

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Denise Machado de Oliveira

**A CONCILIAÇÃO COMO FERRAMENTA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Capão da Canoa
2023

Denise Machado de Oliveira

**A CONCILIAÇÃO COMO FERRAMENTA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como condição para aprovação na disciplina de Trabalho de Curso II.

Orientadora: Prof. Dr. Mauricio Antonacci Krieger

Capão da Canoa

2023

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar os meus mais sinceros agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram para a conclusão deste trabalho de pesquisa. A jornada até aqui foi desafiadora, e não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de tantos.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus e ao meu querido professor e orientador Maurício Antonacci Krieger, que com sua grandiosa habilidade de ensinar, foi o grande responsável por meu encantamento pelo Direito do Trabalho. Sua orientação e paciência foram fundamentais para o êxito deste trabalho e para a minha tão sonhada aprovação no exame da OAB e me guiaram ao longo de todo o processo.

À minha família, quero expressar minha eterna gratidão pelo apoio e encorajamento ao longo dos 5 anos de estudo. Agradeço por acreditarem em mim desde o início, vocês foram minha fonte de força e inspiração.

Sou eternamente grata aos amigos que fiz ao longo desta caminhada, obrigado por compartilharem conhecimento, ideias e experiências, e por serem uma fonte constante de incentivo e motivação.

Minha sincera gratidão se estende a todos os professores que compartilharam desta jornada acadêmica. Cada um desempenhou um papel fundamental no meu crescimento pessoal e na minha formação.

Obrigada!

“O acordo é a mais sublime das formas de realização da Justiça porque é a divergência encontrada na convergência, a Jurisdição imposta do poder transformada na Jurisdição conquistada pelo entendimento; o litigante plasmado em juiz de suas próprias controvérsias”.

- Paulo Roberto Sifuentes Costa.

RESUMO

O Direito do Trabalho teve suas origens nas transformações decorrentes da Revolução Industrial do século XIX. À medida que as indústrias cresceram e a mão de obra se tornou mais abundante, os trabalhadores enfrentaram condições de trabalho precárias, longas jornadas, salários baixos e falta de proteção legal. Em resposta a essas condições desumanas, os movimentos trabalhistas surgiram, exigindo direitos e regulamentações trabalhistas. À medida que o Direito do Trabalho evoluiu, a conciliação surgiu como uma abordagem fundamental para resolver disputas trabalhistas. A conciliação envolve a busca de um acordo entre as partes em conflito com a ajuda de um terceiro imparcial, como um conciliador ou juiz. A importância da conciliação no Direito do Trabalho reside em sua capacidade de promover soluções rápidas e eficazes para conflitos, economizando tempo e recursos para todas as partes envolvidas. Além disso, a conciliação ajuda a manter ou melhorar as relações entre empregados e empregadores, reduzindo a carga sobre o sistema judicial e garantindo soluções personalizadas para disputas específicas. No entanto, é essencial que a conciliação seja conduzida de maneira justa e em conformidade com a legislação trabalhista, garantindo a proteção dos direitos irrenunciáveis dos trabalhadores. A evolução do Direito do Trabalho e a promoção da conciliação continuam a moldar o cenário das relações trabalhistas e a busca por justiça no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Celeridade processual. Conciliação. Conflitos Trabalhistas.

ABSTRACT

Labor Law had its origins in the transformations resulting from the Industrial Revolution of the 19th century. As industries grew and labor became more abundant, workers faced poor working conditions, long hours, low wages, and a lack of legal protection. In response to these inhumane conditions, labor movements emerged, demanding labor rights and regulations. As Labor Law has evolved, conciliation has emerged as a fundamental approach to resolving labor disputes. Conciliation involves seeking an agreement between conflicting parties with the help of an impartial third party, such as a conciliator or judge. The importance of conciliation in Labor Law lies in its ability to promote quick and effective solutions to conflicts, saving time and resources for all parties involved. Furthermore, conciliation helps maintain or improve relationships between employees and employers, reducing the burden on the judicial system and ensuring personalized solutions to specific disputes. However, it is essential that conciliation is conducted fairly and in accordance with labor legislation, ensuring the protection of workers' inalienable rights. The evolution of Labor Law and the promotion of conciliation continue to shape the landscape of labor relations and the search for justice in the workplace.

Keywords: Procedural speed. Conciliation. Labor Conflicts.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
2.1	Direito Processual do Trabalho e as técnicas de resolução de conflitos. ..	18
3	CONCILIAÇÃO E SUA ORIGEM.....	26
3.1	Princípios e regras que norteiam a conciliação.....	29
3.2	Formas de conciliação.....	33
4	A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	37
4.1	Conselho Nacional de Justiça – Dos benefícios alcançados por meio da conciliação.....	38
4.2	A irrenunciabilidade de direitos na Justiça do trabalho	43
5	CONCLUSÃO.....	47
	<u>REFERÊNCIAS</u>	49

1 INTRODUÇÃO

A evolução histórica do direito do trabalho é uma narrativa que abrange séculos de transformações sociais, econômicas e legais, refletindo a constante busca por equidade nas relações laborais. O direito do trabalho tem suas raízes em um contexto de desigualdade e exploração que marcou a Revolução Industrial do século XIX. Nesse período, a industrialização trouxe consigo mudanças significativas na forma como o trabalho era organizado e nas condições enfrentadas pelos trabalhadores.

No auge da Revolução Industrial, trabalhadores enfrentavam jornadas extenuantes, ambientes de trabalho perigosos, salários ínfimos e a ausência de quaisquer direitos laborais básicos. A exploração era generalizada, e os trabalhadores frequentemente sofriam abusos por parte dos empregadores. Essa desigualdade e injustiça incitaram a luta por condições de trabalho mais justas e pelo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores.

Os movimentos trabalhistas e sindicais ganharam força ao longo do tempo, à medida que os trabalhadores se organizavam para lutar por condições de trabalho mais justas e por direitos como a jornada de oito horas e o salário mínimo. Nesse contexto, a conciliação começou a surgir como um meio de resolução de disputas entre empregadores e empregados.

Hoje, a conciliação continua a ser uma ferramenta fundamental no direito do trabalho. Ela desempenha um papel crucial na resolução de conflitos e na promoção de relações de trabalho harmoniosas. Além disso, a conciliação é essencial para aliviar a carga dos tribunais e acelerar a resolução de casos trabalhistas.

Na busca pela celeridade processual é uma aspiração comum de todos que enfrentam conflitos no sistema judiciário. Essa necessidade de agilizar processos tem sido objeto de discussão na Justiça do Trabalho, com a introdução de projetos de lei e iniciativas voltadas para a resolução mais rápida de litígios.

Este estudo se concentra na análise do papel crucial desempenhado pela conciliação na Justiça do Trabalho. Além disso, com base em dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), busca-se avaliar se a conciliação tem sido eficaz na promoção da

celeridade processual e na resolução de conflitos nessa área específica do judiciário.

Ademais, pretende-se identificar os limites que circundam a prática da conciliação. Embora seja uma ferramenta valiosa, é importante reconhecer que a conciliação não é adequada em todas as situações, especialmente quando envolve direitos inalienáveis das partes ou quando há indícios de coação. Este estudo visa fornecer uma visão abrangente sobre a importância da conciliação na Justiça do Trabalho e seu impacto na agilização dos processos, além de destacar a necessidade de respeitar determinadas restrições que podem surgir durante o processo de conciliação.

O problema central desta pesquisa consiste em explanar sobre a importância da conciliação na Justiça do Trabalho, e responder de forma clara e objetiva os seguintes questionamentos: Com base nas estatísticas do CNJ, a conciliação tem contribuído de forma eficaz na celeridade processual e na solução de conflitos na Justiça do Trabalho? É possível conciliar na Justiça do Trabalho sem promover a renúncia de direitos indisponíveis?

Nesse contexto, surgem discussões sobre o princípio da irrenunciabilidade de direitos, onde o empregado renuncia por direitos indisponíveis, pela necessidade da resolução rápida do conflito. No entanto, a mediação judicial ou extrajudicial deve ser homologada por um juiz ou conciliador, devendo ser recusada caso sejam constatadas práticas lesivas ao trabalhador.

Este estudo utilizou o método de pesquisa dedutivo e técnicas de coleta de dados bibliográfica, documental e via internet para poder responder a problemática dessa pesquisa.

No primeiro capítulo é abordada a origem da palavra “trabalho”, a evolução histórica do Direito do Trabalho, seus conceitos, traçando uma linha do tempo desde as primeiras leis em prol dos trabalhadores até os dias atuais. Posteriormente será tratado também acerca do Direito Processual do trabalho e quais as técnicas existentes de resolução de conflitos, sendo discorrido brevemente sobre cada uma delas.

No segundo capítulo será discorrido sobre a origem da conciliação, de modo que esta foi reconhecida constitucionalmente apenas 1924 com Constituição Imperial Brasileira. Será explanado sobre seu conceito.

Serão apontados os princípios e regras que regem a conciliação, e discorre-se sobre as modalidades existentes de conciliação.

No terceiro capítulo será tratado sobre a importância da conciliação na justiça do trabalho, o papel fundamental que o Conselho Nacional de Justiça exerce, e com base em relatórios e estatísticas do CNJ e TRT será analisada a eficácia da conciliação na Justiça do Trabalho através de números. Será tratado também acerca da irrenunciabilidade de direitos no processo de conciliação judicial ou extrajudicial.

O presente estudo busca identificar o papel crucial desempenhado pela conciliação na solução de conflitos trabalhistas e avaliar sua eficácia. Além disso, busca delinear os limites da conciliação, destacando a importância de garantir que a prática seja realizada de maneira justa e em conformidade com a legislação trabalhista.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, assim como qualquer área de direito, representa um conjunto de institutos, princípios e normas jurídicas que se originam de um contexto histórico.

Conforme explica Martins (2012), a palavra “trabalho” é originária do termo latino "trípaliu", que representava um tipo de instrumento de tortura composto por três pausas ou uma canga que era colocada sobre os animais. Este instrumento foi utilizado pelos agricultores para bater, raspar e separar grãos como o trigo, o milho e o linho.

O trabalho sempre foi exercido pelo homem, e sabe-se que a primeira forma de trabalho existente foi a escravidão, onde os escravos eram tratados meramente como propriedades, não possuindo quaisquer direitos, especialmente no contexto trabalhista.

Os escravos eram encarregados das tarefas mais árduas, enquanto os cidadãos livres podiam se dedicar a outras atividades. As atividades relacionadas às necessidades básicas da vida eram consideradas servis, e eram relegadas aos escravos, enquanto as atividades mais nobres, como a política, eram reservadas aos cidadãos (MARTINS, 2012).

A ideia de que o trabalho manual era uma atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dórios, que faziam parte da aristocracia guerreira. Nas culturas mais humildes e nas religiões de mistérios, o trabalho era visto como uma atividade que dignificava o ser humano (MARTINS, 2012).

Posteriormente à escravidão, ocorre o surgimento da servidão no período feudal compreendido entre o século I a XI. Os trabalhadores estavam vinculados as terras pertencentes ao senhor feudal. Deste modo, os servos realizavam o trabalho rural e outras atividades para o senhor feudal, e em troca o senhor feudal oferecia a eles proteção militar. O servo já não era mais considerado propriedade, porém este ainda não era livre.

Nascimento (2012, p. 43), esclarece acerca deste período:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos

às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam

A partir do século XII houve o surgimento das corporações de ofício, as corporações eram associações, que reuniam trabalhadores de uma mesma profissão, como, por exemplo, carpinteiros, ferreiros, alfaiates, sapateiros, padeiros, entre outros. Estas associações serviam para defender os interesses trabalhistas e econômicos dos trabalhadores (MARTINS, 2012).

Martins (2012) explica que neste período o trabalhador possuía uma maior liberdade, porém existiam graus de hierarquia com três personagens: os mestres, os companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários de mestres e os aprendizes, os menores que recebiam ensinamentos dos mestres sobre a profissão.

Martins (2012, p. 4) destaca que:

Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra - -mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame.

Cassar (2010) destaca que a jornada de trabalho durante este período da história era extremamente longa, chegando a ultrapassar 18 horas por dia, além da exploração do trabalho exercido por mulheres e crianças, e ambientes extremamente insalubres e perigosos.

As corporações de ofício foram extintas em 1789 com a Revolução Francesa, por serem incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Ademais, as corporações visavam seus próprios interesses e não o dos trabalhadores.

A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Já a Revolução industrial

acabou transformando o trabalho em emprego, assim, os trabalhadores passaram a trabalhar por salários (MARTINS, 2012).

Pode-se dizer que a Revolução Industrial em 1765, e a Revolução Francesa, 1789, foram dois acontecimentos extremamente importantes para o mundo se tratando do Direito do Trabalho.

Nascimento (2012, p. 44) comenta que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Delgado (1996) afirma que ao final do século XVIII e ao longo do século XIX que todas as condições essenciais para a formação do trabalho livre, mas subordinado, e para a concentração da mão de obra proletária se consolidaram na Europa e nos Estados Unidos, se tornando propícia a emergência para a criação do Direito do Trabalho.

Com o surgimento da máquina a vapor, ocorreu a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso das máquinas, de modo que ainda era necessário o trabalho humano para operarem as máquinas. Neste momento da história, nasce uma causa jurídica, isto é, os trabalhadores passam a reunir-se para reivindicar melhores condições de trabalho e salário, pois estes prestavam serviços em condições insalubres por salários baixíssimos.

Martins (2012, p. 36-37) relata como era a situação dos trabalhadores da época:

Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. Isso só terminou por meio dos decretos parlamentares de 1774 e 1779, quando foram suprimidas essas questões nas minas escocesas.

Nesse período ocorre a intervenção do Estado nas relações de trabalho, com intuito de proporcionar um bem-estar social e melhores condições de trabalho, desse modo o trabalhador passa a ser protegido na esfera jurídica e econômica. Assim tem-se que a legislação trabalhista é resultado de uma reação que ocorreu contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores.

Nas palavras de Martins (2012, p.7):

Começa a haver a necessidade da intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores [...] Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente.

O Direito do Trabalho e o conceito de contrato de trabalho evoluíram significativamente com o advento da Revolução Industrial, e com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, foram surgindo diferentes leis em todo o mundo, com objetivo de proteger essa parcela da sociedade.

Inicialmente, uma das primeiras leis mais importantes a surgir na Inglaterra e ser aplicada, foi a Lei de Peel, determinada lei limitava a Jornada de trabalho em 12 horas excluindo intervalos para refeição. Normas de educação e higiene deveriam ser observadas, tornando ilegal o trabalho de menores (BARBOSA; PINTO, 2010).

Nascimento (2015, p. 52) destaca o seguinte:

Dentre as leis ordinárias, destaque-se na Inglaterra, a “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho: na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). Mas tarde, as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no Code Du Travail da França.

Desse modo, as primeiras leis trabalhistas a serem criadas, baseavam-se nos direitos sociais, as quais buscavam defender os trabalhadores, estando estes em desvantagem nas relações de trabalho.

Sobre o assunto, Nascimento (2013, p. 52) esclarece que “as primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos meninos e das mulheres”.

No Brasil, surge em 1871 a Lei do ventre livre a qual dispôs que os filhos de escravos nasceriam livres após a promulgação da lei. Os meninos poderiam ficar sob a tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, após os senhores poderiam optar por receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Posteriormente em 1885 é aprovada a Lei dos Sexagenários, onde os escravos com mais de 60 anos eram libertos, porém mesmo depois de livre, estes deveriam prestar mais três anos de serviços gratuitos (MARTINS, 2012).

Ainda no Brasil, em 13 de Maio de 1888 é sancionada a Lei Áurea, responsável por extinguir a escravidão. Delgado (2016) afirma que, a referida lei pode ser considerada como ponto de partida na história do Direito do Trabalho no Brasil. Isso porque o desempenhou um papel crucial ao estabelecer os fundamentos para o desenvolvimento desse ramo jurídico. A lei aboliu uma relação de produção incompatível com o Direito do Trabalho (a escravidão) e, como resultado, incentivou a adoção, na prática social, do conceito revolucionário de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Anos depois foram surgindo algumas Constituições que exerceram um papel fundamental na discussão dos direitos humanos, sociais e trabalhistas. Estas foram: A Constituição do México, A Constituição de Weimar (Alemanha), e a Carta Del Lavoro (Itália).

A Constituição do México de 1917 foi uma das primeiras a incluir, em seus artigos disposições relativas ao direito do trabalho, como por exemplo, regulamentar a jornada diária de trabalho em 8 horas, estabelecer a duração da jornada noturna em 7 horas, inibir o trabalho a menores de 12 anos, além de garantir outros direitos trabalhistas como descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (MARTINS, 2012)

Já a Constituição da Alemanha de 1919, conhecida como Constituição de Weimar, modifica os princípios fundamentais da democracia social, gerando um grande impacto na Europa e influenciando fortemente as políticas sociais e trabalhistas na região. "A Constituição de Weimar de 1919 foi reconhecida pelo seu conteúdo de proteção ao direito social, rompendo com o modelo liberal até então

predominante e seriamente abalado pela tragédia da I Guerra Mundial.” (FARIAS, 2015, p. 29)

No âmbito internacional, as mudanças em curso na Europa e o crescimento na formulação de legislação voltada para a proteção dos direitos dos trabalhadores, exerceram pressão sobre o Brasil para elaborar leis com objetivos similares.

Conforme Martins (2000, p. 38), em 1919 surge o Tratado de Versalhes, o qual previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para proteção das relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas.

O marco crucial para o estabelecimento da justiça trabalhista no Brasil, implementando a Consolidação das Leis do Trabalho, teve início com a Constituição de 1934 (artigo 122). A inclusão da Justiça do Trabalho no capítulo "Da Ordem Econômica e Social" da Constituição Federal de 1934 atribuiu a ela o papel de resolver os conflitos entre trabalhadores e empregados (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2013).

A carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais significativos para os trabalhadores em seu art. 121 da CF/1934: distribuição do salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal remunerado, férias anuais remuneradas e a indenização em caso de dispensa sem justa causa. Os sindicatos e associações profissionais passaram a ser oficialmente reconhecidos, obtendo autonomia para atuar. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2013).

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex-offício. (BRASIL, 1934, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm).

A Constituição de 1937 preservou os direitos presentes na Constituição de 1934 e elencou novos, como as contribuições adicionais para o trabalho noturno, o descanso em feriados sem compensação financeira e tratou das transições em termos de emprego, garantindo que o falecimento do empregador não encerrasse o contrato de trabalho. Isso implicava que o novo administrador da empresa fosse responsável por manter e respeitar os direitos dos trabalhadores (BARROS, 2009).

Em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho por intermédio do Decreto Lei nº. 5.452/43, diante da necessidade de consolidar as leis referentes a direitos trabalhistas em um único dispositivo. Foi quando se viu a necessidade de consolidá-los em um único dispositivo (TAVARES, 2022).

Nascimento (2015, p. 58) ressalta que:

A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta, pois surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direitos coletivos, dentre os quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador.

Posteriormente, a Constituição de 1946, promoveu diversos direitos trabalhistas que anteriormente não eram reconhecidos. Esses novos direitos incluíam o reconhecimento do direito de greve, o descanso remunerado em domingos e feriados, além da ampliação dos benefícios de indenização por tempo de serviço e estabilidade de trabalhadores rurais. Um avanço importante dessa época foi a incorporação do seguro contra acidentes de trabalho ao sistema de Previdência Social (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2013).

A Constituição Federal de 1967 trouxe mudanças significativas no campo trabalhista: estendeu a aplicação das leis trabalhistas aos empregados temporários; enfatizou o valor do trabalho como um aspecto central da dignidade humana; proibiu greves nos serviços públicos e atividades essenciais; distribuiu o direito à participação nos lucros das empresas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2013).

Além disso, distribuiu limites para a idade mínima de trabalho para menores, fixando em 12 anos e proibindo o trabalho noturno para essa faixa etária. Também traz o direito ao seguro-desemprego (embora este tenha sido efetivamente criado somente em 1986) e a aposentadoria integral para mulheres após 30 anos de trabalho. Previu a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a contribuição sindical e o voto sindical obrigatório, a constituição de 1967 trouxe mudanças notáveis no campo trabalhista (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2013).

Por fim, em 1988 foi promulgada a Constituição, conhecida como Constituição cidadã, que vigora até os dias atuais. Com foco especial nos direitos sociais, em seu

artigo 7º, elenca uma ampla gama de direitos para os trabalhadores, apresentando mecanismos para flexibilizar as leis trabalhistas por meio de negociações coletivas.

Desde então, os direitos trabalhistas foram passando por diversas alterações, sempre respeitando a sua premissa básica: garantir ao homem o seu direito de subsistência – somente auferido por intermédio do trabalho – de maneira digna, sem prejudicar a sua saúde.

Adicionalmente, ao longo do tempo, diversas leis específicas foram sendo promulgadas até chegar a atual Constituição de 1988.

Dessa forma, o direito do trabalho se consolidou com a sua função de proteger o trabalhador, garantindo-lhe o mínimo com dignidade ao mesmo tempo em que permite o desenvolvimento da sociedade, por intermédio da injeção de riquezas e capitais no mercado, oriundas do trabalho (TAVARES, 2022).

2.1 Direito Processual do Trabalho e as técnicas de resolução de conflitos.

O Direito Processual do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições, o qual tem como objetivo regular a atividade dos órgãos jurisdicionais, voltada à solução de dissídios individuais e coletivos pertinentes às relações de trabalho (MARTINS, 2013). Assim, o Direito Processual do Trabalho desempenha um papel fundamental na busca pela justiça na resolução de conflitos trabalhistas e é tido como um ramo autônomo do Direito que rege o processo laboral, sendo aquele aplicado pela Justiça do Trabalho, no exercício de sua função.

Como citado no capítulo anterior, à medida que as formas de trabalho evoluíram, com a substituição da mão de obra por máquinas, uma onda de desemprego se desencadeou, levando a uma diminuição dos salários e a condições de trabalho desumanas. Nesse cenário, os trabalhadores começaram a se organizar e a demandar melhores condições laborais e salários justos. Devido à ausência de regulamentações, os conflitos só eram resolvidos quando uma das partes cedia.

Diante dos constantes conflitos entre as classes, o estado passou a ordenar conciliação obrigatória, depois a mediar e por fim a julgar a controvérsia. Surge então, o Direito processual do trabalho. (MARTINS, 2000).

Acerca do direito processual do trabalho, Nascimento (2011, p. 22) o conceitua da seguinte forma:

O direito processual do trabalho, integra, como parte fundamental, o sistema de composição dos conflitos trabalhistas quanto à jurisdição estatal e à ação, o processo e o procedimento judicial destinado a solucionar as controvérsias oriundas das relações de trabalho em suas duas configurações maiores - os conflitos individuais e os conflitos coletivos, - com base no ordenamento jurídico, que o disciplina com leis, jurisprudência, doutrina e atos internos dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Diferentemente do Direito Processual do Trabalho, o Direito do Trabalho visa garantir não apenas a aplicação das leis trabalhistas, mas também a proteção dos interesses dos trabalhadores, empregadores e da sociedade como um todo, promovendo uma abordagem integral e equilibrada nas relações de trabalho (CASSAR, 2007). E cita-se este, pois, conforme Leite (2021), o direito processual laboral é um instrumento de realização do próprio direito material do trabalho, e somente com o aparecimento do Direito do Trabalho é que se pode falar no surgimento do Direito Processual do Trabalho.

Em uma relação de empregado e empregador, as normas jurídicas nem sempre são cumpridas corretamente, o que leva a parte que se julga lesada, a pleitear, perante os tribunais, o seu cumprimento (NASCIMENTO, 2011).

Nesse sentido, o direito processual do trabalho tem por objetivo a resolução de conflitos, garantir aos trabalhadores o acesso à Justiça, a composição justa do conflito trabalhista, bem como resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador (SCHIAVI, 2017).

Mangano (1990) define conflitos trabalhistas como uma relação de divergência entre grupos de empregadores ou empregador contra um grupo de trabalhadores ou trabalhador, que tem como objeto da controvérsia a realização de interesses decorrentes da relação de trabalho.

Os conflitos trabalhistas podem ser classificados como coletivo ou individual, isto é, no conflito coletivo os atores profissionais são representados pelos sindicatos, Federações, Confederações sindicais, Ministério Público do Trabalho, ou outros entes conforme a lei. No conflito individual o trabalhador está inserido de forma pessoal e onerosa, ou seja, pessoa física que coloca sua força de trabalho contratualmente à disposição do tomador de serviços (ALVAR, 2021).

Conforme Nascimento, a França foi o primeiro país a instituir um órgão para apreciação de conflitos trabalhistas, em 1806, por meio do Conseils de

Prud'hommes, um órgão independente do judiciário, que resolvia conflitos individuais através da tentativa de conciliação.

No âmbito brasileiro, o governo de Afonso não obteve êxito na sua tentativa de facultar aos Sindicatos a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem.

Somente no Governo Vargas entre 1930 e 1932 através de decretos, houve a criação do Departamento Nacional do Trabalho e posteriormente foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para tentativa de composição exclusivamente de conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para conciliar ou dirimir os conflitos individuais.

Percebe-se então, que a evolução histórica do Direito Processual do Trabalho está ligada diretamente as formas de resolução de conflitos nas relações trabalhistas.

Nesse diapasão, ao se tratar das formas resolução de conflitos, para lidar com as divergências de interesses, Delgado (2017), discorre que podem ser classificadas em três grandes grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela é uma solução de conflitos direta entre os litigantes, dá-se quando uma das partes impõe sua vontade sobre a outra, impondo um sacrifício não consentido, podendo ser com ou sem formas processuais. Como exemplo, cita-se a greve e o locaute como manifestações autodefensivas (NASCIMENTO, 2011).

A heterocomposição refere-se a solução de conflito através da decisão imposta por um terceiro, isto é, as partes recorrem a um terceiro imparcial, como um juiz ou árbitro, para tomar uma decisão vinculativa. Esse terceiro toma as rédeas do processo e emite uma sentença que resolve o conflito. Nesse âmbito, tem-se como exemplo a jurisdição, como atividade prestada pelo Estado, no exercício de seu poder, para a pacificação social, onde o conflito é decidido por julgamento proferido pela Justiça do trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a autocomposição é a solução de conflitos onde as partes alcançam a melhor solução mediante ajuste da vontade de ambas sem imposição de vontade de uma sobre a outra. Uma das partes, ou as duas, consentem em sacrificar seu interesse de forma parcial ou total. (NASCIMENTO, 2011). As próprias partes

podem chegar a uma solução para seus conflitos ou ainda com o auxílio de outra pessoa ou órgão, ajuda de ambos, caso denominado como mediação.

Ato contínuo da resumida exposição dos mecanismos de solução de conflitos no âmbito trabalhista, citaremos de forma breve sobre os métodos alternativos de solução de conflitos sendo estes a arbitragem, a mediação e a negociação, para então explanar acerca do objeto deste trabalho, qual seja, conciliação, ora objeto deste trabalho.

A arbitragem se configura como um método heterocompositivo de solução de conflitos. O termo arbitragem vem do latim “*arbiter*”, que significa juiz, jurado, tratando-se de um meio alternativo à via judicial, que visa compor litígios.

Segundo Schiavi (2017), a arbitragem é um meio de solução dos conflitos pelo ingresso de um terceiro imparcial (árbitro) previamente escolhido pelas partes que irá solucionar o conflito de forma definitiva. A arbitragem é considerada um meio alternativo de solução do conflito, pois o árbitro não pertence ao Estado, e é aplicada em questões quem envolvam bens patrimoniais e de valor econômico disponíveis.

Por via de regra, a arbitragem surge quando há uma cláusula compromissória no contrato a qual afirmará que eventuais disputas devem ocorrer por arbitragem. Dessa forma, essa será a via de solução dos conflitos.

A Arbitragem é regulamentada por lei própria Lei Federal nº. 9.307/1996, que define o procedimento arbitral, os efeitos da arbitragem, dispõe sobre os requisitos e capacidades obrigatórias aos árbitros, e das tutelas e sentenças proferidas por intermédio deste método.

Dispõe sobre a lei de arbitragem (Lei 9.307/1996):

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública (BRASIL, 1996, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm)

Importante ressaltar que, embora seja um meio extrajudicial de resolução de conflitos, a decisão sentenciada pelo árbitro terá total valor judicial, conforme

expresso no artigo 7, § 7º da referida lei, “a sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral”.

Caso não haja acordo entre as partes em como solucionar o conflito, uma delas poderá recorrer ao judiciário para firmar o compromisso arbitral conforme preconiza o art. 764, §2º, da CLT:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

[...]

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título (Brasil, 1943, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

A Lei de arbitragem destaca-se como uma importante ferramenta de celeridade processual no âmbito trabalhista, conforme explana Martins:

Em dez anos, realizou-se evolução que, em outros países, levou quase um século. Tudo mudou no campo da arbitragem. As estatísticas são eloquentes. Do número insignificante de processos arbitrais em 96, ano de promulgação da nova lei, passou-se para cerca de 4 mil arbitragens anuais, das quais cerca de 90% realizadas nos campos trabalhista [...]. Basta lembrar que, enquanto uma ação trabalhista leva longos anos para terminar, uma arbitragem na matéria é concluída num mês. Na Justiça comum, sabe-se que as ações, até o trânsito em julgado, levam cerca dez anos. [...] Num mundo conturbado, com tribunais sobrecarregados, a arbitragem é a melhor alternativa para determinados casos, nos quais é possível obter soluções eficientes, justas e éticas. Eis o mérito da Lei 9.307/96 (WALD; MARTINS, 2006, n.p).

Como outra forma de resolução de conflitos, temos a mediação, que se desenvolve de forma voluntária consensual e pacífica contando com o auxílio de um terceiro imparcial que auxilia as partes na busca de consenso com preservação do relacionamento (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2010).

Francisco José Cahali (2013, p. 63) conceitua a mediação da seguinte forma:

a mediação pode ser conceituada como forma de intermediação humana voluntária e espontânea, ou seja, é um dos instrumentos de pacificação de natureza autocompositiva e voluntária, no qual um terceiro, imparcial, atua, de forma ativa ou passiva, como facilitador do processo de retomada do diálogo entre as partes, antes ou depois de instaurado o conflito.

A mediação é um processo autocompositivo, com o auxílio do mediador, as partes resolvem o conflito sem que haja necessidade de uma decisão externa.

Ildemar Egger (2002, p. 60) descreve como funciona a mediação.

Ou seja, na mediação, através do diálogo, o mediador auxilia os participantes a descobrirem os verdadeiros conflitos, seus reais interesses e a trabalharem cooperativamente na busca das melhores soluções. A solução obtida culminará num acordo voluntário dos participantes. A mediação consegue, na maioria das vezes, restaurar a harmonia e a paz entre as partes envolvidas, pois o mediador trabalha especialmente nas inter-relações. Na mediação, as soluções surgem espontaneamente, reconhecendo-se que a melhor sentença é a vontade das partes.

Trata-se de um procedimento extrajudicial que consiste na intervenção de um terceiro agente independente, escolhido pelas partes, que tenta conduzi-las à composição amigável do dissídio, mediante transação resultante de proposta ou recomendação que ele formula, sem, contudo, impor a solução (TRT 8ª, 2010).

A mediação é regida por lei própria, lei nº 13.140/2015 e sua definição encontra-se no artigo 1º da referida lei:

Art. 1º - Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm).

Ainda na referida lei, são delineados os princípios que orientam a prática da mediação, a função do mediador tanto em contextos judiciais quanto extrajudiciais, bem como os procedimentos a serem seguidos.

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

I - Imparcialidade do mediador;

II - Isonomia entre as partes;

III - Oralidade;

IV - Informalidade;

V - Autonomia da vontade das partes;

VI - Busca do consenso;

VII - Confidencialidade;

VIII - Boa-fé. (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm)

Segundo a lei 13.140/2015, artigo 4º §1º, o mediador será designado ou escolhido pelas partes, além de conduzir o procedimento, tem o dever de facilitar e suscitar qualquer dúvida sobre a resolução do conflito. O artigo 5º caput e parágrafo único da lei em questão, menciona que se aplica ao mediador as mesmas hipóteses

legais de impedimento e suspeição do juiz, pois este tem o dever de atuar em consonância à legalidade e moralidade.

Ademais, conforme artigo 9º da lei 13.140/2015, qualquer pessoa capaz e capacitada para fazer a mediação poderá atuar como mediador extrajudicial. Contudo, para atuar como mediador judicial, o interessado deve ser graduado em curso superior há pelo menos dois anos em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação.

A mediação pode acontecer de duas maneiras distintas: extrajudicial e judicial. A mediação extrajudicial ocorre fora do ambiente dos tribunais e é procurada de forma voluntária pelas partes envolvidas em um conflito. Em contrapartida, a mediação judicial ocorre quando um processo já foi iniciado, e é o próprio juiz que agenda uma audiência de mediação, designando um mediador. Uma vez que as partes chegam a um acordo, esse acordo deve ser homologado pelo tribunal.

A mediação judicial é conduzida nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc) e pode até começar antes mesmo de um processo ser formalmente instaurado. Por outro lado, a mediação extrajudicial ocorre em instituições privadas autorizadas a realizar mediação. Importante notar que essas instituições não estão ligadas ao sistema judicial, e não é necessário abrir um processo legal para buscar a mediação extrajudicial.

Em sequência tem-se a negociação. Esta representa a forma mais simples e antiga de lidar com conflitos, envolvendo o diálogo direto entre as partes, sem a intervenção de terceiros.

Conforme Vasconcelos, a negociação deve se pautar por princípios, primando pela cooperação. Seu objetivo não consiste em eliminar, excluir ou derrotar a outra parte, mas sim em buscar acordos mutuamente benéficos. A negociação é um fenômeno frequente na vida das pessoas e frequentemente antecede outras formas de resolução de disputas.

De acordo com Pinho (2007, p. 363), a negociação pode ser conceituada da seguinte forma:

A negociação é um processo bilateral de resolução de impasses ou de controvérsias, no qual existe o objetivo de alcançar um acordo conjunto, através de concessões mútuas. Envolve a comunicação, o processo de tomada de decisão (sob pressão) e a resolução extrajudicial de controvérsia

Por fim, destaca-se a conciliação, que segundo Nascimento (2011), é uma forma autocompositiva, muito utilizada nas relações do trabalho em todos os países e que permite por um ponto final à disputa também por meio da deliberação dos próprios litigantes.

Posto isto, o tema será melhor explanado no próximo capítulo, visto se tratar do objeto deste trabalho.

3 CONCILIAÇÃO E SUA ORIGEM

A palavra conciliação deriva do *latim conciliatio*, de *conciliare* (atrair, harmonizar, ajuntar), entende-se o ato pelo qual duas ou mais pessoas desavindas a respeito de certo negócio, ponham fim à divergência amigavelmente. (DE PLÁCIDO; SILVA, 1978).

Martinez (2015, p. 880) conceitua conciliação da seguinte forma:

A conciliação é o método de solução de conflitos por via paraeterônoma por meio da qual o terceiro imparcial, mediante inserção superficial, tenta aproximar os litigantes envolvidos em conflitos mais restritos, ou seja, unidimensionais ou de vínculo único, por exemplo, aqueles que ocorrem nas relações individuais de emprego tanto no local de trabalho (nas relações de direito material) quanto no processo judicial (nas relações jurídicas de direito processual).

Para Delgado (2002, p. 665) a conciliação consiste no “ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial”.

A origem da conciliação no Brasil remonta ao período Imperial, nos séculos XVI e XVII, especificamente nas Ordenações Manuelinas (1514) e Filipinas (1603). O livro III, título XX, § 1º dessas ordenações continha o seguinte preceito: "No início da demanda, o Juiz deverá aconselhar ambas as partes a buscarem um acordo, antes de incorrerem em despesas e alimentarem ódios e desavenças, pois o resultado da causa sempre é incerto" (ALVES, 2008, p. 3).

Somente no século XIX, por meio da primeira Constituição Imperial Brasileira, em 1824, que a conciliação recebeu reconhecimento constitucional, conforme estabelecido no artigo 161, que afirmava: "Nenhum processo será iniciado sem que se faça constar que se tentou a reconciliação" (VIEIRA, 2006, p. 2).

A Constituição Federal de 1824 trazia em seus artigos 161 e 162 a conciliação como um procedimento prévio e obrigatório para então poder ajuizar uma demanda judicial.

Art. 161. Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum.

Art. 162. Para este fim haverá juizes de Paz, os quais serão eletivos pelo mesmo tempo, e maneira, por que se elegem os Vereadores das Câmaras. Suas atribuições, e Distritos serão regulados por Lei (BRASIL, 1824, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm).

Em 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1/5/1943), que, em seu artigo 764 e parágrafos, estabeleceu a obrigatoriedade de buscar a conciliação entre as partes em disputas trabalhistas, tanto individuais quanto coletivas. A decisão do juiz só seria acionada em caso de falta de acordo (art. 831). Vale ressaltar que, mesmo após a instrução do processo, o juiz deveria propor a conciliação antes de proferir sua decisão (art. 850).

Ainda, conforme reiterado entendimento jurisprudencial, a omissão de conciliação pode gerar a nulidade do julgamento: “Decorrendo a conciliação de preceito constitucional a sua falta resulta em nulidade absoluta, de ordem pública” (AC-TRT-21^a. Região (AC-30/92) Rel. Juiz Miranda Monte DJ/RN 27/02/92 in Dicionário de Decisões Trabalhistas. Calheiros Bomfim – 24^a. Ed/159.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

[...]

Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

[...]

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão (BRASIL, 1943, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Posteriormente a conciliação ganhou espaço também no Novo Código de Processo Civil de 1973, que foi implementado em 1º de janeiro de 1974, destacando a necessidade de audiências de conciliação no curso processual (BRASIL, 1973).

Anos mais tarde, em 1990, a Lei n. 8.078/90 do Código de Defesa do Consumidor, estabeleceu, Criação de Juizados Especiais de Pequenas Causas e Varas Especializadas para a solução de litígios de consumo em seu art. 5º, IV. Tal medida objetivava promover a conciliação entre as partes de forma mais simples e ágil (BRASIL, 1990).

A Lei n. 9.099/95 regulamentou os procedimentos dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, onde a conciliação ganhou destaque, estabelecendo no artigo 2º os princípios os quais o processo deveria ser orientado, inserindo a figura do juiz

leigo, com competência no auxílio ao processo, buscando sempre que possível a conciliação ou a transação.

Art. 2º - O processo orientar-se-á pelos critérios da oralidade, simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade, buscando, sempre que possível, a conciliação ou a transação.

[...]

Art. 22 - A conciliação será conduzida pelo Juiz togado ou leigo ou por conciliador sob sua orientação.

[...]

Art. 73 - A conciliação será conduzida pelo Juiz ou por conciliador sob sua orientação. Parágrafo único. Os conciliadores são auxiliares da Justiça, recrutados, na forma da lei local, preferentemente entre bacharéis em Direito, excluídos os que exerçam funções na administração da Justiça Criminal (BRASIL, 1995, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm).

Em 2000, com a Lei nº 9.958/2000, foi instituída na CLT a Comissão de Conciliação Prévia, que objetivava facilitar a solução consensual de conflitos nas relações empregatícias, determinando em seus artigos que as demandas trabalhistas deveriam ser submetidas a Comissão de Conciliação Previa.

Posteriormente em 2010 o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 125 estabeleceu a Política Jurídica Nacional de tratamento dos conflitos.

Em 2015, o Novo Código de Processo Civil de 2015 passou-se a incentivar no Brasil à solução de conflitos por meio da autocomposição, de forma que a audiência de conciliação e mediação passou a ser obrigatória, conforme estabelecido em seu art. 334, caput, veja-se:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm).

Em 2016 o Conselho Superior de Justiça do Trabalho aprovou a resolução de nº 174, a qual regula a conciliação em seu artigo 1º e 2º:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considerasse:

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;
 II – “Mediação” 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, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio;
 [...]

Art. 2º. Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região.

Parágrafo único. Para o adequado cumprimento do presente artigo, bem como para a implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT (BRASIL, 2016, <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/resolucoes-2016>).

Em 2017, com a reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/17, trouxe novos dispositivos acerca da conciliação, como por exemplo, a homologação do acordo extrajudicial, conforme versa o artigo 855-B, “ o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado” (BRASIL, 2017, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

Diante do discorrido, percebe-se que a conciliação não é algo recente, apenas esteve esquecida devido ao sistema judicial e ao formalismo processual centralizador que predominou no sistema judiciário brasileiro. No entanto, agora está ressurgindo com vigor, impulsionada pelo Conselho Nacional de Justiça, que desempenha um papel fundamental na sua disseminação.

Ainda, a conciliação tem se revelado uma ferramenta eficaz na resolução de disputas que envolvem direitos disponíveis, contribuindo de forma satisfatória para aliviar a carga de processos no sistema judiciário e para atender às necessidades das partes envolvidas.

3.1 Princípios e regras que norteiam a conciliação

Os princípios, assim como as regras, possuem força normativa, trazendo consigo um aspecto de como as coisas deveriam ser. Portanto, os princípios não são apenas usados para preencher lacunas (uma prática subjacente ao paradigma

positivista, onde o direito se limitava à lei), mas desempenham um papel principal na resolução de casos concretos (SANTOS, 2019).

A conciliação é regida pelos princípios destacados no artigo 166, do Código de Processo Civil, como também se encontra no Código de ética dos conciliadores judiciais, em seu artigo 1º do anexo III da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 166 - A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm).

[...]

Art. 1º - Fica instituída a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.

Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil de 2015, combinado com o art. 27 da Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (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 Resolução nº 326, de 26.6.2020) (Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

Em se tratando do princípio da independência o artigo 1º, V, do anexo III, da Resolução nº125/2010 do Conselho Nacional de Justiça discorre sobre:

V - Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável (Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

Isto é, no princípio da independência e da autonomia o conciliador tem a liberdade de se recusar a atuar no caso, suspender ou interromper a sessão de mediação caso entenda que não estão presentes as condições adequadas ao seu funcionamento e também não é obrigado a redigir um acordo que seja ilegal.

Quanto ao princípio da imparcialidade, o conciliador deve estar de forma imparcial no processo, de modo que este não pode induzir uma das partes a decidir por uma solução que não lhe seja favorável.

A respeito do tema, Cisneiros (2018, p. 13) afirma o seguinte:

O juiz do trabalho, sombreado pela cálida sombra da imparcialidade, não pode impor, na condução do processo, falsas e inaceitáveis premissas, no afã de “abrigar” aquele que ele considera mais fraco. [...] A relação jurídica de direito material, uma vez deduzida em juízo, transforma-se em relação processual, livre de preconceitos e desatada de presunções capazes de desvendar os olhos do juiz natural.

A Resolução nº 125/2010 do CNJ também dispõe que os conciliadores devem agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente ((Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

O princípio da autonomia da vontade diz que os diferentes pontos de vista dos envolvidos devem ser respeitados, assegurando-lhes que cheguem a uma decisão voluntária e não coercitiva, com liberdade para tomar as próprias decisões durante ou ao final do processo e de interrompê-lo a qualquer momento. Isto é, a vontade das partes é que deve prevalecer, devendo suas decisões serem voluntárias (Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

O princípio da confidencialidade esclarece que, tudo o que for dito durante a conciliação pelas partes, ficará adstrito ao processo, ou seja, os conciliadores manterão segredo sobre tudo o que for apresentado, devendo os conciliadores informar as partes que a sessão de audiência é confidencial.

Desse modo, o art. 1º, I, anexo III da Resolução nº 125/2010 do CNJ preceitua:

Artigo 1º -

[...]

I - Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese (Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

É importante destacar que a confidencialidade abrange não só as partes, mas também aos prepostos, advogados, assessores técnicos e as demais pessoas que tenham participado direta ou indiretamente da sessão.

De acordo com o Manual de Mediação Judicial do CNJ:

Ademais, merece destaque que a exceção criada pelo art. 30 § 3º da Lei de Mediação à confidencialidade resume -se aos crimes de ação penal pública todavia, câmaras de mediação, CEJUSCs, NUPEMECs ou mesmo os próprios mediadores podem criar outros fundamentos de excepcionalidade quanto a confidencialidade, desde que comuniquem previamente às partes (CNJ, 2016, p. 252).

Contudo, como toda regra há uma exceção, a confidencialidade pode ser quebrada nas hipóteses de violação à ordem pública ou as leis vigentes, bem como as câmaras de mediação, CEJUSCs, NUPEMECs.

Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.

[...]

§ 3º Não está abrigada pela regra de confidencialidade a informação relativa à ocorrência de crime de ação pública (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm).

Assim, verifica-se que a excepcionalidade ao princípio da confidencialidade.

O princípio da oralidade está exposto no artigo 166, caput, do Código de Processo Civil, dispondo que as tentativas de conciliação realizadas entre as partes e o terceiro imparcial serão orais, garantindo as partes que o que foi conversado entre estes não conste em ata de audiência ou em sessão realizada.

O conciliador poderá fazer somente anotações em audiências acerca dos avanços entre as partes, porém estas deverão ser descartadas ao final da audiência.

Neves (2017) afirma que a oralidade tem três objetivos: conferir celeridade ao procedimento, prestigiar a informalidade dos atos e promover a confidencialidade, já que estará escrito o mínimo possível.

Já o princípio da informalidade encontra-se descrito no caput do artigo 166 do Código de Processo Civil, o qual tem por finalidade proporcionar as partes um ambiente tranquilo, para que se sintam à vontade para transigir, retirando aqueles rituais processuais de apreensão.

O princípio de a decisão informada objetiva dar plena e total consciência as partes sobre seus direitos.

Segundo Gonçalves (2017), a pessoa que deseja o procedimento mediativo deve desejá-lo porque entende que é o mais adequado, não por ignorância da lei. Todo cidadão tem o direito de livre acesso ao sistema jurisdicional e, para isso,

todas as informações necessárias devem lhe ser disponibilizadas para que faça uma escolha consciente.

O princípio da busca do consenso, tem como objetivo primordial a obtenção da solução consensual do conflito, apesar de não ser seu único objetivo, chegar ao resultado tem extrema relevância. Nesse sentido, Neves (2017) esclarece que deve adotar técnicas de negociação para que o consenso seja atingido, como o modelo criado pela Escola e Harvard, orientado por quatro diretrizes básicas: (a) separar as pessoas dos problemas; (b) focar em interesses e não em posições; (c) inventar opção de ganhos mútuos; (d) insistir em critérios objetivos para ponderação das opções criadas.

O princípio da competência encontra-se disposto no art. 1º, inciso III, Anexo III, da resolução nº 125 do CNJ e trata sobre a qualificação na atuação judicial, e no artigo 167, §1º do CPC, vejamos:

Artigo 1º -

[...]

III - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada (Conselho Nacional de Justiça, 2010, <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>).

[...]

Artigo 167 -

[...]

§1º Preenchendo o requisito da capacitação mínima, por meio de curso realizado por entidade credenciada, conforme parâmetro curricular definido pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça, o conciliador ou o mediador, com o respectivo certificado, poderá requerer sua inscrição no cadastro nacional e no cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal (BRASIL, 2015, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm).

Deste modo, para atuar como conciliador, é necessário que o profissional seja capacitado, conforme os parâmetros definidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

3.2 Formas de conciliação

A conciliação na área trabalhista tem se destacado como uma abordagem eficaz para resolver litígios entre empregados e empregadores. Esse método de resolução de conflitos oferece inúmeras vantagens, promovendo a celeridade

processual, aliviando a sobrecarga do sistema judiciário e, acima de tudo, permitindo que as partes envolvidas encontrem soluções amigáveis para suas disputas.

No contexto atual, há a oportunidade de realizar duas formas de conciliação: a conciliação judicial e a conciliação extrajudicial.

No que diz respeito à conciliação judicial, essa modalidade ocorre durante o andamento do processo. Nesse cenário, as partes, na presença do juiz ou de um servidor especialmente designado, optam por resolver a controvérsia de forma amigável, negociando os termos do acordo que será posteriormente homologado pelo magistrado em questão.

Elaine Nassif conceitua a conciliação judicial da seguinte forma:

[...] procedimento irritual, oral e informal, realizado antes ou depois de instaurado o processo (contraditório), com vistas a buscar uma solução da controvérsia fora da jurisdição e do processo, mediante a elaboração de um acordo que, após homologado por despacho, substitui eventual medida cautelar ou sentença, faz coisa julgada imediata e adquire a qualidade de título executivo judicial (NASSIF, 2005, p. 152).

Delgado (2019), explica que a conciliação judicial pode ser definida como um método no qual as partes em litígio se colocam diante da autoridade jurisdicional, no âmbito de um processo judicial, com o objetivo de buscar uma solução próxima ao interesse de ambos, possibilitando, inclusive, negociações que não seriam possíveis na esfera privada.

Os artigos 764, 846 e 850 da CLT estabelecem a obrigatoriedade de buscar a conciliação entre as partes antes de recorrer ao julgamento judicial, após abertura do processo, e no final, antes do juiz proferir sua sentença.

Artigo 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

[...]

Artigo 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. § 1º- Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º- Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

[...]

Artigo 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único- O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos vogais e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social (BRASIL, 1943, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Conforme Cappelletti e Garth (1998) a conciliação judicial, em especial aquela que possa ser obtida logo no início do iter procedimental é extremamente interessante, por razões de funcionalidade do próprio sistema e, também porque atende aos princípios da celeridade e efetividade tão importantes quando se trata de tutela jurisdicional desejável.

A conciliação alivia a sobrecarga de casos nos tribunais, também ajuda a diminuir o tempo total de tramitação dos processos, garantindo ao mesmo tempo a qualidade da prestação de serviços pelos órgãos judiciários. Nesse sentido, Sena

A conciliação judicial, em especial aquela que possa ser obtida logo no início do iter procedimental, é extremamente interessante, por razões de funcionalidade do próprio sistema e, também, porque atende aos princípios da celeridade e efetividade, tão importantes quando se trata de tutela jurisdicional desejável. Por outro lado, a conciliação recupera faixas contenciosas que ficariam em estado potencial (as chamadas pequenas causas). E, uma vez que atenua a pressão numérica dos processos judiciais, contribui para reduzir o tempo de tramitação global dos processos, preservando a qualidade da atuação dos organismos judiciários. (SENA, 2007, p. 144).

De outro lado, tem-se a conciliação extrajudicial, onde um terceiro busca que as partes cheguem a um acordo, antes do emprego da via judicial. Estes acordos, titulados como transação, ocorrerão de forma escrita, com assinatura de duas testemunhas, constituindo um título executivo extrajudicial (CABRAL, 2013).

Descrita na Lei nº 13.467/2017 a conciliação extrajudicial é vista enquanto expressão da jurisdição voluntária e, realçando o desejo pela solução pacífica, célere e voluntária que se propõe a conciliação.

A conciliação extrajudicial veio para beneficiar partes que, desde o início, estão prontas para fazer os ajustes necessários e assumir compromissos ao celebrar um acordo.

A conciliação extrajudicial ocorre quando as partes envolvidas em um conflito, sem que este tenha sido submetido à apreciação do Judiciário, chegam a uma solução com o auxílio de um conciliador. Existem diversos núcleos, centros ou organismos especialmente organizados para este fim (SILVEIRA;PIMENTA, 2014, p. 373)

Cappelletti e Garth (1998, p. 83-84) destacam que a conciliação extrajudicial possui vantagens tanto para as partes quanto para o sistema jurídico, se o litígio é resolvido sem necessidade de julgamento. A sobrecarga dos tribunais e as despesas excessivamente altas com os litígios podem tornar particularmente benéficas para as partes as soluções rápidas e mediadas, tais como o juízo arbitral. Ademais, parece que tais decisões são mais facilmente aceitas do que decretos judiciais unilaterais, uma vez que eles se fundam em acordo já estabelecido entre as partes.

4 A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho, tradicionalmente, é a Justiça da Conciliação. Historicamente, os primeiros órgãos de composição dos conflitos trabalhistas foram de conciliação (SCHIAVI, 2017).

Sabe-se que os processos trabalhistas tendem a ser demorados em termos de tempo para serem analisados e resolvidos, frequentemente se arrastando por anos no sistema judiciário. De acordo com estatísticas fornecidas pela Justiça do Trabalho da 17ª Região, em 2022, o tempo médio de tramitação do processo no primeiro e segundo grau era de quase 2 anos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO, 2023).

Nesse sentido, a conciliação tem sido a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução (SCHIAVI, 2017).

Quando as partes optam por celebrar acordos extrajudiciais trabalhistas, estas evitam custos associados aos trâmites de um processo judicial. Além disso, têm a oportunidade de negociar valores de acordo com as condições estabelecidas pela lei que rege a reforma trabalhista, de modo que, as próprias partes envolvidas encontram uma melhor solução para a controvérsia.

Uma das principais vantagens desse método é que as partes, ao evitarem uma decisão judicial imposta por um juiz, têm a oportunidade de atingir um nível mais elevado de satisfação e sentimento de justiça.

Além disso, ao optarem pela conciliação para resolver suas disputas, as partes se envolvem em uma conversa que ocorre em um ambiente pacífico e humanizado. Isso resulta em um processo mais rápido e eficiente, uma vez que as preocupações e interesses de todos os envolvidos são ouvidos cuidadosamente levando em consideração todos

Conforme o TRT da 6ª Região (2019), a conciliação possui uma série de vantagens, sendo ela, a forma mais rápida, eficaz e justa para a solução dos conflitos, uma solução construída pelas próprias partes, é a forma mais democrática de pacificação do conflito, visto que construída pelas próprias partes, ainda com a

conciliação é possível garantir direitos que sequer poderiam ser assegurados numa solução adversarial.

A conciliação tem por objetivo o restabelecimento do diálogo entre as partes e auxilia estas a converter os conflitos em ações e novas possibilidades, permite que as partes exerçam o seu papel de protagonistas e fortalece a capacidade das partes analisarem situações e tomarem decisões efetivas sobre si mesmas, além de ser uma possibilidade de solução do conflito econômico como também da relação interpessoal dos envolvidos.

4.1 Conselho Nacional de Justiça – Dos benefícios alcançados por meio da conciliação

Para aliviar a sobrecarga e aprimorar o funcionamento do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) adota várias estratégias para incentivar a homologação de acordos. Uma dessas estratégias de extrema importância é a "Semana Nacional da Conciliação", que acontece anualmente desde o ano de 2006, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, onde diversos tribunais, Tribunais Federais, Tribunais do Trabalho e Tribunais de Justiça, selecionam os processos nos quais a probabilidade de acordo é maior e convocam as partes envolvidas para participar ativamente do processo de conciliação.

As campanhas realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça têm como objetivo geral a redução da quantidade de processos judiciais em trâmite e a promoção da pacificação geral. Cada campanha, no entanto, adota um tema específico, sendo que a edição do ano de 2022 teve como slogan “ – conflitos + recomeços” em parceria com os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, onde o movimento movimentou os tribunais e varas do Trabalho em todo o Brasil e busca alcançar o maior número de soluções consensuais nos processos em tramitação na Justiça do Trabalho (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022)

A conciliação é uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação em agosto daquele ano. Anualmente, o Conselho promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, quando os tribunais são incentivados a juntar as partes e promover acordos nas fases pré-processual e processual. Por Intermédio da Resolução CNJ n. 125/2010, foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscs), classificados como unidades judiciárias, e os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec),

que visam fortalecer e estruturar unidades destinadas ao atendimento dos casos de conciliação. Desde 2020, o “Prêmio Conciliar é Legal” passou a utilizar o DataJud como fonte de dados para identificar e reconhecer os tribunais com melhor desempenho na conciliação (CNJ, 2023, p.192).

O CNJ possui informações detalhadas a respeito das movimentações processuais do judiciário brasileiro, como por exemplo, tempo de tramitação, desempenho, produtividade além de estatísticas. Estes dados são públicos e de fácil acesso, e trazem como fundamento a transparência no judiciário.

Segundo o CNJ, a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 22,1% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 37,3% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT12 apresentou o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 27,9% de sentenças homologatórias de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do primeiro grau, o maior percentual também é verificado no TRT12, com 46,6%. Na Justiça Estadual, o maior índice de conciliação na fase de conhecimento está no TJRR, com 22,8% e, na Justiça Federal o melhor desempenho está no TRF1, com 22,5% dos processos de conhecimento conciliados (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023).

Com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho, observa-se que o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de conciliações, ao longo do ano de 2022, com um índice aproximadamente de 38%, resultou cerca de 664.264 conciliações homologadas (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023)

Figura 1- Conciliações homologadas na Justiça do Trabalho em 2022



Fonte: (Tribunal Superior do Trabalho, 2023, <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>)

Conforme o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, no ano de 2022, foram julgados 3.175.358 processos na Justiça do Trabalho, houve conciliação em 44%, cerca de 710.744 processos na Fase de Conhecimento, sendo este, o menor percentual nos últimos nove anos próximo ao obtido em 2019 (44,3%). Entre os Tribunais de Grande Porte, apenas a 2ª Região alcançou quantitativo superior ao do País, com 49% de taxa de conciliação. As Regiões com maiores percentuais foram a 18ª, com 52%, e a 9ª, com 51%. A 4ª Região alcançou um quantitativo de 43,3 %, isto é, cerca 48.499 conciliações (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022)

Figura 2 Processos conciliados na Justiça do Trabalho no ano de 2022.



Tabela 1.12.4. Série histórica de Conciliados, 2018-2022.

Região Judiciária	Conciliados na Fase de Conhecimento				
	2018	2019	2020	2021	2022
1ª - RJ	91.555	79.345	39.259	48.805	51.277
2ª - SP	198.982	180.727	106.849	150.458	160.043
3ª - MG	81.701	79.105	54.714	65.396	62.745
4ª - RS	73.898	65.718	39.152	44.223	48.499
5ª - BA	31.527	29.055	16.501	19.419	22.322
6ª - PE	40.733	38.944	24.173	30.063	31.987
7ª - CE	23.854	20.096	11.115	14.874	16.465
8ª - PA e AP	26.376	21.836	9.783	15.662	16.719
9ª - PR	71.876	58.368	33.972	45.769	47.238
10ª - DF e TO	16.727	16.557	7.044	9.863	11.672
11ª - AM e RR	15.002	14.278	5.573	8.922	10.180
12ª - SC	41.974	38.136	27.624	29.947	31.752
13ª - PB	9.827	8.326	5.470	8.156	7.689
14ª - RO e AC	6.763	8.087	5.294	4.890	6.610
15ª - Campinas/SP	131.158	118.262	73.725	92.808	100.435
16ª - MA	10.796	9.937	5.337	6.682	7.595
17ª - ES	9.504	9.299	6.061	6.418	6.615
18ª - GO	33.833	31.391	21.022	26.396	26.865
19ª - AL	11.851	9.544	5.105	7.311	7.248
20ª - SE	5.252	5.177	2.988	3.664	4.038
21ª - RN	8.243	6.395	4.669	5.478	6.050
22ª - PI	8.362	8.014	4.634	6.208	6.394
23ª - MT	13.979	12.311	9.209	10.422	10.788
24ª - MS	13.074	11.647	8.065	9.798	9.518
País	976.843	880.385	526.838	671.629	710.744

Fonte: (Tribunal Superior do Trabalho, 2022, p. 59).

No ano de 2023, a campanha está em sua 18ª edição, e oferece um aos participantes o prêmio “Conciliar é legal”, o qual tem por objetivo premiar iniciativas que contribuam para a efetiva pacificação de conflitos, aprimoramento e maior eficiência do Poder Judiciário (Tribunal Regional Federal Da 1ª Região, 2023)

Posto isto, pode-se verificar que a conciliação tem grande importância no âmbito do processo do trabalho, contribuindo significativamente para a celeridade processual.

a conciliação no âmbito extrajudicial poderia ser uma importante ferramenta para a efetivação do princípio constitucional previsto, na esfera processual, no art. 4º do Código de Processo Civil: “As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral da lide, incluída a atividade satisfativa”, ou seja, as partes têm o direito de obter a solução da questão controversa de forma célere. A celeridade é a grande contribuição das formas extrajudiciais de solução de conflitos (ROMAR, 2019. p. 198).

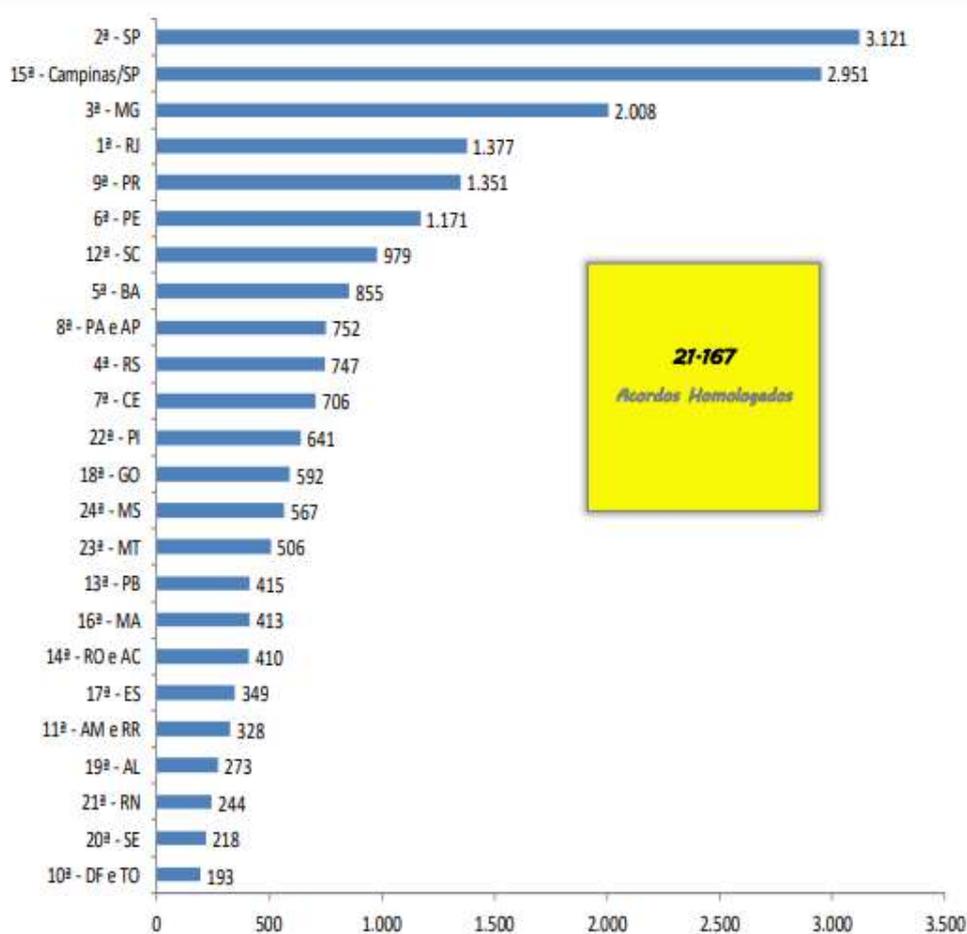
O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) esclarece que a conciliação oferece às partes a oportunidade de resolver suas disputas de forma mais eficaz, poupando tempo e evitando a complexidade de lidar com documentos e procedimentos burocráticos. Isso possibilita a resolução de litígios sem a necessidade de apresentação de provas, agilizando o processo em questão. O CNJ também enfatiza que a conciliação é um procedimento breve, orientado pelos princípios da informalidade, simplicidade, economia processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual. Seu objetivo principal é promover a harmonização social e a restauração das relações entre as partes, dentro dos limites possíveis. (CNJ, 2015).

Ainda, com o objetivo de desjudicializar os conflitos, a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho promove anualmente a chamada Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, com objetivo de solucionar os litígios, promover e estimular o diálogo entre as partes.

Assim, considerando que conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação da Justiça do Trabalho trabalha no planejamento e realizações de ações, que visam difundir ainda mais as boas práticas empreendidas pelo CSJT, TST, e Tribunais Regionais do Trabalho (Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2016, https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023).

Os números alcançados durante a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista VI 2022 (ano base 2021) demonstram que foram realizadas 65.035 audiências e destas, foram homologados 21.167 acordos. As Regiões Judiciárias que obtiveram os maiores quantitativos de acordos homologados foram: 2ª Região (3.121 acordos), com 14,74% do total de acordos no País, 15ª Região (2.951), com 13,94%, 3ª Região (2.008), com 9,49% e 1ª Região (1.377), com 6,51% (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022)

Figura 3- Acordos homologados 2022



Fonte: (Tribunal Superior Do Trabalho, 2023, p. 2)

Esses resultados evidenciam a eficácia da Semana de Conciliação, na qual um grande número de partes envolvidas em processos trabalhistas conseguiu chegar a acordos que beneficiaram os trabalhadores e ajudaram a evitar a

prolongação de litígios no sistema judiciário. Essas ações contribuem significativamente para a agilidade e eficácia do sistema de justiça trabalhista.

4.2 A irrenunciabilidade de direitos na Justiça do trabalho

O princípio da irrenunciabilidade, no Direito do Trabalho, refere-se à ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, em geral, não podem ser renunciados ou voluntariamente abandonados pelo trabalhador. Esse princípio é uma das bases fundamentais da proteção dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Este princípio encontra-se previsto na CLT em seu artigo 9º, o qual determina que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Acerca da irrenunciabilidade de direitos, Martins (2012, p. 70) discorre:

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

Durante o processo de conciliação na Justiça do Trabalho, pode acontecer que o empregado, por vezes sem plena consciência das implicações, acabe renunciando a uma parte de seus direitos, o que levanta questões em relação ao princípio da indisponibilidade de direitos no contexto trabalhista.

O princípio da indisponibilidade de direitos é um pilar central do Direito do Trabalho, que estabelece que certos direitos fundamentais dos trabalhadores não podem ser voluntariamente renunciados por eles. Este princípio visa proteger os trabalhadores de acordos desiguais ou de pressões indevidas por parte dos empregadores, garantindo que direitos essenciais sejam preservados.

Nesse contexto, Feliciano (2013, p. 256) defende o seguinte:

[a] irrenunciabilidade tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos (e.g., a saúde e a integridade física do trabalhador), no caráter absolutamente imperativo de certas normas trabalhistas (e.g., as normas que garantem o direito ao repouso semanal remunerado e às férias) e na própria necessidade de limitação material à autonomia privada individual,

como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho. Pretende evitar que certos interesses ou valores de máxima magnitude jurídica sejam concretamente menoscabados; e, nessa esteira, adquire uma função preventiva. Logo, apenas na ausência daqueles fundamentos e/ou uma vez frustrada essa função, caberia admitir a depreciação voluntária de direitos trabalhistas, sempre a posteriori (amiúde ao ensejo de transações, mediante concessões recíprocas).

Contudo, durante o processo de conciliação trabalhista, é possível que o empregado aceite concessões em relação a seus direitos, seja devido à falta de conhecimento, pressão ou necessidade financeira imediata. Essa situação pode criar um dilema aparente em relação ao princípio da indisponibilidade.

Martins (2012, p.70) esclarece que “poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo.”

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2018), em matéria publicada argumenta que os acordos extrajudiciais devem passar por um controle da legalidade, onde o Juiz do Trabalho deve analisar se o ato jurídico foi celebrado por agentes capazes, se o objeto é lícito e se a forma está de acordo com o que a lei prescreve ou proíbe. Deve também o Juiz analisar possíveis vícios de consentimento, como a ocorrência de fraude, simulação ou indícios de coação na manifestação de vontade, de modo que é fundamental avaliar se houve transparência na escolha do advogado, se as consequências do acordo foram devidamente explicadas, se o alcance da quitação foi compreendido e se os efeitos do descumprimento foram adequadamente esclarecidos.

Para garantir essa segurança, o artigo 855-D da CLT prevê que o Juiz tem a possibilidade de designar uma audiência se julgar necessário. O propósito dessa audiência é assegurar que não houve violação das garantias de legalidade no ato jurídico em questão.

O Juiz deve seguir os princípios e normas estabelecidos pela legislação trabalhista e pela jurisprudência para determinar se o acordo atende aos requisitos legais e protege os direitos das partes envolvidas.

Pode-se citar um caso julgado no Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região que, após a homologação de um acordo, o reclamante entrou com uma Ação Rescisória, alegando dolo da empresa visando à homologação judicial do contrato de trabalho com a finalidade de impedir o acesso do empregado ao judiciário. No

entanto, essa ação foi considerada improcedente, uma vez que não foi possível comprovar a alegação de coação por parte da empresa. No presente caso, ficou demonstrado que o processo de conciliação seguiu os requisitos estabelecidos no artigo 855-D da CLT e foi homologado após análise pelo Juiz. Veja-se:

AÇÃO RESCISÓRIA.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. DOLO OU COAÇÃO. AUSÊNCIA DE ÂNIMO DE FRAUDE. Superada a preliminar de ausência de interesse processual, porquanto presente alegação de dolo da empresa demandada visando à homologação judicial do contrato de trabalho com a finalidade de impedir o acesso do empregado ao judiciário, sendo conhecido o pedido rescisório. O fato de que o autor constituiu procurador com poderes para acordar e discordar, estando devidamente assistido pelo sindicato de sua categoria profissional quando da homologação do acordo extrajudicial, aliado à inexistência de provas de que a empresa tenha condicionado a conversão da despedida para sem justa causa à renúncia da estabilidade ao emprego, induzem à conclusão de que não existiu ânimo de fraude, na forma alegada pelo autor. Ação rescisória julgada improcedente. (TRT da 4ª Região, 2ª Seção de Dissídios, 0021981-20.2021.5.04.0000 (AR), em 24/05/2023. Relatora MARIA MADALENA TELESCA. (RIO GRANDE DO SUL, 2023, <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/y8eKaOjzC9a86xTBs-Xsig?&tp>).

Assim nesse seguimento, a 2ª Turma do TRT da 4ª Região, decidiu negar provimento à apelação conjunta do reclamante e reclamada, visto que o acordo extrajudicial firmado afrontava direito fundamental de acesso à justiça, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, além de renunciar direitos, que trazem prejuízos ao trabalhador.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. JURISDIÇÃO

VOLUNTÁRIA. A homologação de acordo extrajudicial em juízo deve observar as normas trabalhistas e constitucionais vigentes, especialmente o artigo 5º, inciso XXXV, o que não se compatibiliza com a formulação de acordos com cláusula de quitação genérica, porquanto configura inegável prejuízo ao trabalhador, por caracterizar a renúncia de direitos básicos. Recurso conjunto das partes não provido. (TRT da 4ª Região, **Acórdão: 0020102-49.2023.5.04.0471 (ROT)**. **Redator:** MARCAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO. **Órgão julgador:** 2ª Turma. **Data:** 31/08/2023. (RIO GRANDE DO SUL, 2023, <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u63Bn5YnFD-O7iSplys3GQ?&tp>).

Portanto, com base na exposição realizada até o momento, fica evidente a importância da conciliação, seja ela judicial ou extrajudicial. No entanto, é crucial que sejam cumpridos os requisitos legais estabelecidos, de modo a garantir que não se

ultrapasse os limites e que os direitos das partes não sejam violados. Dessa forma, é possível assegurar a efetiva legalidade no processo conciliatório.

5 CONCLUSÃO

O direito do trabalho teve origem nas primeiras regulamentações destinadas a proteger os trabalhadores nas fábricas durante a Revolução Industrial. Inicialmente, essas leis eram limitadas em escopo, e muitos conflitos surgiram entre empregadores e empregados. A necessidade de encontrar soluções para esses conflitos deu origem à conciliação como um meio de resolução de disputas.

A conciliação desempenhou um papel vital nessa história, ajudando a resolver disputas trabalhistas, negociar acordos coletivos e promover a paz no local de trabalho. À medida que o direito do trabalho evoluiu, a conciliação continua sendo uma ferramenta essencial na busca por justiça e equidade nas relações de trabalho.

Conforme observado ao longo deste estudo, a conciliação é uma ferramenta valiosa para a resolução de conflitos, na qual se busca aproximar as partes em busca de um acordo comum. Todos anseiam por uma justiça rápida e eficaz, e é evidente a importância da conciliação para evitar a sobrecarga do sistema judiciário, contribuindo para a celeridade e simplicidade do processo.

Conforme demonstrado, quando surge uma disputa judicial, as partes buscam uma solução para esse litígio, seja por meio de uma sentença ao final do processo, seja por outros métodos apropriados de resolução de conflitos. Ao longo da evolução histórica do Direito do Trabalho e da conciliação, tornou-se claro que o processo conciliatório desempenha um papel fundamental no futuro do judiciário.

Uma vez que surge a intenção de resolver uma disputa, o judiciário dispõe de diversos meios para tentar solucionar os conflitos, incluindo a conciliação, mediação e arbitragem. No processo conciliatório, as partes seguem diretrizes e regras, regidas por princípios, com a celeridade e economia processual sendo princípios fundamentais na Justiça do Trabalho.

Diante de situações de conflito, a tentativa de conciliação é fundamental, exigindo a colaboração harmoniosa das partes, incluindo advogados, e culminando com o Juiz, que tomará a decisão ou auxiliará na resolução do caso.

Com base nas estatísticas analisadas, conclui-se que os resultados obtidos por meio da conciliação são altamente satisfatórios e têm contribuído significativamente para aliviar o sistema judiciário, além de beneficiar as partes na resolução de seus

conflitos. O judiciário tem trabalhado de forma substancial para alcançar esses objetivos, criando resoluções, comitês, núcleos e centros de resolução de disputas.

A organização de Semanas Nacionais de Conciliação promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça, a qual busca meios para mobilizar o judiciário brasileiro na busca por soluções eficazes para controvérsias, tem mostrado eficácia nas estatísticas estudadas.

Além disso, observou-se que o judiciário está buscando avanços na resolução de conflitos, por meio de avanços tecnológicos e novos métodos, como a utilização de meios extrajudiciais de resolução de controvérsias introduzidos pela Lei 13.467/2017, que inclui o acordo extrajudicial.

No que diz respeito à aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho, considerando o princípio trabalhista da irrenunciabilidade de direitos, é essencial realizar uma avaliação minuciosa dos acordos trabalhistas, a fim de garantir um tratamento adequado para os conflitos de interesses nas relações de trabalho, evitando a renúncia a direitos inalienáveis. Nesse contexto, pode-se concluir que as autoridades responsáveis têm obtido sucesso na conciliação, sem ultrapassar os limites estabelecidos.

REFERÊNCIAS

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Direito Processual do Trabalho** - Coleção Direto e Reto 1ª Fase OAB. 1. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2021.

ALVES, Rafael Oliveira Carvalho. Conciliação e Acesso à Justiça. **Web Artigos, Portal educacional para envio de artigos**. Bahia, nov. 2008. Disponível em: www.webartigos.com/artigos/conciliacao-e-acesso-a-justica/11585/. Acesso em: 15 abr. 2023

BARBOSA, Thiago Ulhoa. PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Direito do trabalho: do nascimento aos dias atuais**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, v. 13, n. 26, p. 56-71, jul/dez, 2010

BARROS, Alice Monteiro de. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 5ªed. São Paulo-SP. Editora LTr. 2009

BOMFIM, Benedito Calheiros. **Dicionário de Decisões Trabalhistas**. 24. ed. Rio de Janeiro, Editora Imprensa, 1994.

BRASIL. **Ato nº 168/Tst.Gp, de 4 de abril de 2016**. Institui o Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: Presidente Do Tribunal Superior Do Trabalho, [2016]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/82592/2016_ato0168.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da Republica, [2016]. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 06 out. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional De Justiça. **Resolução nº 125 de 29/11/2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF. [2011]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 17 ago. 2023.

BRASIL. [**Constituição (1824)**]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1824. Brasília, DF: Presidência da Republica, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 07 jun. 2023

BRASIL. [**Constituição (1934)**]. Constituição da República dos Estados Unidos Do Brasil de 1934. Brasília, DF: Presidência da Republica, [1934]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 jun. 2023

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Institui a Consolidação das Leis de Trabalho. Brasília, DF [2019]. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Emenda nº de 2017 - cae.** Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5310113&disposition=inline#:~:text=a%20seguinte%20reda%C3%A7%C3%A3o%3A-,Art.,representa%C3%A7%C3%A3o%20das%20partes%20por%20advogado.> Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre arbitragem. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm. Acesso em: 07 jun. 2023

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 07 jun. 2023

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 26 de Setembro de 1995.** Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm#:~:text=Art.%202%C2%BA%20O%20processo%20orientar,a%20concilia%C3%A7%C3%A3o%20ou%20a%20transa%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 07 jun. 2023

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de Junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

CABRAL, Marcelo Maliza. **Os meios alternativos de resolução de conflito: instrumentos de aplicação do acesso à justiça**. Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, Departamento de Artes Gráficas, 2013.

CASSAR, Volia Bomfim. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

CISNEIROS, Gustavo. **Processo do trabalho sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Campanha 2022. A XVII Semana Nacional da Conciliação aconteceu de 7 a 11 de novembro de 2022**. Conselho Nacional de Justiça [online]. Brasília: 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/semana-nacional-de-conciliacao/campanhas-conciliacao/campanha-2022/>. Acesso em: 08 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Conciliação, mediação e justiça restaurativa mostradas na Fenadoce**. Conselho Nacional de Justiça [online]. Brasília: 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conciliacao-mediacao-e-justica-restaurativa-mostradas-na-fenadoce/>. Acesso em: 10 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2023**. Conselho Nacional de Justiça. [online]. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUBUGRAS, Regina. Formas Extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas - homologação de acordos extrajudiciais. **Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho** [s.l.], set. 2018. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-artigos/-/asset_publisher/K9ip/content/formas-extrajudiciais-de-solucao-de-conflitos-trabalhistas-homologacao-de-acordos-extrajudiciais?inheritRedirect=false. Acesso em: 10 out. 2023.

EGGER, Ildemar. Justiça Privada: Formas alternativas de resolução de conflitos. **Revista Justilex**. Brasília, nº 12, p. 45-63, dez. 2002.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GONÇALVES, Jéssica de Almeida. **Princípios da mediação de conflitos civis**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XX, n. 157, fev. 2017. Disponível em: Acesso em 05 ago. 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, Direito Coletivo do trabalho, 1990. v. III.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo. Adas, 2012

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **DIREITO DO TRABALHO**. 8ª ed. São Paulo-SP. Editora Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e modelos de jurisdição trabalhista. **Revista legislação do trabalho**. v.61, n.8, p. 1017-1025, ago. 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. ed. 6. São Paulo; Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. Ed 29. São Paulo; Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. Ed. 2. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2018.

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

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. Volume único. Ed. 9. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Teoria Geral do Processo Civil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região (2. Turma). **Acórdão N° 0021981-20.2021.5.04.0000. AÇÃO RESCISÓRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. DOLO OU COAÇÃO. AUSÊNCIA DE ÂNIMO DE FRAUDE**. Superada a preliminar de ausência de interesse processual, porquanto presente alegação de dolo da empresa demandada visando à homologação judicial do contrato de trabalho com a finalidade de impedir o acesso do empregado ao judiciário, sendo conhecido o pedido rescisório. O fato de que o autor constituiu procurador com poderes para acordar e discordar, estando devidamente assistido pelo sindicato de sua categoria profissional quando da homologação do acordo extrajudicial, aliado à inexistência de provas de que a empresa tenha condicionado a conversão da despedida para sem justa causa à renúncia da estabilidade ao emprego, induzem à conclusão de que não existiu ânimo de fraude, na forma alegada pelo autor. Ação rescisória julgada improcedente. Autor: Anderson Soares Hoffmann. Réu: Sumig Solucoes Para Solda E Corte Ltda. Relator: Maria Madalena Telescarelora Maria Madalena Telesca, 24 maio 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/y8eKaOjzC9a86xTBs-Xsig?&tp>. Acesso em: 10 out. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma) **Acórdão: 0020102-49.2023.5.04.0471. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA**. A homologação de acordo extrajudicial em juízo deve observar as normas trabalhistas e constitucionais vigentes, especialmente o artigo 5º, inciso XXXV, o que não se compatibiliza com a formulação de acordos com cláusula de quitação genérica, porquanto configura inegável prejuízo ao trabalhador, por caracterizar a renúncia de direitos básicos. Recurso conjunto das partes não provido. Recorrente: Representacoes Rj Ltda Recorrido: Sergio Jose Dal Olmo Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo, 31 ago. 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/u63Bn5YnFD-O7iSplys3GQ?&tp>. Acesso em: 10 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora SaraivaJur. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda, 2019.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. [13.467/17](#)**. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SENA, Adriana Goulart de. **Juízo conciliatório trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007.

TAVARES, Renato. A evolução histórica do Direito do Trabalho e a reforma trabalhista. **Capital Jurídico**. [s.l.], jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistacapitaljuridico.com.br/post/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-hist%C3%B3rica-do-direito-do-trabalho-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 09 abr. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Conciliações na Justiça do Trabalho**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>. Acesso em: 06 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL. **Institucional**: Estão abertas as inscrições para o Prêmio Conciliar é Legal. Tribunal Regional Federal da 1ª Região [online]. Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 2023. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/portaltf1/comunicacao-social/imprensa/noticias/institucional-estao-abertas-as-inscricoes-para-o-premio-conciliar-e-legal-1.htm>. Acesso em: 10 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Conciliação trabalhista**: conheça uma das melhores formas de solucionar amigavelmente um conflito. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região [online]. Espírito Santo: Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2023. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o5515-conciliacao-trabalhista--conheca-uma-das-melhores-formas-de-solucionar-amigavelmente-um-conflito>. Acesso em: 08 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **70 anos da CLT**: a Justiça do Trabalho nas Constituições. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região [online]. Rio Grande do Sul: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252#:~:text=A%20carta%20constitucional%20de%201934,por%20dispensa%20sem%20justa%20causa>. Acesso em: 08 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Doutrina. Jurisprudência. Legislação. **Revista TRT 8ª Região**. Belém v. 43 n. 85 p. 1-450 jul./dez./2010. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_85.pdf Acesso em: 05 set. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Tribunal Superior do Trabalho [online]. Brasília: 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em: 08 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Vantagens da conciliação**. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região [online]. Pernambuco: 2019. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/vantagens-da-conciliacao>. Acesso em: 05 out. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **VI Semana Nacional Da Conciliação Trabalhista**. Tribunal Superior do Trabalho [online]. Brasília: 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374452/Semana+de+Concilia%C3%A7%C3%A3o+2022.pdf/6214ea0a-9309-67eb-ad1b-6bd407da883a?t=1654616791309>. Acesso em: 06 out. 2023.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas**. São Paulo: Ed. Método, 2008

VIEIRA, Marina Nunes. **Conciliação: simples e rápida solução de conflitos**. Disponível em: <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-05.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

WARAT, L.A. **O Ofício do Mediador**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra. Em 10 anos, lei trouxe eficiência e rapidez na solução de litígios. **Portal Consultor Jurídico**, [s.l.], set. 2006. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2006-set-24/10_anos_lei_deu_eficiencia_rapidez_litigios. Acesso em: 10 set. 2023.

INSTITUTO MARIA DA PENHA. **Ciclo da violência**. Saiba identificar as três principais fases do ciclo e entenda como ele funciona. Instituto Maria da Penha [online]. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/violencia-domestica/ciclo-da-violencia.html>. Acesso em: 14 jun.2023.