais robusta.

O artigo 5º designa que cada Tribunal Regional do Trabalho deve criar um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas com um rol de atribuições.

O artigo 6º e seu §1º assim dispõem:

#### Seção II

Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas

Art. 6º. Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

§1º. As sessões de conciliação e mediação realizadas nos CEJUSC-JT contarão com presença física de magistrado, o qual poderá atuar como conciliador e mediador e supervisionará a atividade dos conciliadores e mediadores, estando sempre disponível às partes e advogados, sendo indispensável a presença do advogado do reclamante.

Salienta-se que as sessões de conciliação e mediação podem ocorrer a qualquer fase do processo e em qualquer instância, até mesmo no âmbito do TST. O magistrado precisa sempre estar presente, seja conciliando, mediando ou até mesmo supervisionando. Aqui se tem mais um exemplo do princípio da proteção, qual seja, a indispensabilidade da presença do advogado do reclamante. Essa última parte do §1º recebeu diversas críticas por parte dos advogados de reclamadas, pois, na teoria, as partes só estariam em pé de igualdade devidamente representadas por seus procuradores ou auxiliares. De fato, a Resolução, nesse aspecto, preocupou-se mais com a possível hipossuficiência do empregado do que com a crucial participação dos advogados das reclamadas.

### **3.8 Participantes e seus papéis na conciliação**

Nesse tópico, é importante a menção dos participantes da conciliação e quais os seus papéis no processo. São quatro os principais sujeitos do procedimento, quais sejam: conciliador, juiz, partes e procuradores. Cada um desses indivíduos tem funções específicas, e é preciso uma análise especial de suas posições, para melhor compreensão das balizas subjetivas, no sistema conciliatório.

#### **3.8.1 Conciliador**

O conciliador tem um papel muito importante, que é o de auxiliar as partes na resolução do dissídio. Tal indivíduo deve aproximar as partes, mostrar que esse é um local de diálogo. Deve informar riscos, esclarecer dúvidas, trazer confiança e empatia para dentro do procedimento.

Ele é o facilitador do ato conciliatório, não tem em suas atribuições a de julgamento das controvérsias. Nas palavras de Érica Barbosa e Silva, o auxiliador da negociação:

(...) comporta-se de modo imparcial e neutro, ressaltando para as partes que suas atribuições não envolvem julgamento de nenhuma das questões apresentadas, mas apenas ajudam a compreendê-las e às perspectivas apresentadas, na busca de interesses e necessidades subjacentes.<sup>42</sup>

O conciliador, sempre que possível, deve salientar que o método é diferente de outros atos entre as partes. A negociação é dotada de confidencialidade. O que é dito não precisa ser

---

<sup>42</sup> SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação Judicial**. – 1ª ed. – Brasília, DF: Gazeta Jurídica, 2013, p. 280

compartilhado com terceiros, exceto com o supervisor do programa, para que esse último possa esclarecer, eventualmente, questões de procedimento. Todos os participantes podem e devem falar dentro desse ambiente. É papel do facilitador garantir a fala de todos os envolvidos, destacando que qualquer manifestação feita não trará prejuízos futuros, caso não haja composição.

Érica e Silva salienta:

Para melhor desenvolver suas atividades, ao conciliador é garantida uma atuação independente e autônoma. A função deve ser desempenhada com liberdade, sem pressões internas ou externas, sendo permitida inclusive a recusa, a suspensão ou a interrupção da sessão se ausentes as condições necessárias ao seu bom desenvolvimento. Não há obrigação de chegar ao acordo.<sup>43</sup>

Deve-se, também, cumprirem-se as regras de conduta e o alinhamento de sua atuação pela ética e pelos princípios estabelecidos na Resolução nº 125 do CNJ. Por fim, o bom conciliador não é o que perfectibiliza maior número de acordos, mas o que respeita e busca uma atuação ética em conformidade com os princípios.

### **3.8.2 Juiz**

Na Justiça do Trabalho, conforme referido anteriormente, o juiz deve oportunizar a tentativa de conciliação. Nesse caso, atuando como conciliador, caso as partes tenham interesse.

O juiz deixa de exercer a sua função de jurisdição própria, qual seja: aplicar o direito ao caso concreto. Essa situação é muito delicada, pois julgador precisa ter cuidado para não demonstrar favorável ou desfavorável a qualquer uma das partes, isto é, a imparcialidade deve estar muito presente.

O magistrado, muitas vezes, é visto como um sujeito de autoridade, assim, em alguns casos, é possível que o procedimento feito por ele não seja o ideal. Érica e Silva assevera sobre o tema:

Muitas vezes os acordos firmados provinham do receio das partes de um julgamento desfavorável e não da construção legítima do consenso pelo atendimento dos interesses das partes. (...) as limitações relacionadas ao desenvolvimento da função conciliadora pelo juiz começaram a ser reconhecidas, sobretudo porque as partes não revelavam todo o conflito e interferências do advogado nas sessões presididas pelo juiz eram mais enfáticas, inibindo a

---

<sup>43</sup> SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação Judicial**, p. 284

manifestação direta das partes. A imparcialidade do juiz também passou a ser vista como elemento de grande limitação nas sessões de conciliação.<sup>44</sup>

Enviar um processo para setores especializados em autocomposição não pode ser mais uma fase processual ou meio de postergar o andamento. É importante que as partes demonstrem interesse no procedimento. Assim, nasce a função do juiz gerenciador. O magistrado deve estar atento aos processos que podem ser resolvidos de forma consensual.

O juiz é um dos principais responsáveis pela jurisdição. Dito isso, cabe a ele nunca utilizar de coação ou pressão para a realização da composição. Sempre que possível, deve estimular os meios consensuais de resolução de conflitos, visando à legítima manifestação das partes.

### 3.8.3 Procuradores

Os procuradores são dotados de capacidade postulatória, isto é, detêm conhecimentos específicos na área jurídica e possuem a formalidade específica para ajuizar. É preciso que se mude a mentalidade dos advogados, pois em suas graduações foram ensinados a litigar, sem atentar para possíveis autocomposições. De fato, hoje, algumas instituições de ensino têm instruído os estudantes a mudar de cultura de “litigar” para “pensar em possíveis autocomposições”. Mas se sabe que isso é um processo lento.

Nos dias de hoje, um procurador moderno é aquele que sabe se portar em audiência, tem o domínio da oratória, sabe fazer as perguntas certas. Em uma audiência de conciliação trabalhista, um advogado precisa saber liquidar os direitos. Outra atribuição importante é se atentar aos riscos e possibilidades do processo.

Nas palavras de Érica Barbosa e Silva sobre os advogados:

Ao receber o cliente, o advogado realiza o primeiro filtro do conflito, por enquadra no ordenamento jurídico material e processual. Entretanto, pode auxiliar a parte a avaliar, dentre os vários existentes, o meio mais adequado de resolver conflitos. Para melhor desenvolver tal função o advogado deve identificar os interesses e necessidades do seu cliente.<sup>45</sup>

O artigo 2º, parágrafo único, VI, do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil estabelece: “são deveres do advogado: VI - estimular, a qualquer tempo,

---

<sup>44</sup> SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação Judicial**, p. 316

<sup>45</sup> SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação Judicial**, p. 309



a conciliação e a mediação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios”. Desse modo, também é papel do advogado o estímulo para a autocomposição.

Com o devido incentivo à conciliação, comunicando todas as informações pertinentes para seus clientes, certamente as partes envolvidas estarão mais abertas a negociações e propostas. O papel de orientação das partes continua sendo dos representantes postulatórios. Caso a autocomposição não seja o melhor, também é dever do advogado instruir o seu cliente dos riscos e benefícios do acordo.

### **3.8.4 Partes**

As partes são os principais sujeitos do processo. Autor e réu, na Justiça do Trabalho, recebem outros nomes, quais sejam: reclamante e reclamada. Não é necessária a presença física de todos tendo em vista que as tecnologias atuais permitem a participação dos indivíduos por web conferência.

Para que se dê início às tratativas, é preciso ao menos que as partes tenham a intenção de conciliar. Muitas vezes se inicia a negociação sem nenhuma proposta de ambos os lados, mas com diálogo e estímulo se chega a um consenso.

A mentalidade dos envolvidos para a autocomposição deve mudar. Muitas vezes as empresas têm como política “não conciliar”. Busca-se a conciliação, mas nunca se fazem propostas ou se avaliam os riscos. Essas instituições transmitem essa ideia para os escritórios de advocacia e, ao comparecer o seu representante em audiência, fica frustrada a autocomposição antes de se iniciar, pois uma das partes não pode/quer negociar.

É inegável que alguns casos não devem ser encaminhados à conciliação. Quando os interesses das partes são muito distantes ou não se tem interesse em negociar. Levá-los para pauta de autocomposição culmina somente em atraso no andamento do processo.

Por outro lado, havendo comunicação, mesmo que não se chegue a um consenso, o ato de focar na desavença e entender a parte adversa, já deve ser considerado como favorável para a relação dos envolvidos.

Destaca-se, por fim, que as partes, sejam pessoas jurídicas ou físicas, ao receber as informações e esclarecimentos de seus procuradores, devem enxergar uma possibilidade de resolução do conflito na autocomposição. Devem tentar não enxergar o lado contrário como inimigo. Discórdias acontecem, ao perceber que há um problema, deve-se pensar em o que fazer do conflito para frente. Ultimamente, jogar essa responsabilidade de resolução do

dissídio somente para o Estado não tem sido efetivo e satisfatório. Os envolvidos, entendendo o que acima foi exposto, devem ter mais interesse em participar da resolução do problema.

## **4 CONCILIAÇÃO JUDICIAL NO ÂMBITO DO TRT4**

No presente capítulo, pretende-se abordar alguns aspectos práticos e jurídicos da conciliação judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e as principais características peculiares de tal procedimento.

Após, passa-se para análise de dados estatísticos e repercussões sobre esse novo local em que se aplica o método conciliatório. Desse modo, busca-se apresentar mais um modo de aplicar a Política de Solução Adequada de Conflitos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho.

O intuito dessa parte do trabalho não é exaurir o conteúdo sobre tal método autocompositivo. Procura-se publicitar essa alternativa para as relações laborais e analisar os efeitos que se tem obtido dentro desse novo ramo.

### **4.1 Parâmetros para a conciliação judicial no TRT4**

Os principais parâmetros e características relevantes na conciliação judicial no TRT4 são: a necessidade de recurso para discussão da matéria, o fato de a conciliação ser após a sentença e o uso do depósito recursal.

#### **4.1.1 Necessidade de recurso para discussão da matéria**

No direito processual do trabalho não há como recorrer, de imediato, das decisões interlocutórias. Caso haja alguma discordância quanto às questões incidentes, deve-se aguardar a sentença para impugnar todas as questões relevantes por meio de recurso.

Mauro Schiavi dispõe sobre o tema:

A irrecorribilidade em separado das decisões interlocutórias tem por objetivo imprimir maior celeridade ao processo e prestigiar a autoridade do juiz na condução do processo, impedindo que as decisões interlocutórias, quais sejam, as que decidem questões incidentes, causando gravame a uma ou ambas as partes, sem encerrar o processo, sejam irrecorribéis de imediato, podendo ser questionadas quando do recurso cabível em face da decisão definitiva.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 2018, ps. 905 e 906.

Assim, para que o Tribunal Regional do Trabalho seja provocado para atender as demandas trabalhistas, além de critérios de competência, é preciso recurso da decisão de primeira instância. Os itens impugnados poderão ser alterados pelo Tribunal. Dessa forma, enquanto não houver o trânsito em julgado, os pedidos poderão ser objeto da conciliação pelo juízo “ad quem”.

#### **4.1.2 Fato de a conciliação ser após a sentença**

O processo judicial trabalhista, para chegar à sentença, deve passar pelo contraditório e pela ampla defesa, bem como deve ser oportunizada a conciliação antes da sentença, é o que dispõem os artigos 831 e 846 da CLT.

Assim, para que a sentença seja válida, é preciso respeitar esses preceitos. A CLT, como já mencionado anteriormente, assevera que os conflitos impostos à justiça do trabalho SEMPRE devem ser submetidos à conciliação no artigo 764.

Bezerra Leite assevera sobre o novo conceito de sentença:

Sentença, porém, deixou de ser ato do juiz que põe termo ao processo, com ou sem julgamento de mérito, e passou a ser o ato do juiz que, com ou sem resolução do mérito, extingue a fase cognitiva do procedimento em primeiro grau de jurisdição ou a execução.

Corrigiu-se, assim, uma tautologia, pois, na verdade, a extinção do processo não ocorre com a sentença (ou acórdão), e sim com o esgotamento do prazo para eventual recurso destinado à sua reforma ou anulação.<sup>47</sup>

Após a sentença, as partes já têm uma base da apreciação do judiciário quanto ao seu conflito em questão. É possível ter ciência dos efeitos, perante o juízo, das provas produzidas. Houve o transcorrer de boa parte do processo, desse modo, deve-se oportunizar a conciliação, efetivando, assim, até mesmo em âmbito recursal, a solução autocompositiva, se as partes desejarem.

Apesar de haver recursos, onde há possibilidade de discutir novamente a matéria, nada impede que as partes usem a decisão como parâmetro para conciliação. Tal perspectiva serve mais para casos de parcial procedência, pois, diante dessa primeira apreciação do judiciário, em que não há satisfação completa, as partes podem chegar, com a conciliação, à solução mais adequada ao conflito, buscando maior satisfação.

---

<sup>47</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 858.

É com o pensamento na Política Nacional de Solução Adequada dos Conflitos (resolução 174 do CSJT) que o Tribunal do Trabalho da 4ª Região tem intimado as partes para que se manifestem sobre o interesse em conciliar após a sentença. Vale dizer, se os indivíduos envolvidos não demonstrarem interesse na negociação, o feito deve seguir, regularmente, o seu rito recursal.

#### **4.1.3 Uso do depósito recursal**

O depósito recursal é um valor colocado em juízo para que se possa recorrer quando há condenação de pecúnia. Trata-se de um dos requisitos do preparo para o conhecimento do recurso.

Mauro Schiavi assim assevera:

O depósito recursal, no nosso sentir, tem natureza jurídica híbrida, pois, além de ser um pressuposto recursal objetivo, que, se não preenchido, importará a deserção do recurso, é uma garantia de futura execução por quantia certa. Não se trata de taxa judiciária, pois não está vinculado a um serviço específico do Poder Judiciário, e sim de um requisito para o conhecimento do recurso e uma garantia de futura execução.<sup>48</sup>

Bezerra Leite afirma sobre o depósito recursal:

Ressalta-se, por oportuno, que a exigência do depósito consagra, substancialmente, o princípio da isonomia real, sabido que o empregador é, via de regra, economicamente superior ao empregado. Exatamente por isso é que o depósito recursal tem por destinatário exclusivo o empregador, tomador de serviço, condenado judicialmente a pagar quantia ao empregado ou trabalhador avulso. É dizer, a interpretação lógica que se extrai dos §§ 1º a 6º do art. 899 da CLT aponta no sentido de que pelo depósito recursal, uma vez que este tem por finalidade garantir, ainda que parcialmente, o juízo da execução.<sup>49</sup>

Esse valor pode ser usado nas conciliações perante o Tribunal, pois se encontra em conta vinculada ao juízo e, ainda, algumas vezes se trata de valor considerado como “perdido” pelas reclamadas, tendo em vista que já saiu do caixa da empresa e foi usado para que se possa recorrer. Para os reclamantes, torna-se importante diferencial da negociação recursal, pois é possível, com autorização judicial, a expedição de alvará e, com isso, a parte recebe os valores logo após a audiência de conciliação (quase imediatamente).

---

<sup>48</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 2018, ps. 932 e 933

<sup>49</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2017, p. 1010.

#### **4.1.4 Análise de dados estatísticos do CEJUSC-JT 2º grau da 4ª Região**

Inicialmente, cabe referir que os CEJUSC-JT (Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho) da 4ª Região foram criados em 11 de abril de 2017, pela Portaria Conjunta nº 1.791. Portanto, são centros relativamente novos para realização dos métodos consensuais de resolução de conflitos.

Assim, antes de adentrar na análise de dados estatísticos, fazem-se necessárias breves considerações sobre a referida portaria.

##### **4.1.4.1 Portaria Conjunta nº 1.791**

O artigo 1º institui os CEJUSC-JT da 4ª Região, conforme mencionado anteriormente, um com jurisdição no 1º grau e outro com jurisdição no 2º grau. Seu parágrafo único vincula os CEJUSC-JT ao Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – NUPEMEC-TRT4.

O artigo 2º estabelece que a competência dos CEJUSC-JT será de processos em qualquer instância, inclusive aqueles aguardando julgamento no Tribunal Superior do Trabalho.

O artigo 3º dispõe que magistrados e servidores conduzirão as audiências e sessões de conciliações e mediações realizadas no CEJUSC-JT. Em seus parágrafos, entre outros temas, há menção da participação dos servidores como conciliadores e mediadores. Quem presidir o procedimento deve passar por curso de capacitação e, posteriormente, curso de reciclagem para manter a qualificação. Ainda, indica que os juízes e assistentes estarão sujeitos ao Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais estabelecido na Resolução 174 CSJT de 2016.

O artigo 4º determina que as audiências e sessões se dividirão em quantas forem necessárias para viabilizar a solução consensual. Inclusive, fica autorizada a utilização de meios eletrônicos quando for conveniente, pela distância dos envolvidos, bem como é imprescindível a homologação do magistrado que conduziu ou supervisionou o procedimento.

O capítulo II dispõe sobre o CEJUSC-JT de 1º grau, em seus artigos 5º a 8º.

A divisão III estabelece preceitos do CEJUSC-JT de 2º grau. O artigo 9º designa a competência do centro da 4ª Região, isto é, a jurisdição do Estado do Rio Grande do Sul. O artigo 11º indica as atribuições da Secretaria-Geral Judiciária do Tribunal.

O artigo 12º aponta que a realização das sessões de mediação e conciliação podem ser provocadas por requerimento de quaisquer das partes ou de ofício pelo magistrado. Vale destaque para o seu parágrafo 2º: “A sessão de conciliação ou mediação será conduzida pelo relator vinculado ao processo”, importante mencionar que aqui é preciso ter muito cuidado. Não pode haver interferência na imparcialidade do juiz, em caso de infrutífera a realização das sessões de conciliação e mediação.

Por fim, o artigo 13º determina que a mediação e conciliação de dissídios coletivos permanece vinculada à Vice-Presidência do Tribunal, por força de Regimento Interno concebido pela Presidência do Tribunal da 4ª Região.

#### **4.1.4.2 Delimitação dos dados estatísticos**

De início, é preciso ressaltar a dificuldade de avaliar os resultados de conciliações e acordos, tendo em vista o aspecto subjetivo de cada sessão. A participação de todos é imprescindível, dedicando o devido tempo e atenção ao conflito. O dever de informação aos envolvidos deve estar presente para que nada fique incompreendido. Os advogados devem calcular os riscos, informar os seus clientes, buscando a maior satisfação das partes. O juiz ou conciliador deve aproximar os interesses até chegar a um consenso adequado. Enfim, os números não necessariamente correspondem à real experiência das partes no procedimento, pois os aspectos subjetivos são difíceis de mensurar.

Indicada tal dificuldade de avaliação dos métodos consensuais, contudo, há o reconhecimento da importância de acompanhar e fiscalizar o andamento da Política de Tratamento Adequado das Disputas, uma vez que a satisfação e efetividade de sua aplicação por meio dos CEJUSC-JT podem ser questionadas. Ainda, destaca-se que é preciso ter cautela para que a conciliação judicial trabalhista não se afaste dos seus princípios e preceitos essenciais, tanto pelo lado dos envolvidos no conflito, quanto por parte do judiciário trabalhista.

A presente análise se dará de maio de 2017, primeiro mês que se tem registros, até maio de 2018, completando 13 meses. Acentua-se que no final do mês de maio de todos os

anos, há a realização da Semana Nacional de Conciliação, de modo que se intensifica o engajamento para as conciliações na justiça do trabalho.

Os relatórios, disponibilizados no endereço eletrônico do Tribunal, trazem dados sobre as conciliações no 1º grau, as audiências efetuadas na fase de conhecimento e na fase de execução, além de descreverem, também, os processos analisados que estavam no âmbito do TST.

Para o presente estudo, busca-se analisar apenas, por recorte, os números do âmbito do 2º grau: acordos realizados, audiências marcadas e valores dos acordos, dentre outros tópicos.

Para melhor compreensão da tabela em anexo, faz-se necessária a explicação de suas legendas. “Processos pautados” significa que os autos foram retirados da conclusão com o relator e encaminhados para a Secretaria-Geral Judiciária do Tribunal aguardando disponibilidade da pauta de audiências de conciliação. “Processos conciliados” quer dizer que houve acordo e a devida homologação judicial. “Processos conciliados em parte” consiste em acordos parciais, de forma que os itens não abarcados pela autocomposição são encaminhados para a decisão do relator. “Processos NÃO conciliados” expressa os autos em que não se obteve a solução consensual da disputa em relação a nenhum dos tópicos em discussão. “Processos com audiência adiada” informa os feitos que, por algum motivo, foram adiados para data posterior. “Processos retirados de pauta” significa que a audiência de conciliação não ocorreu e os autos voltaram para a apreciação do relator.

#### **4.1.4.3 Descrição dos dados estatísticos**

Em maio de 2017, mês em que se teve a primeira Semana Nacional da Conciliação no âmbito do Tribunal do Trabalho, foram pautados 36 processos, com 9 conciliados e 27 que não tiveram êxito, chegando em um percentual de 25% de soluções consensuais e um valor total dos acordos de R\$ 143.750,60.

Nos meses de junho e julho, os percentuais diminuíram para 19,05% e 23,81%, respectivamente. Contudo, o número de feitos pautados aumentou, chegando a 84 no mês de julho, 2 vezes mais se comparado ao mês de maio. Em junho, 42 autos foram à pauta, chegando a 8 e 20 processos conciliados, respectivamente. Os valores alcançaram o patamar de R\$ 672.657,72 e R\$ 536.036,57.



O mês de agosto de 2017 chama atenção, pois foi o maior percentual do referido ano, atingindo 35,06%, número bastante expressivo para o primeiro ano de implementação do método consensual pelo CEJUSC-JT – 2º grau. Foram pautados 154 feitos, alcançando 52 conciliações e 2 processos conciliados em parte, 79 não conciliados, 20 processos em que houve o adiamento da audiência e 1 retirado de pauta. O valor dos acordos ultrapassou o patamar do milhão, atingindo R\$ 5.020.296,84.

O período de setembro ficou no percentual de 24,42%, com 172 feitos pautados, 41 conciliados, 1 acordado em parte, 77 autos não conciliados, 31 com audiências postergadas e 22 processos retirados de pauta. A quantidade pecuniária atingiu R\$ 2.570.117,23.

Outubro foi o mês com maior número de processos pautados em 2017, saldo de 406. 111 conciliados e 2 acordados em parte, 203 sem autocomposição, 42 com audiências adiadas e 48 retirados de pauta. O valor total nesse intervalo foi de R\$ 13.328.088,06.

Novembro e dezembro foram períodos relativamente parecidos, mantendo o percentual em 30,17% e 32,19%, respectivamente. Processos pautados 358 e 379, bem como 108 e 122 autocomposições. Não havendo acordo em 139 e 203 autos. 68 e 20 feitos com audiência adiada. 43 e 34 retirados de pauta.

Os primeiros 7 meses do CEJUSC-JT nos apresentam números consideráveis: 1631 processos incluídos em pauta, 471 acordados e homologados, 5 conciliados em parte, 812 feitos não chegaram ao êxito, 190 com audiências adiadas e, por fim, 153 retirados de pauta. Valor total de R\$ 66.980.334,36, chegando a aproximadamente 30% de êxito.

Cerca de 1/3 dos feitos pautados chegaram à solução consensual no ano de 2017, assim, demonstra-se bem efetivo o procedimento conciliatório adotado no âmbito do 2º grau da justiça do trabalho.

Em janeiro de 2018, obteve-se o melhor percentual das autocomposições do CEJUSC-JT atingindo 61,40%, foram 61 processos pautados, 35 conciliados, 16 não tiveram êxito, 6 adiados e 4 retirados de pauta. Valor nesse período de R\$ 2.091.091,50

No intervalo do mês de fevereiro, atingiu-se 171 feitos pautados, 104 autos conciliados e 1 conciliado em parte, 62 não chegaram ao êxito, 6 adiados e 29 retirados de pauta. Chegando no montante de R\$ 5.718.031,06. Percentual de 52,11%.

Em março de 2018, auferiu-se o percentual de 44,26% de acordos, 263 processos pautados, 104 conciliados, 123 não se efetivaram, 8 adiados e 28 retirados de pauta, chegando no valor total de R\$ 19.485.462,14.

Em abril, foram 294 feitos pautados, 100 conciliados, 135 não terminaram em acordo, 27 processos adiados e 32 retirados de pauta. Chegando à quantia de R\$6.262.422,33. Percentual de 38,17%

Por fim, o mês de maio de 2018, em que ocorreu a Semana Nacional de Conciliação no CEJUSC-JT, o percentual diminuiu para 26,97%. Com a intensificação, pautaram-se 942 feitos, com 215 acordos, 4 conciliados parcialmente, 554 não chegaram ao consenso, 39 audiências adiadas e 130 retirados de pauta. Valor total do período R\$ 18.974.303,85.

Até maio de 2018, foram 527 processos conciliados, chegando ao valor total de R\$ 52.531.310,88, com percentual de 44,58% de acordos, ou seja, quase a metade dos autos encaminhados para a conciliação no âmbito do CEJUSC-JT acabou na solução consensual do conflito. Cinco processos efetivados em parte, 890 não acordados, 86 feitos adiados e 223 retirados de pauta.

#### **4.1.4.4 Considerações sobre os relatórios**

Diante da cultura de litigiosidade e aumento do número de conflitos alçados ao judiciário, tais números se mostram bastante relevantes na busca pela harmonia e consensualidade das relações sociais e trabalhistas.

Comparando o ano de 2017 com 2018, verifica-se um aumento no percentual de processos que vão à pauta e chegam à solução autocompositiva. Os motivos desse crescimento provavelmente passam pela maior visibilidade da conciliação judicial no âmbito do 2º grau, pelo maior aperfeiçoamento e preparação dos conciliadores e magistrados e a mudança de perspectiva das partes para a autocomposição dos conflitos.

Ao analisar e descrever os dados, mostra-se interessante que nas Semanas Nacionais de Conciliação a quantidade de feitos pautados aumenta e o percentual de efetividade diminui. Desse modo, verifica-se que intensificar, ou seja, realizar um maior número de conciliações em um curto espaço de tempo não evidencia a forma mais adequada de solução de disputas. Inclusive, nesses períodos ocorre também o maior número de autos retirados de pauta. Talvez essa tentativa de aumentar rapidamente o número de acordos sobrecarregue os conciliadores, e com essa aceleração, a autocomposição perca características essenciais. É preciso que se verifique se todos os casos pautados são passíveis de conciliação ou se apenas se busca conciliar todo e qualquer processo.

Ainda, no tocante aos relatórios, nota-se que poderia haver mais detalhes quanto às conciliações, como ocorreram os acordos, presencial ou utilização da videoconferência e pautados de ofício ou a requerimento das partes, dentre outros. No que se refere a processos que não tiveram êxito consensual, poderia haver registro das particularidades de quantos se ausentaram na audiência, se houve propostas e quais as matérias que mais são conciliadas.

Esses apontamentos serviriam para melhorar a avaliação e monitoramento dos processos que vão para conciliação no CEJUSC-TJ do 2º grau. Com relatórios mais detalhados, seria possível analisar melhor como se dá o procedimento conciliatório e o porquê se chega ou não a uma solução consensual.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conciliação judicial se mostra, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, como mais uma alternativa consensual de resolução de conflitos. Pois bem, o presente trabalho buscou demonstrar suas principais características e desafios. Buscou-se, ainda, entender como se deve ser aplicado tal instituto e quais seus principais parâmetros.

O primeiro capítulo se dedicou a apresentar alguns princípios introdutórios do direito do trabalho. Para melhor compreensão da sistemática trabalhista, os quais interferem diretamente na conciliação judicial. Em seguida, mostraram-se preceitos gerais do direito, como a boa-fé e razoabilidade. Esses estão presentes, mesmo que indiretamente, em qualquer procedimento do judiciário trabalhista. Após, adentrou-se nos princípios fundamentais do processo do trabalho, simplicidade, subsidiariedade, impulso oficial, conciliação etc. Com essa base teórica, não se buscou esgotar o tema de tais institutos, mas introduzir noções do direito e processo do trabalho aplicáveis à conciliação judicial. Vale dizer que não há uma sobreposição entre esses princípios, mas atuação conjunta, perfectibilizando a matéria introdutória de aplicação na autocomposição.

No segundo capítulo, abordou-se a conciliação de forma geral dentro da seara trabalhista. Dentro do histórico e da evolução no Brasil, percebe-se que a justiça do trabalho sempre priorizou a solução autocompositiva, mesmo antes do Código de Processo Civil. Além disso, dissertou-se sobre conceitos e classificações da conciliação judicial, bem como destacou-se as semelhanças e diferenças com a mediação. Ainda, salientou-se as principais normativas sobre a conciliação e métodos consensuais de resolução de conflito. Destaque para a resolução 125 do CNJ que dispõe sobre uma Política Judiciária Nacional, que é a raiz de tudo que se tem com relação à solução consensual de disputas. Assim, passou-se para uma das parcelas mais importantes do presente estudo, qual seja, os papéis da maioria dos participantes da conciliação judicial. As atribuições do magistrado e dos conciliadores, com os cuidados devidos para que não haja interferência na imparcialidade de ambos e atentando-se para o dever de direção do procedimento autocompositivo. A responsabilidade dos procuradores representando as partes, mostrando-lhes os benefícios e alertando possíveis malefícios do método consensual apresentado. E, principalmente, as partes que só devem conciliar se realmente tiverem interesse em autocomposição, se estiverem esclarecidas de todas as possibilidades e riscos de aceitar ou não o acordo.

Destarte, o terceiro e último capítulo deste trabalho buscou explorar os aspectos práticos e jurídicos da conciliação judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Uma das principais características é o fato de que a autocomposição ocorre depois da sentença, por conseguinte, os procuradores e as partes têm um bom parâmetro para ponderar se devem ou não procurar o método consensual. Sendo após a decisão de primeiro grau, as partes já produziram suas provas e já têm uma base da apreciação do judiciário com relação ao caso concreto. Vale destaque para a estrutura do âmbito recursal, que, por ser instância superior, tem menos processos e também não são todos os processos que tentarão a solução autocompositiva. Após, analisou-se os dados estatísticos e repercussões das conciliações durante o primeiro ano de procedimentos autocompositivos no âmbito do 2º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Chama atenção, que nos primeiros meses o percentual de acordo é de aproximadamente 1/3 dos feitos, ou seja, 1 em cada 3 processos pautados atingem a solução consensual. Esses números aumentam no ano de 2018, aproximando-se de 40%. Alguns meses logram cerca de 50%, portanto, em seus melhores períodos, a autocomposição judicial chega a metade (1/2) dos processos. Algarismos significantes para um procedimento tão novo no âmbito recursal trabalhista.

Desse modo, diante de tudo o que foi exposto neste trabalho, conclui-se que a conciliação judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é um meio adequado de resolução de conflitos, colocando em prática tanto a Política Judiciária Nacional como para a Política de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no Âmbito da Justiça do Trabalho. Certamente, há muitos desafios a serem superados para que todo o seu potencial seja alcançado, a questão subjetiva das partes, a administração por parte dos magistrados e conciliadores, o espírito conciliatório que sempre esteve presente na seara trabalhista. Contudo, a existência de resultados significativos, mesmo diante das dificuldades elencadas, mostra-se positiva para a busca de métodos consensuais de disputas. Apesar de vivermos em uma época de litigiosidade e enfrentamento das partes perante o judiciário, ainda é possível perceber resultados positivos. Imaginemos quando superarmos essas dificuldades listadas e perfectibilizarmos as práticas autocompositivas.

## 6 REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma (org.). **Manual de Mediação Judicial**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 5 ed. 2015.

BARBOSA GARCIA, Gustavo Felipe. **Manual de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 12ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010.

BRUNO, Susana. **Conciliação: prática interdisciplinar e ferramentas para a satisfação do Jurisdicionado**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. – 28 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista.** – São Paulo: LTr, 2005.

PEREIRA, leone. **Manual de processo do trabalho.** 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina, coordenadoras. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas.** – 1 ed. – São Paulo: LTr, 2014.

PINHO PEDREIRA, Luiz. **Principiologia do Direito do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 1999.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3. Ed. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2015

SALEM NETO, José. **Comentários às novas leis trabalhistas: legislação EC n. 24/1999, Lei n. 9.957-12-1-2000, Lei n. 9.958-12-1-2000.** São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 13ª ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivim, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista.** 13ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Érica Barbosa e. **Conciliação Judicial.** – 1 ed. – Brasília, DF: Gazeta Jurídica, 2013.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **CLT comentada: pelos juízes do trabalho da 4ª região.** 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2017.

STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (org.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

**7 ANEXO – PLANILHAS DA SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA, CENTRO  
JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAL DE SOLUÇÃO E DISPUTA- CEJUSC-  
JT – 2º GRAU**



## Conciliações - Segundo Grau CEJUSC 2º grau 2017

Mês	Processos Pautados	Processos Conciliados	Processos Conciliados em Parte	Processos NÃO Conciliados	Processos com audiência adiada	Processos retirados de pauta	Valor	Percentual Conciliados
Maio	36	9	0	27	0	0	R\$ 143.750,00	25,00%
Junho	42	8	0	31	0	3	R\$ 672.657,72	19,05%
Julho	84	20	0	53	9	2	R\$ 536.036,57	23,81%
Agosto	154	52	2	79	20	1	R\$ 5.020.296,84	35,06%
Setembro	172	41	1	77	31	22	R\$ 2.570.117,23	24,42%
Outubro	406	111	2	203	42	48	R\$ 13.328.088,06	27,83%
Novembro	358	108	0	139	68	43	R\$ 17.096.368,34	30,17%
Dezembro	379	122	0	203	20	34	R\$ 27.613.019,60	32,19%
<b>Total</b>	<b>1631</b>	<b>471</b>	<b>5</b>	<b>812</b>	<b>190</b>	<b>153</b>	<b>R\$ 66.980.334,36</b>	<b>29,18%</b>

## CEJUSC - 2º grau 2018

Mês	Processos pautados	Processos Conciliados	Processos Conciliados em Parte	Processos NÃO Conciliados	Processos com audiência adiada	Processos retirados de pauta	Valor	Percentual Conciliados
Janeiro	61	35	0	16	6	4	R\$ 2.091.091,50	68,63%
Fevereiro	171	73	1	62	6	29	R\$ 5.718.031,06	54,41%
Março	263	104	0	123	8	28	R\$ 19.485.462,14	45,81%
Abril	294	100	0	135	27	32	R\$ 6.262.422,33	42,55%
Maio	942	215	4	554	39	130	R\$ 18.974.303,85	28,33%
<b>Total</b>	<b>1.731</b>	<b>527</b>	<b>5</b>	<b>890</b>	<b>86</b>	<b>223</b>	<b>R\$ 52.531.310,88</b>	<b>44,58%</b>