



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ
CURSO DE DIREITO**

VANESSA CALBAIZER MARCHI

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO:
UMA ANÁLISE DAS CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO ÂMBITO DAS VARAS
DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA**

**Santa Rita
2020**

VANESSA CALBAIZER MARCHI

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO:
UMA ANÁLISE DAS CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO ÂMBITO DAS VARAS
DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do Título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Santa Rita

2020

**Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação**

M317c Marchi, Vanessa Calbaizer.

CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS
CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO ÂMBITO DAS VARAS DO TRABALHO
DE JOÃO PESSOA / Vanessa Calbaizer Marchi. - João
Pessoa, 2020.

61 f.

Orientação: Paulo Moura.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Conciliação. 2. acordo. 3. conflito. I. Moura,
Paulo. II. Título.

UFPB/BC

VANESSA CALBAIZER MARCHI

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO:
Uma análise das conciliações realizadas no âmbito das varas do trabalho de João Pessoa**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do Título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Banca Examinadora: Data de Aprovação: _____

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura (Orientador)

Prof.ª Dr.ª Ana Paula Correia de Albuquerque da Costa (Examinadora)

Prof.ª Dr.ª Adriana dos Santos Ormond (Examinadora)

*Aos meus pais, sempre presentes ao meu lado
ao longo desta caminhada.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador pelo constante auxílio e apoio no decorrer do presente trabalho. Agradeço aos meus professores pela formação acadêmica. Agradeço aos amigos pelas palavras de conforto nos momentos difíceis. Agradeço, por fim, minha família por todo carinho, atenção e amor dados no decorrer dos anos.

RESUMO

A conciliação, enquanto mecanismo de solução de conflitos, ganha destaque dentro da Justiça do trabalho pelas suas características e compatibilidade com os fundamentos da referida justiça. Negociação, diálogo e solução satisfatória para os envolvidos são fatores que acompanham a conciliação e fazem com que ela seja encarada como um importante instrumento para solucionar pendências originárias das relações de trabalho. Ao levar em consideração a liberdade de negociação por um lado e, por outro, a necessidade de preservar e assegurar direitos dos trabalhadores, o presente trabalho surge com a intenção de analisar na perspectiva prática, como vem sendo celebrados os acordos trabalhistas em contexto local, qual seja, na justiça trabalhista de João Pessoa, bem como, identificar os elementos marcantes que caracterizam a conciliação em âmbito trabalhista. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, documental e empírica dados relacionados a 303 audiências assistidas pelos alunos da graduação do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba de Santa Rita para a disciplina de prática jurídica III nos anos 2019 e 2020 nas treze Varas do Trabalho de João Pessoa foram, portanto, analisados e comentados, permitindo de tal forma que elementos relacionados ao tema ora em estudo sejam abordados com um olhar mais atento. A pretensão não é de esgotar todo o assunto, mas trazer de forma objetiva e clara os pontos mais importantes sobre o tema como forma de auxiliar a compreensão do leitor em face da análise proposta.

Palavras-chave: conciliação, acordo, conflitos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. A CONCILIAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIAIS.....	12
1.1 MEIOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITO	13
1.1.1 Conciliação enquanto meio de solução de conflito	15
1.2 CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	18
1.2.1 CONCILIAÇÃO <i>VERSUS</i> TRANSAÇÃO	20
1.2.2 O OBJETO DO ACORDO.....	21
1.2.3 ACORDOS E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	23
1.2.4 MODALIDADES DE CONCILIAÇÃO	25
1.2.5 HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS	27
2. CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO	28
2.1 PROCEDIMENTO COMUM (SUMÁRIO, SUMARÍSSIMO E ORDINÁRIO).....	28
2.2 FASES PROCESSUAIS QUE ADMITEM A CELEBRAÇÃO DE ACORDOS (CONHECIMENTO E EXECUÇÃO)	31
2.3 HOMOLOGAÇÃO – REQUISITOS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	33
2.4 NATUREZA JURÍDICA DO ACORDO.....	38
2.5 ACORDO CONCILIATÓRIO <i>VERSUS</i> RECURSO	39
3 CONCILIAÇÃO NA PRÁTICA JUDICIÁRIA TRABALHISTA.....	41
3.1 CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA.....	42
3.1.1 Conciliação Humanista – Uma Medida de Acesso à Justiça.....	44
3.2 BREVE ANÁLISE DAS CONCILIAÇÕES REALIZADAS NA JUSTIÇA TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA	46
3.3 RECUSA DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS.....	59

INTRODUÇÃO

A conciliação no campo do direito se constrói tendo por base uma concepção de diálogo entre as partes, para que elas, em conjunto, possam alcançar uma solução, diga-se negociação, satisfatória para um conflito que se apresenta.

Na presença de um problema, o primeiro passo a ser seguido, diante de uma perspectiva ideal, seria tentar solucionar a lide existente por meio do diálogo, buscando identificar o problema existente, para que de tal forma uma solução que seja realmente efetiva possa surgir e a questão ser solucionada.

Com a negociação, um resultado é alcançado e os termos do acordo conciliatório ficam estabelecidos. A partir disso, temos então que conciliação pode ser compreendida de duas formas, qual seja, instrumento e resultado. Instrumento visto que se configura como um mecanismo utilizado pelos sujeitos interessados para solucionar um problema que se apresenta, e resultado dado que por meio do confronto entre as partes temos a conciliação como produto.

Dentro dos mecanismos de solução de conflito a conciliação se configura como uma das modalidades mais rápidas e democráticas de solução das divergências, visto que, diferentemente do que ocorre no âmbito da jurisdição, na conciliação não há uma imposição, mas um diálogo, um consentimento e comprometimento dos termos ali ajustados, que faz com que as partes estejam mais abertas e receptivas a respeitar os termos estabelecidos no acordo conciliatório. Considerando o quadro apresentado e a observação realizada por Nayara Queiroz Mota de Sousa (2014), podemos afirmar que a conciliação surge como o meio mais eficaz de resolução dos conflitos judiciais por ser ato voluntário, ser menos oneroso, mais rápido e, possibilitar a restauração do relacionamento.

Considerada um dos elementos chave em contexto trabalhista, diante da perspectiva processual, temos a possibilidade de ocorrência da conciliação na presença de um terceiro imparcial – autoridade judicial-, não envolvido no conflito, que acompanha a situação e auxilia por meio de técnicas adequadas para que o momento de discussão seja realmente aproveitado pelos envolvidos.

Na perspectiva extrajudicial, ênfase é dada para as alterações realizadas pela Lei 13.467/17 – reforma trabalhista de 2017 - que acrescentaram ao quadro de possibilidades a oportunidade de realização de acordos extrajudiciais pelas partes, as quais interpelam a justiça do trabalho visando apenas a homologação do referido acordo por parte do magistrado.

Destaque deve ser dado também a etapa da homologação, pois tanto em caso de conciliação judicial, quanto extrajudicial, deverá ser ela concedida pelo magistrado para que efetivamente a conciliação possa surtir seus efeitos.

Dos primeiros elementos delineados sobre o assunto percebemos que negociação, portanto, é o foco central da conciliação. Todavia, é importante observar que, dentro do âmbito da justiça do trabalho, alguns aspectos sofrem certas limitações e a liberdade fica comprometida, cabendo em tais casos ao juiz interferir no acordo ali estabelecido, buscando preservar certa ordem e assegurar direitos, principalmente diante da parte hipossuficiente da relação, qual seja, o trabalhador.

Tendo como fundamentação a conciliação enquanto meio para solução de conflitos, nas próximas páginas, pretendemos realizar uma análise dos acordos conciliatórios celebrados no âmbito da justiça trabalhista de João Pessoa. Tal estudo apresenta como base de atuação o desejo de observar, na prática judiciária, os acordos realizados em vários aspectos como, por exemplo, tempo médio de tramitação do processo até a concretização do acordo, valor da causa e valor acordado, bem como, uma breve análise das negativas de homologação de acordos extrajudiciais por parte dos magistrados.

Como forma de viabilizar o estudo optamos por ter como base de atuação as pautas das audiências presenciadas pelos alunos da graduação do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba de Santa Rita para a disciplina de prática jurídica III nos anos 2019 e 2020, nas Varas do Trabalho de João Pessoa.

Assim sendo, por meio de um estudo bibliográfico os principais conceitos relacionados ao trabalho serão abordados, delimitados e descritos, possibilitando de tal forma que todo o contexto relacionado ao presente tema seja esclarecido e, por meio de uma análise documental, elementos contidos na legislação, bem como, na jurisprudência sejam analisados, fortalecendo de forma consequente o aspecto investigativo do presente trabalho.

Em sua construção temos, então, que este trabalho é fruto de uma pesquisa bibliográfica, documental e empírica. Bibliográfica porque “desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.” (GIL, 2008, p. 50) Logo, por meio de um estudo bibliográfico foram levantados os principais conceitos relacionados à conciliação nos processos judiciais trabalhistas.

A pesquisa é também documental dado que, conforme define Antonio Carlos Gil (2008, p. 51), utiliza “materiais que não receberam ainda um tratamento analítico”. Neste estudo foram levantados processos judiciais que tramitam ou tramitaram na Justiça do Trabalho em João Pessoa e, deles foram examinados petições iniciais, termos de audiências, documentos pessoais

dos reclamantes. Foram abordados diversos aspectos da conciliação, delimitados e descritos, possibilitando de tal forma que todo o contexto relacionado ao presente tema fosse esclarecido, por meio de uma análise documental elementos contidos na legislação, bem como, na jurisprudência.

Por fim, trata-se de uma pesquisa empírica porque o “que faz uma pesquisa ser empírica é que seja baseada em observações do mundo – em outras palavras, *dados*, o que é apenas um termo para designar fatos sobre o mundo.” (EPSTEIN; KING, 2013, p. 11) Nesse sentido, 49 ações judiciais em processos trabalhistas foram examinadas em um universo de 303 processos.

Insta esclarecer que as ações judiciais examinadas foram escolhidas de forma aleatória, tendo como único critério o fato de serem processos nos quais os alunos da disciplina Prática Jurídica III (manhã e noite) do Curso de Direito da UFPB, unidade de Santa Rita, participaram enquanto ouvintes nos semestres letivos 2018.2, 2019.1, 2019.2, como forma de aprendizagem para a referida disciplina. Os dados coletados nessas ações proporcionaram, portanto, uma análise de natureza descritiva.

Por meio de uma análise processual, buscamos então, realizar uma análise dos acordos efetivados no âmbito trabalhista, bem como, identificar casos de negativas de homologação e estudar os motivos que levaram a essa decisão.

Em uma perspectiva metodológica temos, então, que a presente produção parte tendo como base de construção textual o estudo da conciliação, enquanto mecanismo de resolução de conflito, buscando identificar suas principais características na prática, como também, o exame como tal mecanismo vem sendo aplicado no âmbito do direito do trabalho.

Por fim, certa ênfase é dada, também, ao aspecto quantitativo do presente trabalho, dado que por meio deste buscamos realizar uma análise quantitativa dos acordos realizados dentro de um período temporal, dos valores acordados e do tempo médio de tramitação do processo.

Tendo por base o objetivo proposto o presente trabalho encontra-se subdividido em três capítulos nos quais o tema passa inicialmente a ser delimitado, conceituado e classificado, no primeiro capítulo. No segundo capítulo temos uma abordagem mais direcionada ao exame da conciliação dentro do contexto do processo e, assim sendo, o estudo de sua aplicação na fase de conhecimento e de execução será o objeto de interesse na redação do conteúdo. Por fim, o capítulo conclusivo trata do tema de uma forma mais prática por meio de uma apuração prática das conciliações realizadas dentro das varas do trabalho.

1 A CONCILIAÇÃO COMO POSSIBILIDADE DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIAIS

Após anos trabalhando para a empresa Beta o empregado, senhor Francisco, é demitido de sua função sem aviso prévio, sem muitas explicações por parte do antigo empregador.

No momento do “acerto de contas” com a empresa, para sua surpresa, vários aspectos foram deixados de lado. As horas extras trabalhadas permaneceram sem serem pagas, as verbas rescisórias simplesmente “esquecidas” e o acúmulo de funções totalmente desconsiderado.

Sem explicações por parte do até então empregador, o senhor Francisco decide, então, buscar a justiça na esperança de ter reconhecidos os seus direitos trabalhistas e, os anos de horas extras trabalhadas, as férias deixadas de lado e ajuste salarial a ser revisto, serem finalmente pagos.

Sem ter conhecimento sobre o desenrolar da questão em âmbito processual, o antigo empregado se depara, de imediato, com a tentativa de conciliação por parte da empresa sobre alguns aspectos da rescisão contratual. Sem saber ao certo o que fazer, o senhor Francisco interpela, então, seu advogado buscando esclarecimento sobre a proposta conciliatória apresentada e, assim sendo, inicia o advogado a explanar a seu cliente sobre a conciliação enquanto método de solução de conflitos.

Percorrendo as varas do trabalho essa é uma cena recorrente. A conciliação, para além de princípio do Direito do Trabalho, tornou-se uma etapa essencial e obrigatória nos processos da referida justiça.

Podemos dizer que, no âmbito da justiça trabalhista, a conciliação surge como um meio de solução de conflitos, no qual as partes decidem solucionar o problema existente de forma consensual mediante um acordo que será sucessivamente homologado pelo juiz. Insere-se, portanto, no contexto jurídico como um instrumento pacífico que auxilia as partes diante dissídios de natureza laboral.

Dentro da esfera do direito como um todo, a conciliação, a mediação e a arbitragem surgem, em um contexto abrangente, como mecanismos para solucionar de forma rápida, eficiente e não-adversarial demandas apresentadas à justiça que tenham por base elementos relacionados ao seu quadro de atuação.

Tais mecanismos vem cada vez mais ganhando destaque dentro do panorama jurídico em decorrência da abordagem diferenciada com a qual o conflito passa a ser tratado e dos benefícios proporcionados.

Dentro do quadro das possibilidades a conciliação se destaca em âmbito trabalhista pelo seu constante incentivo, pelo resultado célere e pacífico proporcionado às partes, bem como, um retorno mais condizente com as expectativas dos envolvidos na lide.

1.1 MEIOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITO

Para uma compreensão do universo no qual a conciliação se encontra inserida, a introdução e a delimitação das principais formas de solução de conflitos faz-se necessária, dado que, por meio do estudo de tais modalidades elementos relacionados ao quadro ora em estudo podem ser realçados e explicados de forma mais aprofundada.

Abordando os diferentes meios existentes para resolver um conflito temos que, de forma geral, diante de suas sistemáticas, eles podem ser divididos em três grandes grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição. O que diferencia um grupo de outro são os sujeitos envolvidos e a sistemática operacional do processo de solução do conflito (DELGADO, 2019).

Dentro do quadro apresentado a autotutela e autocomposição se fundamentam em uma visão de desfecho dos conflitos pautada apenas nos sujeitos originais do dissídio. Nessas modalidades os agentes se relacionam entre si e, uma solução para a controvérsia vivenciada surge pelas próprias partes sem, portanto, a presença de agentes estranhos ao conflito original.

Situação diversa ocorre no caso da heterocomposição, uma vez que, nessa modalidade temos a intervenção de um agente externo, estranho aos sujeitos que inicialmente compõem a relação. Como destaca Delgado (2019, p. 1730-1731):

Na última modalidade (heterocomposição), ao invés, verifica-se a intervenção de um *agente exterior* aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, o que acaba por transferir, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Ou seja, a sistemática de análise e solução da controvérsia não é mais exclusivamente gerida pelas partes; porém transferida para a entidade interveniente (transferência de gestão que se dá em graus variados, é claro, segundo a modalidade heterocompositiva).

Dentre as modalidades existentes a autotutela se configura como sendo uma das mais diretas e tradicionais. Aqui o sujeito busca fazer com que sua visão de solução seja respeitada pelo outro de forma unilateral.

Como observa Delgado (DELGADO, 2019), na autotutela encontramos a existência do exercício de coerção por parte de um dos sujeitos que compõem a relação em defesa de seus interesses. Nessa modalidade é possível encontrar, em um momento ou outro, a imposição da

vontade de uma parte sobre outra. Cada vez mais deixada de lado em decorrência da atuação mais ativa por parte do Estado diante do exercício e aplicação do poder de coerção, algumas poucas expressões de sua aplicação ainda podem ser encontradas no direito civil brasileiro e, dentro do Direito do Trabalho, a greve constitui importante exemplo da utilização da autotutela na dinâmica de solução de conflitos coletivos trabalhistas.

Semelhante a autotutela temos a autocomposição. Aqui o conflito também é solucionado pelas próprias partes, sem a intervenção de agentes externos. Todavia, diferentemente da modalidade que previamente apresentamos, na autocomposição não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos, apenas a aceitação ou renúncia de uma das partes diante do interesse da outra. Aqui existem diversas formas que podem ser aplicadas pelos agentes no processo de pacificação social.

Dentro desse quadro de atuação se configuram enquanto modalidades de autocomposição a renúncia, a aceitação e a transação. Diante de suas explicações temos as palavras de Delgado (2019, p. 1732) que assim leciona:

A *renúncia* ocorre quando o titular de um direito dele se despoja, por ato unilateral seu, em favor de alguém.

A *aceitação* verifica-se quando uma das partes reconhece o direito da outra, passando a conduzir-se em consonância com esse reconhecimento. A aceitação pode comportar situações algo diferenciadas (embora muito próximas, é claro), segundo o estado de espírito e a conduta da parte que confere a aquiescência. Ela envolve a *aceitação*, no sentido estrito, e a *resignação* ou *submissão* — que são a inércia em reagir em face da manifestação do direito de outrem. Registre-se, por fim, que também utiliza-se a expressão *composição* para designar a aceitação ou reconhecimento do direito de outrem.

A *transação*, por sua vez, verifica-se quando as partes que se consideram titulares do direito solucionam o conflito mediante a implementação de concessões recíprocas (grifos originais do autor).

Por fim, como terceira modalidade existente para solucionar os conflitos temos a heterocomposição, em face da qual temos a presença de um novo sujeito, estranho a relação, que atua auxiliando as partes diante da relação conflituosa. São expressões heterocompositivas: a jurisdição, a arbitragem, a mediação e a conciliação.

1.1.1 Conciliação enquanto meio de solução de conflito

A conciliação, em conjunto com os demais meios citados, se configura enquanto instrumento diferenciado justamente por seu distanciamento da jurisdição em sentido tradicional.

Diante de sua classificação doutrinária temos diferentes entendimentos sobre sua configuração enquanto instrumento de autocomposição ou heterocomposição.

Conforme destacado por Rodolfo Pamplona Filho e Tercio Roberto Peixoto Souza (PAMPLONA; SOUZA, 2020), seria a conciliação um método autocompositivo, pois seriam as próprias partes interessadas que, sem a intervenção de um terceiro, embora possam ser por aquele auxiliadas, buscam uma solução para o conflito de forma negociada.

Por outro lado, temos o posicionamento de Delgado (DELGADO, 2019) para o qual, junto com a mediação, arbitragem e a jurisdição, a conciliação se configura enquanto método heterocompositivo de solução de conflitos.

Entende o referido autor que, o elemento marcante que caracteriza as formas de heterocomposição, quais sejam, mediação, conciliação e arbitragem, seria justamente a presença de um terceiro, que não está diretamente envolvido com o conflito ali discutido, mas que auxilia as partes por meio de intervenções que favorecem o surgimento de um diálogo produtivo que possa de fato gerar um resultado satisfatório para os interessados. Em certos casos, quando a solução parece não existir, o terceiro encerra a questão, situação essa que ocorre nos casos de arbitragem, por exemplo.

Para Delgado os meios acima citados classificam-se enquanto heterocompositivos justamente pela atuação de um terceiro agente estranho a relação conflitosa original. Conforme expressa o autor (DELGADO, 2019), no momento que a questão passa a ser submetida a um terceiro, a autocomposição deixa de existir para dar espaço a heterocomposição, dado que as partes, em vez de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia de forma autônoma, introduzem um terceiro no conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida.

A atuação do terceiro agente será a determinante para diferenciar um modelo de outro, nas palavras de Delgado (2019, p. 1734):

É evidente que o papel exercido por este agente exterior e a intensidade de sua intervenção são aspectos que variam significativamente em consonância com os tipos de mecanismos heterocompositivos. No método jurisdicional são muito grandes tanto o papel como a intensidade intervintiva desse agente

exterior; isso também se verifica, ainda que em menor medida, no método arbitral. Mesmo na conciliação (judicial ou extrajudicial) são significativos o potencial direcionador e de influência da entidade interveniente, que pode, sem dúvida, manter o controle de todo o processo conciliatório, ainda que a decisão final caiba às próprias partes.

Postas essas primeiras noções podemos afirmar que a conciliação surge dentro do contexto jurídico enquanto modalidade mais interessada em ouvir as partes e solucionar de fato o conflito do que impor uma solução de forma arbitrária.

Por meio do diálogo o elemento conflitante é discutido e propostas vão sendo apresentadas, permitindo assim que os contornos do acordo sejam tratados e a lide seja solucionada da forma mais benéfica e consensual entre os sujeitos ali envolvidos. Nesse sentido, relata Aquino Junior (2016, p. 61) em sua obra:

A conciliação é percebida como um instrumento alternativo de solução do conflito, no qual as partes, disposto de ânimo consensualista, consentem em negociar seus interesses em favor de uma resposta equidistante de suas recíprocas vontades e interesses em premente tensão, visando ao fim da altercação.

A realização de um acordo em muito agiliza o tempo de resposta que a parte vai ter diante do direito pleiteado. Afastando o trâmite tradicional na justiça, a questão passa a ser resolvida de forma mais rápida pelas próprias partes.

O receio de uma resposta por demais demorada por parte da justiça faz com que a conciliação seja vista pelas partes como uma solução desejável e, como ressaltam Mauro Cappeletti e Briant Garth, em muitos países, as partes que buscam uma solução judicial precisam esperar dois ou três anos, ou mais, por uma decisão exequível. Os efeitos dessa delonga, especialmente se considerarmos os índices de inflação, podem ser devastadores (CAPELETTI; GARTH, 1998).

Ainda sobre o tema observa Pimenta (2018, p. 24):

o excessivo número de reclamações trabalhistas anualmente ajuizadas no Brasil, o qual, por sua vez, acarreta o estrangulamento da Justiça do Trabalho em todos os seus graus de jurisdição (inclusive na fase de execução, destinada exclusivamente à satisfação dos créditos trabalhistas já reconhecidos, em definitivo, como devidos). Nesse estado de coisas, a consequência é natural e inevitável: uma Justiça assoberbada por um número excessivo de processos é, necessariamente, uma Justiça lenta e de baixa qualidade.

É esse o pano de fundo à vista do qual deve ser vista e examinada a questão da conciliação no âmbito da Justiça Laboral, como técnica indispensável, a um só tempo, de pacificação social e de condução à ordem jurídica justa, bem

como de racionalização da atividade jurisdicional, para torná-la mais efetiva. É indispensável, em primeiro lugar, afastar as concepções ultrapassadas, burocráticas, elitistas e correspondentes a concepções privatísticas do processo civil hoje já abandonadas até mesmo em sua disciplina de origem, as quais produzem uma atitude preconceituosa em relação à conciliação promovida em Juízo, como se esta fosse uma faceta menor da função jurisdicional e, como tal, merecedora de menor aprofundamento doutrinário e de menos prioridade.

Assim sendo, cada vez mais a conciliação passa a ser abraçada enquanto alternativa viável, desejável e estimulada.

Todavia, conforme esclarece Carvalho (CARVALHO, 2019) um alerta preciso ser feito, a celeridade não se confunde com pressa e, tampouco, com renúncia a direitos originariamente indisponíveis. O benefício por parte do trabalhador sempre deverá ser levado em consideração pelo juiz antes de homologar os termos da conciliação.

Ao se levar em consideração os fatores que foram apresentados até o momento, percebemos que a dimensão pacífica que caracteriza a conciliação passa a ser somente uma consequência lógica da razão utilizada para solucionar o problema.

Por meio do exercício racional do diálogo e, negociações realizadas pelas partes, o conflito deixa de existir abrindo espaço para uma saída pacífica. Como escreve Moreira (MOREIRA, 2003) pode-se dizer que a ideia central da conciliação é a composição amigável das partes, que solucionam o conflito de interesses mediante a intervenção do juiz.

A conciliação torna-se uma via interessante a partir do momento que resulta sendo a consequência de uma negociação entre as partes. Diferentemente de uma sentença que é imposta, a conciliação acaba sendo mais democrática, uma vez que as partes colocaram na mesa suas propostas e, a partir dos elementos apresentados, um meio termo é alcançado.

Diante dessa perspectiva Cappeletti e Garth (1998, p. 83-84) reafirmam os benefícios que uma conciliação traz, não somente para as partes, como também para o sistema jurídico como um todo, é o que podemos aprender da transcrição abaixo:

Existem vantagens óbvias 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 se fundam em acordo já estabelecido entre as partes. É significativo que um processo dirigido para a conciliação – ao contrário do processo judicial, que geralmente declara uma parte “vencedora” e outra “vencida” – ofereça a possibilidade de que as causas mais profundas de um litígio sejam examinadas e restaurado um relacionamento complexo e prolongado.

Por meio dos argumentos apresentados percebemos, então, que para além dos sujeitos envolvidos no conflito, a conciliação resulta sendo um importante instrumento que transcende o aspecto particular e beneficia um cenário bem mais abrangente, possibilitando assim que vários ideais sejam alcançados, como por exemplo, pacificação social e duração razoável do processo.

1.2 CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Buscando afastar o conflito, o conceito de pacificação social tornou-se um dos elementos base para que, cada vez mais, meios que visem afastar o confronto fossem aplicados dentro do seio da justiça do trabalho.

O diálogo e a negociação afastam a hostilidade para abrir espaço a uma aproximação entre as partes, permitindo que de tal forma a divergência existente seja encarada de forma menos antagônica e mais dialética.

Um dos princípios presentes dentro do processo trabalhista que se relaciona diretamente com o tema ora abordado e que traz em seu bojo as principais características do processo agora em análise é o princípio da conciliação.

Embora não existindo de forma expressa, o princípio da conciliação se configura enquanto herança histórica das antigas constituições e, ainda hoje, ganha destaque devido a sua importância dentro do contexto processual. Sobre esse aspecto, observa Bezerra Leite (2019, p. 114-115) em sua obra da seguinte forma:

O princípio da conciliação encontrava fundamento expresso nas Constituições brasileiras de 1946 (art. 123), de 1967 (art. 134), de 1969 (art. 142, com redação dada pela EC n. 1/69) e na redação original do art. 114 da Carta de 1988. Todas essas normas previam a competência da Justiça do Trabalho para “conciliar” e julgar os dissídios individuais e coletivos.

Com o advento da EC n. 45/2004, que deu nova redação ao art. 114 da CF, houve supressão do termo “conciliar e julgar”, cabendo agora à Justiça do Trabalho “processar e julgar”.

A omissão, contudo, não desnatura o princípio em estudo, pois ele continua existindo no plano infraconstitucional e não se mostra incompatível com o novo texto da Carta de outubro de 1988.

Mesmo diante da alteração apresentada, a conciliação não deixou de ser continuamente estimulada dentro do contexto processual trabalhista.

Levando em consideração um dos principais instrumentos de referência para a justiça trabalhista, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho, temos a menção ao termo Conciliação em vários pontos de sua estrutura, como é caso, por exemplo, dos artigos 764 e 831 em que assim encontramos:

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.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

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

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Ora, interessante observar que acordo e conciliação em várias ocasiões são tratados como sinônimos, entretanto quando se analisa de forma um pouco mais detalhada a definição dos dois conceitos, as diferenças se tornam perceptíveis.

Se diante da perspectiva prática acordo e conciliação são encarados, por vezes, enquanto duas faces da mesma moeda em decorrência do resultado produzido, na perspectiva conceitual a diferença se torna um pouco mais evidente.

O acordo, em sua conceituação, é compreendido enquanto um ajuste entre duas ou mais pessoas sobre uma dada situação, uma harmonização de interesses conflitantes. Assim sendo, como já salientado no decorrer do presente trabalho, o acordo passa a ser concebido enquanto resultado prático do ato conciliatório.

Como observa Oliveira (OLIVEIRA, 2016) a consequência material de uma conciliação é sempre um acordo. A conciliação dentro do universo traçado seria, portanto, o meio utilizado para a concretização do acordo. Para o referido autor:

Conciliação é, pois, a harmonização de duas ou mais pessoas para por fim há uma divergência. Pode ser um ato preliminar de solução de litígios. A conciliação se dará se as partes puderem transigir. Diz-se, também dela, que pode representar uma renúncia, uma transação, ou o reconhecimento de um direito (OLIVEIRA, 2016, p. 102).

Assim sendo, temos que conciliação passa a ser concebida enquanto instrumento judicial para que os acordos celebrados entre as partes passem a surtir seus efeitos tanto na visão prática, quanto jurídica.

1.2.1 CONCILIAÇÃO VERSUS TRANSAÇÃO

A conciliação não surge como um recurso exclusivo da justiça do trabalho. É um instrumento compartilhado entre as várias áreas do direito, justamente pelas vantagens e benefícios que, de forma geral, essa modalidade apresenta.

Buscando afastar o conflito e a judicialização como única forma de resolver as demandas apresentadas ao aparato judiciário, a conciliação surgiu dentro do âmbito jurídico justamente com o intuito de desafogar o mesmo, permitindo respostas mais rápidas e eficientes diante das reivindicações pleiteadas. Como observa Aquino Junior (2016, p. 37):

No Direito Brasileiro, o primeiro momento em que surgiu o termo conciliação foi nas Ordenações Afonsinas, por volta do século XVI. Em 20 de janeiro de 1519, foi criado o cargo de “aviador” ou “concertador”, que na prática possuía a função de estabelecer a paz e a harmonia entre os desavindos

Como destaca Delgado (2019) em sua obra, o que diferencia a conciliação realizada no âmbito da justiça do trabalho das demais formas de conciliação é justamente a forma com qual a mesma é realizada, o conteúdo e os sujeitos que participam. Nas palavras do autor:

A *conciliação judicial trabalhista* é, portanto, ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência do juiz, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extinguí-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abranger parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada. (DELGADO, 2019, p. 1732)

Do trecho apresentado percebemos, então, a existência de uma diferenciação entre conciliação e transação. Por mais que os dois conceitos apresentam como pano de fundo uma negociação, quando analisados mais a fundo percebemos que diferentes pontos os distinguem.

Conforme esclarece Delgado (DELGADO, 2019) a transação corresponde a um ato bilateral, podendo ser eventualmente plurilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações

entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (*res dubia*), ou seja, questões capazes de gerar uma dúvida razoável.

Conciliação, por outro lado, corresponde a um ato judicial por meio do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam a solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Sobre o conceito complementa Delgado com as seguintes palavras:

A conciliação, embora próxima às figuras anteriores, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extinguí-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abranger parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada. (DELGADO, 2019, p. 252-253)

Diante da diferenciação entre os dois institutos temos também a manifestação por parte de Schiavi (SCHIAVI, 2017) que, apresentando como fundamentação a atuação por parte do conciliador ou magistrado, assim diferencia os dois conceitos:

Transação é o negócio jurídico pelo qual as partes, mediante concessões reciprocas, põem fim a uma relação jurídica duvidosa, ou previnem a ocorrência do litígio. A transação pode ser judicial ou extrajudicial. É importante destacar que a transação provém das próprias partes, ou seja: elas próprias, sem a interferência do conciliador ou do magistrado, chegam a uma solução consensual do conflito.

A conciliação assemelha-se à transação, mas apresenta suas peculiaridades, pois a conciliação é obtida em juízo, com a presença do juiz ou do conciliador que participa ativamente das tratativas, inclusive fazendo propostas para a solução do conflito. A conciliação pode implicar renúncia ao direito ou reconhecimento do pedido. (SCHIAVI, 2017, p. 43)

Sendo assim, podemos afirmar que transação permanece com o foco centrado no processo negocial que ocorre entre as partes interessadas, enquanto a conciliação vai além. Para além da negociação, encontramos no processo conciliatório trabalhista a manifestação da autoridade judicial, a impossibilidade de negociar sobre certos aspectos e a exigência de uma homologação para que possa surtir seus efeitos.

1.2.2 O OBJETO DO ACORDO

O diálogo é parte fundamental do processo conciliatório. Por meio de conversas e negociações os sujeitos inicialmente em conflito abrem espaço para o surgimento de uma

solução que seja a mais satisfatória dentro do quadro de possibilidades. Por meio do diálogo e negociação a autonomia da vontade dos sujeitos se expressa de forma plena. Entretanto, tal liberdade de negociação, dentro de um contexto trabalhista, precisa ser limitada para que o fim proposto da referida justiça, qual seja, preservar os interesses de trabalhadores e empregadores, seja cumprido.

Aquino Junior (AQUINO, 2016) observa que dentro da justiça do trabalho a conciliação, diante de sua metodologia, não faz referência a jurisprudência ou à lei, mas tem em vista tão somente a vontade das partes para compor um acordo, utilizando, para isso, a força persuasiva da atuação do juiz. Elementos que caracterizam um processo, como contraditório, igualdade material entre as partes e a ampla defesa, são deixados de lado.

No mesmo sentido, quando analisamos a conceituação de conciliação apresentada por Bezerra Leite temos que “A conciliação é método de solução de conflitos trabalhistas em que as próprias partes fazem concessões recíprocas acerca dos seus direitos subjetivos.” (LEITE, 2019, p. 117). Ora, diante do quadro apresentado, no momento em que as partes negociam a ideia de concessões reciprocas deve estar fortalecida em suas mentes para que, de fato, o diálogo seja produtivo e a conciliação seja concebida.

Por mais que a conciliação seja concebida e atue enquanto uma via vantajosa, e que ofereça uma série de vantagens aos envolvidos, renúncia é uma concepção que deve estar bem presente na mente do empregado.

Como observa Souto (SOUTO, 2003), o empregado deve estar preparado, ao realizar uma conciliação, a possibilidade de não receber em sua totalidade as verbas devidas por parte do empregador. Justamente porque um dos principais fatores que influencia o empregador a aceitar um possível acordo é a vantagem que ele vai obter concretizando a conciliação.

Diante dessa perspectiva diversos questionamentos surgem fazendo com que uma visão mais crítica sobre a aplicação da conciliação nos conflitos trabalhistas, passa a ser um elemento bastante estudado e analisado pelos mais diferentes juristas. Cappelletti e Garth (1998, p. 87) já alertavam em sua obra:

A conciliação é extremamente útil para muitos tipos de demandas e parte, especialmente quando consideramos a importância de restaurar relacionamentos prolongados, em vez de simplesmente julgar as partes vencedoras ou vencidas. Todavia, embora a conciliação se destine, principalmente, a reduzir o congestionamento do judiciário, devemos certificar-nos de que os resultados representam verdadeiros êxitos, não apenas remédios para problemas do judiciário, que poderiam ter outras soluções.

Levando em consideração o presente temor insta esclarecer que, a liberdade conciliatória oferecida na esfera trabalhista, não é irrestrita. Mesmo as partes apresentando liberdade para negociar elementos do acordo que será celebrado, sempre alguns aspectos deverão ser observados.

Como destaca Oliveira (OLIVEIRA, 2016) existe um padrão de atuação, mesmo que o ajuste realizado pelas partes dispense em seu corpo a fundamentação legal, os princípios que balizam o direito do trabalho, tais como a proteção do hipossuficiente e a desigualdade das partes, sempre deverão ser respeitados. No mesmo sentido que Oliveira, complementa Pimenta com as seguintes palavras:

as transações extrajudiciais em matéria trabalhista são hoje grandemente limitadas pela legislação tutelar do trabalho (mais precisamente pelo § 2º do art. 477 da CLT), como decorrência direta do *princípio da proteção ao empregado*, que é peça fundamental e inafastável do edifício conceitual do Direito do Trabalho. Esse princípio da proteção, por sua vez, tem como seu corolário imediato e inafastável o *princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*, mediante o qual fica excluída a possibilidade jurídica de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos pelo trabalhador, no âmbito alcançado por aquela proibição (Pimenta, 2018, p. 33).

Mesmo diante de certas limitações o diálogo pacífico é um dos elementos que mais caracterizam acordo na seara trabalhista. Por meio do diálogo as partes apresentam seus pontos e, diante de uma solução que se mostre satisfatória, o acordo conciliatório passa a existir.

Seu constante estímulo permite que as partes possam considerar o conflito sob um novo olhar e possibilita que, mesmo diante do embate inicial, elas possam retomar a relação sem mais a existência do aspecto divergente.

1.2.3 ACORDOS E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Previstos e garantidos constitucionalmente, os direitos trabalhistas se apresentam enquanto restrição em face da qual as partes não podem, diante da formulação dos termos do acordo conciliatório, negociar livremente ou o trabalhador renunciar de forma unilateral.

A restrição encontra fundamentação no posicionamento adotado pelo Estado diante dos referidos direitos, pois, para além de proteger o trabalhador, visa-se por meio da regulamentação dos direitos trabalhistas garantir a estabilidade social, equalizando de tal forma a relação Capital/Trabalho (QUEIROZ, 2010).

Em face aos direitos sociais trabalhistas temos, então, um interesse social que transcende a vontade particular dos sujeitos, justificando consequentemente a restrição sobre a livre negociação deles.

Do ponto de vista normativo temos que a indisponibilidade de direitos trabalhistas encontra fundamentação de forma clara no artigo 9º da CLT diante do qual encontramos a impossibilidade de serem praticados atos com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho. Encontramos também previsões semelhantes nos artigos 444, caput, e 468, caput, da CLT, que assim estabelecem:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Conforme observa Delgado (DELGADO, 2019) a importância atribuída a tais direitos é tamanha que trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento.

Todavia, diante de uma controvérsia doutrinária existente sobre a extensão e rigidez da observância da indisponibilidade, Delgado (DELGADO, 2019) se posiciona no sentido diferenciar duas modalidades de indisponibilidade: a absoluta e a relativa. Por meio dessa diferenciação torna-se possível evidenciar o núcleo central a ser preservado em face aos referidos direitos. Conforme exposição de Delgado (2019, p. 254) assim temos:

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

Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade

absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico.

A distinção entre indisponibilidade absoluta e relativa permite também delimitar os contornos de uma possível flexibilização em face a uma possível negociação, pois conforme sustenta Delgado (DELGADO, 2019), as parcelas de indisponibilidade relativa seriam passíveis de transação, não de renúncia, obviamente, desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado.

Essa visão, entretanto, não é unânime, conforme esclarece Vóila Bomfim Cassar (CASSAR, 2017), os direitos classificados por Mauricio Godinho como “direitos de indisponibilidade relativa” seriam, na verdade, direitos de natureza privada criados pela vontade das partes, acima do mínimo legal. Dentro desse quadro traçados, tais direitos seriam passíveis de serem alterados ou transacionados, pois seriam, na realidade, direitos disponíveis.

O que transforma a disponibilidade de absoluta em relativa é a impossibilidade de alterações ou transações que causem algum prejuízo ao trabalhador, ou que ocorra alguma alteração *in pejus*.

No âmbito das conciliações a indisponibilidade dos direitos trabalhistas reflete na impossibilidade de negociar elementos de interesse coletivo, ou seja, elementos relacionados ao quadro de direitos de indisponibilidade absoluta.

Em face dos demais aspectos, será o juiz responsável pelo caso que, analisando e acompanhando o caso de forma concreta, identifica os contornos dos termos acordados e, eventualmente, aponta para alguma violação existente.

1.2.4 MODALIDADES DE CONCILIAÇÃO

Dentro do quadro atual encontramos a possibilidade de celebrar duas modalidades de conciliação, a conciliação judicial e a conciliação extrajudicial. Diante da forma judicial temos que tal modalidade ocorre dentro do trâmite do processo. Aqui as partes, na presença do juiz ou servidor especialmente designado, decidem de comum acordo solucionar a lide de forma pacífica por meio da negociação dos termos do acordo que será celebrado e homologado pelo referido magistrado.

Conforme apresentam Ana Cristina de Melo Silveira e Raquel Betty de Castro Pimenta, no seio da justiça trabalhista a CLT estabelece a obrigatoriedade da tentativa de conciliação na abertura da audiência e no final, antes do juiz proferir sua sentença (SILVEIRA; PIMENTA, 2014). Conforme deparamos da leitura dos artigos 846 e 850 assim encontramos:

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.

Conforme destacam as autoras, a importância atribuída ao processo de conciliação é tamanha que sua tentativa constitui condição de validade para a sentença. (SILVEIRA; PIMENTA, 2014) Nessa linha, conforme vem sendo apresentado no presente trabalho, a conciliação passou a ser abraçada pela justiça trabalhista como meio efetivo para solucionar uma parte dos altos números de processos presentes em seu seio.

Um pouco afastada do padrão tradicional, a conciliação extrajudicial veio para auxiliar as partes que desde o início já estão prontas para realizar os ajustes necessários e se comprometerem diante da celebração de um acordo. Nas palavras de Ana Cristina de Melo Silveira e Raquel Betty de Castro Pimenta (2014, p. 373):

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.

Introduzida pela Lei nº 13.467/2017 a conciliação extrajudicial passa ser vista enquanto expressão da jurisdição voluntária e, encarna totalmente o desejo pela solução pacífica, célere e voluntária que se propõe a conciliação.

1.2.5 HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS

Ao fazer uma leitura da CLT percebemos que em vários momentos o termo conciliação se faz presente. Os artigos 764, 831 e 846 são exemplos de quanto a conciliação se torna um elemento cada vez mais incentivado no âmbito da justiça do trabalho em sua realização. Em tais artigos encontramos que em vários momentos a conciliação será promovida buscando, com isso, fazer com que cada vez mais as partes busquem encontrar um termo que seja satisfatório para todos. Da leitura do artigo 764 temos:

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.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Aqui percebemos o quanto a conciliação é estimulada, sendo proposta em vários momentos. Destaque também é dado ao juiz enquanto terceiro sujeito integrante da relação que, estranho ao conflito, auxilia as partes para que uma solução satisfatória seja alcançada.

Já no artigo 831 o destaque é dado para o caráter definitivo que a conciliação apresenta, dado que, após sua realização e consequente homologação o termo de conciliação estabelecido se torna irrecorrível. Da leitura assim percebemos:

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

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. (*Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000.*)

Do presente artigo percebemos a importância atribuída aos acordos realizados e da leitura dos três artigos destacados se inicia a perceber a aplicação prática dessa modalidade dentro do âmbito processual do trabalho.

Diante do artigo 846 temos, mais uma vez, destaque dado a conciliação, dessa vez tratada como um rito de passagem que precisa ser realizado antes de iniciar de fato a audiência, *in verbis*:

Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (*Redação dada pela Lei nº 9.022, de 1995*)

§ 1º Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. (*Incluído pela Lei nº 9.022, de 1995*)

§ 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. (*Incluído pela Lei nº 9.022, de 1995*).

Por tais considerações, ao ser realizado o acordo, para que possa de fato gerar seus efeitos, precisa ser homologado pelo juiz.

Dentro do quadro exposto, fica também o magistrado encarregado, para além dos aspectos formais, de verificar particularidades relacionadas ao âmbito material, analisando de fato se com a realização do acordo o trabalhador não está abrindo mão de direitos trabalhistas já adquiridos.

2. CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Saindo da primeira audiência o senhor Francisco ainda não compreendeu de fato a situação, a celebração de um acordo se mostra ser uma alternativa longe de ser a ideal. A empresa parece estar aberta ao diálogo, mas a proposta apresentada ainda está longe de ser o que o Senhor Francisco esperava, o advogado que o está assistindo decide então esclarecer mais um pouco sobre as possibilidades de uma eventual conciliação em outros momentos no decorrer do processo.

Transitado pelo aspecto mais conceitual relacionado ao processo conciliatório vamos agora analisar, diante da perspectiva processual o desenvolvimento da conciliação no âmbito processual da Justiça do Trabalho.

2.1 PROCEDIMENTO COMUM (SUMÁRIO, SUMARÍSSIMO E ORDINÁRIO)

Como vem sendo apresentado, a conciliação surge na fase processual, como forma pacífica para encerrar o conflito e, assim sendo, em vários momentos será proposta para favorecer um diálogo entre as partes.

No procedimento ordinário será recomendada no início da audiência, antes da apresentação da resposta do réu e, após o prazo das razões finais, conforme podemos perceber da leitura dos seguintes artigos da CLT:

Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (*Redação dada pela Lei nº 9.022, de 1995*)

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.

A abertura para a concretização da conciliação se revela ainda maior quando se trata do rito sumaríssimo pois, em tal caso, a negociação pode ser tentada ao longo de toda a audiência, conforme transparece da leitura do artigo 852-E da CLT:

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência. (Incluído pela Lei nº 9.957, de 2000).

Essa primeira tentativa de conciliação é uma inovação recente e, como destacam Rodolfo Pamplona Filho e Tercio Roberto Peixoto Souza (PAMPLONA; SOUZA, 2020), é algo que não agradou a todos, recebendo críticas dos operadores da área justamente pela fragilidade da situação. Nas palavras dos autores a vulnerabilidade da situação deriva do fato que as partes, em um primeiro momento, não conhecem ainda de fato a matéria de defesa e os elementos de prova de seu *ex adverso* e isso prejudica em muito a possibilidade de uma eventual negociação justa dado que, nesse primeiro momento, as partes não sabem quais são ou quão frágeis são as alegações de seu oponente.

Ainda sobre o tema destacam os autores que, antes da edição da Lei n. 9.022 em 1995, o primeiro ato a ser praticado pelo juiz era a leitura da inicial seguido pela resposta do réu, sendo a tentativa de conciliação deixada para um segundo momento, um momento processual próprio. Todavia, com a edição da referida Lei a conciliação passou a ser o foco e primeiro ato judicial a ser realizado.

Vale destacar que tamanha é a importância dada a esse momento de diálogo entre as partes que a ausência da conciliação pode gerar a nulidade processual conforme podemos perceber da leitura dos seguintes julgamentos dos tribunais da primeira e quarta Região.

Conforme decisão da 7ª turma do Tribunal Regional da 1ª Região - TRT-01 temos o seguinte entendimento:

AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO CANCELADA. SEGUNDA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO INEXISTENTE. NULIDADE PROCESSUAL. O cancelamento da Audiência de Instrução e Julgamento pré-determinada que inviabiliza a segunda tentativa de conciliação, um imperativo de ordem pública, tem como desfecho a nulidade da sentença por descumprimento de iter proceduralista (TRT-01 – 7ª turma – RO 01005944920175010074 – Relator: Theocrito Borges dos Santos Filho – Publicação: 02/02/2018)

Fortalecendo ainda mais a importância da tentativa conciliatória em âmbito processual a sétima turma do TRT-01 fortaleceu seu entendimento por meio do seguinte Acordão:

JULGAMENTO ANTECIPADO DA LIDE. ARTIGO 285-A DO CPC. INOBSERVÂNCIA DO RITO PROCESSUAL TRABALHISTA. A disciplina processual trabalhista possui regramento próprio, sendo indispensável a citação da reclamada e a tentativa de conciliação para a validade do processo do trabalho, na forma dos artigos 764, 846 e 850 da CLT. (TRT – 1- RO: 00020021220145010482 RJ, Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, Data de Julgamento: 20/09/2014, Sétima turma, Data de Publicação: 08/10/2014)

No mesmo sentido a 6ª turma do Tribunal Regional da 4ª Região por meio da seguinte jurisprudência enfatiza a importância do estímulo a conciliação enquanto uma etapa fundamental dentro do processo:

NULIDADE PROCESSUAL. NÃO REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA. AUSÊNCIA DE PROPOSTA CONCILIATÓRIA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DA PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL. A não realização de audiência e a ausência de propostas conciliatórias viola as regras próprias do processo do trabalho, consubstanciadas nos artigos 846, 850 e 764 da CLT. Nulidade que se reconhece. Outrossim, o indeferimento de produção da prova testemunhal por meio da qual a parte busca comprovar tese relativa à matéria fática controversa, seguido de julgamento contrário, implica cerceamento de defesa, com a consequente declaração de nulidade dos atos processuais subsequentes. (TRT-4-ROT: 00208968020185040201, Data de Julgamento: 23/07/2020, 6ª Turma)

Tal entendimento encontra fundamentação no fato que a ausência de uma tentativa conciliatória se configura enquanto ato prejudicial às partes, justificando para tanto a nulidade. No entanto, insta esclarecer que sobre esse ponto existem algumas controvérsias e como destacam mais uma vez Rodolfo Pamplona Filho e Tercio Roberto Peixoto Souza

(PAMPLONA; SOUZA, 2020) e o próprio TST já se pronunciou, algumas vezes, no sentido de reconhecer que mesmo a ausência da renovação da proposta de conciliação não enseja irregularidade processual. Conforme defendem os supracitados autores:

A nosso sentir, em que pese a relevância social da segunda tentativa de conciliação, não se deveria inquinar como nulo o feito no qual não houvesse a aludida tentativa. Com efeito, se é certo que a paz social é o que se pretende com o processo; não é menos correto dizer que a positivação máxima do conflito se dá justamente perante o Judiciário. Se houver o sincero interesse de qualquer dos litigantes em compor o conflito, não é a tentativa oficial, ou a falta dela, o suficiente para induzir ou vetar o acordo. Daí por que parece adequado o entendimento majoritário no sentido de ser a segunda tentativa de conciliação apenas uma faculdade, não se presumindo qualquer nulidade. Apenas em sendo evidenciado algum prejuízo seria possível reconhecer a irregularidade (PAMPLONA. SOUZA, 2020, p. 714)

Cristalizada fica a importância da conciliação, cristalizada fica também a busca por uma solução pacífica do conflito e sua aplicação no âmbito processual. Diante dos pontos apresentados em vários momentos percebemos a importância atribuída pela justiça trabalhista ao processo conciliatório, processo este que perdura por todo o trâmite processual e, em certos casos, até depois dele.

2.2 FASES PROCESSUAIS QUE ADMITEM A CELEBRAÇÃO DE ACORDOS (CONHECIMENTO E EXECUÇÃO)

A busca por uma solução pacífica faz com que a conciliação seja vista enquanto modelo ideal a ser perseguido na esfera trabalhista. Como observado, em vários momentos na fase de conhecimento a conciliação será proposta e incentivada para que as partes envolvidas no conflito ali discutido tenham de fato um momento de abertura para o diálogo.

Diante da realização da conciliação encontramos a possibilidade de sua concretização tanto na fase de conhecimento quanto da fase de execução. Como destaca Schiavi (SCHIAVI, 2016) na fase de conhecimento uma vez homologado o acordo por parte do juiz temos a extinção do processo com a resolução de mérito¹, na fase de execução, para além da atenção redobrada por parte do juiz ao apreciar os termos da conciliação realizada, temos também a obrigação por parte do magistrado de realizar a oitiva prévia do reclamante antes de homologar

¹ exceto quanto às contribuições devidas à Previdência Social (art. 831, parágrafo único, da CLT), e não podem ser atacadas por recurso ordinário, somente por ação rescisória.

o acordo, advertindo-o de tal forma sobre o ato que pretende realizar e suas consequências para o processo.

Insta destacar que, diferentemente da fase de conhecimento, na execução trabalhista não há regulamentação na CLT sobre a conciliação, sendo assim o Código de Processo Civil passa a ser aplicado de forma subsidiária. A conciliação enquanto possível instrumento a disposição das partes na execução encontra respaldo legal nos artigos 771 e 772 do Código de Processo Civil e, conforme destaca Schiavi (SCHIAVI, 2016), mesmo não sendo uma prática comum de ocorrer, as audiências de conciliação vem acontecendo e apresentando resultados satisfatórios principalmente nos processos em que a execução se alastrou por um tempo sem uma solução. Ainda sobre o tema destaca o referido autor:

Muitos Tribunais Regionais do Trabalho, espontaneamente, já implantaram núcleos de solução consensual de conflitos, alguns exclusivos de execução, com o auxílio de mediadores e conciliadores, sob a presidência de um Juiz do Trabalho. Esses núcleos têm obtido ótimos resultados com pouquíssimos gastos, abreviando em muito o tempo de tramitação dos processos. Além disso, a experiência nos tem demonstrado que um conciliador ou até mesmo um mediador, com treinamento específico e maior disponibilidade temporal, pode ter maior habilidade e poder de convencimento quanto às partes, até mesmo que o Juiz do Trabalho, o qual, como regra, está assoberbado de trabalho. (SCHIAVI, 2016, p. 104)

Dando ênfase ao papel da conciliação na fase de execução o CNJ vem acompanhando e incentivando a realização de tal prática como forma de diminuir o tempo de tramitação dos processos na justiça trabalhista. Conforme noticiado pelo Conselho² a inclusão de mais uma audiência de conciliação ao longo do trâmite do processo trabalhista, antes do início da fase de execução, fez com que a juíza Kathleen Mecchi Stamato, coordenadora do núcleo de Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15^a Região (SP) – CEJUSC-JT de segundo grau, conseguisse reduzir em até um ano o trâmite total dos processos.(CNJ,2018).

Tal iniciativa contribuiu para que a conciliação passasse a ser indicada como modalidade ainda mais preciosa para os diferentes aspectos do trâmite processual, conforme a experiência relatada pela juíza:

² Notícia retirada do site oficial do CNJ. Andrade Paula. Conciliação: iniciativa reduz prazo de tramitação de execução trabalhista. CNJ. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conciliacao-iniciativa-reduz-em-quase-um-ano-a-tramitacao-de-execucao-trabalhista/>. Acesso em: 05 de out. de 2020.

Entre agosto e outubro de 2017 foram feitas 343 audiências dentro desta nova modalidade. Destas, 143 renderam em acordos, em 123 os cálculos foram homologados, sendo pagos R\$ 3,3 milhões. Cerca de 629 partes foram atendidas. “Tivemos 77% de aproveitamento e conseguimos reduzir em um ano e meio, em média, o tempo de conclusão de um processo. (CNJ, 2018)

As vantagens da prática conciliatória vêm, portanto, ganhando cada vez mais destaque principalmente diante da notável redução dos prazos de tramitação do processo não somente na fase de conhecimento, como também, na de liquidação.

Conforme notícia do CNJ o prazo médio da fase liquidação nos processos em curso nas Varas do Trabalho de ano de 2017 foi de 222 dias no rito sumaríssimo e de 374 dias nos processos não submetidos ao rito sumaríssimo. Com a realização da conciliação/mediação o tempo reduz consideravelmente, sendo associado ao período de uma sessão, ou seja, de 30 a 60 minutos em média³.

Sendo assim, a orientação para que a conciliação seja efetivada passa a ser cada vez mais recomendada diante dos resultados satisfatórios que vem apresentando.

2.3 HOMOLOGAÇÃO – REQUISITOS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Como destacado em alguns momentos, para que o acordo realizado no processo conciliatório possa surtir seus efeitos, ele precisa ser homologado pelo magistrado. Ao ser efetivada a homologação o processo termina com julgamento de mérito e, conforme o artigo 831 da CLT, torna a decisão irrecorrível, consoante aprendemos da leitura do referido artigo:

Art. 831. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Conforme percebemos o acordo torna-se coisa julgada e, salvo para o caso da Previdência Social, somente poderá a decisão ser desconstituída por meio de ação rescisória.

Todavia, conforme apresenta Francisco Metón Marques de Lima (LIMA; LIMA, 2019), o termo homologação indica uma série de acepções aplicadas tanto no âmbito judicial quanto no extrajudicial. Atendo-se ao âmbito judicial temos⁴, nas palavras do autor que:

³ Notícia disponível no site oficial do CNJ, disponível em: Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conciliacao-iniciativa-reduz-em-quase-um-ano-a-tramitacao-de-execucao-trabalhista/>. Acesso em: 05 de out. de 2020.

⁴ O autor apresenta também as homologações realizadas pelo sindicado ou outro órgão competente previstos nos artigos 500 e 507-B da CLT (LIMA, 2019, p. 436)

a) as homologações judiciais podem ser compreendidas em pelo menos três sentidos: 1) as de jurisdição voluntária ou graciosa. Aqui não há partes, mas sim interessados. O juiz não decide, apenas soleniza a vontade dos interessados, fazendo as adaptações necessárias para ajustá-la ao ditame legal. Com esta conotação, homologam-se as opções dos estáveis pelo regime do FGTS e os acordos extrajudiciais de que tratam os arts. 658 e 855-B-E, implantados pela Lei n. 13.467/17. 2) as de jurisdição contenciosa, em que o juiz homologa o acordo que as partes fazem, manifesto por petição ou em audiência, inclusive em dissídio coletivo do trabalho; neste bloco se enquadra também o pedido de desistência; 3) a homologação dos cálculos na liquidação de sentença já ganha outra significação, porque pode gerar um contencioso, que ressurge lá nos embargos à execução; (LIMA.LIMA, 2019, p. 236-237)

Ora, traçado os primeiros delineamentos acerca da homologação, vamos agora analisar de forma um pouco mais pormenorizada os vários aspectos que caracterizam a homologação dos acordos conciliatórios na esfera trabalhista.

A conciliação surge enquanto uma possibilidade, não uma obrigação. As partes de comum acordo decidem ajustar os termos de um eventual acordo conforme melhor entendimento das suas realidades. Entretanto conforme destacam Rodolfo Pamplona Filho e Tercio Roberto Peixoto Souza (SOUZA, 2020) o juízo não está obrigado a homologar os termos do acordo proposto pelas partes. Tal afirmação encontra fundamentação no artigo 142 do CPC, bem como na súmula 418 do TST, *in verbis*:

Art. 142. Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé.

Súmula 418 do TST

Mandado de segurança visando à concessão de liminar ou homologação de acordo. A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

No entanto, conforme esclarecem os referidos autores, mesmo sendo uma faculdade isso não retira a necessidade por parte do juízo de fundamentar a decisão, permitindo de tal forma às partes apresentar recurso contra a decisão não fundamentada. (PAMPLONA; SOUZA, 2020)

Ainda sobre o tema, mais uma indagação surge, conforme reflexão de Pamplona e Souza (PAMPLONA; SOUZA, 2020), seria necessária a homologação do acordo para que ele possa produzir seus efeitos jurídicos? Conforme apresentação dos referidos autores temos a seguinte conclusão:

Do ponto de vista material, não se faz necessária a homologação da vontade das partes. Contudo, do ponto de vista processual, a sentença homologatória é indispensável, já que apenas com a manifestação judicial é que se poderá dar início à execução forçada daquilo que tiver constado na transação inadimplida e mesmo é estabilizada a relação jurídica processual. Ou seja, sem a homologação, o credor fica sem o título executivo judicial, mas na melhor das hipóteses com título executivo extrajudicial (PAMPLONA e SOUZA, 2020, p. 719).

Situação um pouco mais delicada reveste a homologação extrajudicial e, assim sendo, ao abordar o referido tópico resulta interessante fazer um esclarecimento prévio sobre a jurisdição voluntária quanto forma de solução de conflitos.

Introduzida no âmbito trabalhista pela Lei n. 13.467/2017, tal modalidade surgiu no contexto da justiça do trabalho através da homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Tal inovação apresentou como fundamento de sua criação o desejo do legislador de diminuir os litígios na justiça trabalhista e, consequentemente, de reduzir o número de ações trabalhistas na referida justiça.

Diferentemente do que ocorre nos casos da jurisdição contenciosa, na voluntária temos uma atuação mais administrativa diante da demanda apresentada pelo interessado. Diante da definição e conceituação dos dois institutos temos o esclarecimento de Branco (BRANCO, 2018) a qual entende que a jurisdição contenciosa é uma modalidade constitucionalmente necessária, vez que assegura a materialização da garantia constitucional da tutela efetiva de direitos trabalhistas contrapondo-se, por outro lado, com a jurisdição voluntária a qual seria uma jurisdição composta por atividades administrativas que, eventual e parcamente, a lei atribui à magistratura, mas que também podem ser atribuídas a órgãos do Estado ou mesmo do sindicato. Ainda sobre o tema esclarece Schiavi (SCHIAVI, 2018) “A atividade dos órgãos do Poder Judiciário, ao exercer a jurisdição voluntária, consiste em dar validade a negócio jurídico entre particulares que, pela importância e seriedade de que se reveste o ato, necessitam da chancela judicial”.

A prática da jurisdição voluntária passa, então, a ser uma faculdade concedida as partes para que estas cheguem a uma solução de comum acordo e busquem a justiça somente como forma de chancelar aquilo que já foi acordado. Conforme destacam Pamplona e Souza (2020, p. 721):

Trata-se de procedimento de jurisdição voluntária visando, justamente, na hipótese em que as partes estejam de acordo com os termos de eventual alteração contratual ou da sua extinção, formularem pedido conjunto ao juízo

a fim de que, submetida a questão ao Poder Judiciário, esteja a solução decorrente da avença albergada pela coisa julgada

Presente na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 855-B a 855-E, a jurisdição voluntaria passou a ser um ponto elogiado por alguns e criticado por outros sob a alegação de que a administração pública e, com isso, o Poder Judiciário estaria restrito de tal forma a validar negócios jurídicos de interesse privado.

Por meio da leitura dos artigos citados torna-se possível traçar os primeiros delineamentos dessa modalidade de solucionar questões relacionadas ao âmbito trabalhista. Nesses termos, assim encontramos na Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.
 § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.
 § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.'

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.
 Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Como primeiro delineamento temos que a CLT, diante da homologação dos acordos, segue o mesmo procedimento do CPC perante a exigência da representação das partes por advogados distintos. Sendo assim temos, como aponta Castro (CASTRO, 2018), uma exceção ao *ius postulandi*, princípio este tão caro a Justiça do Trabalho, recebendo para tanto uma série de questionamentos por alguns operadores da área.

Todavia, vale ressaltar que tal medida apresenta um fundo de proteção ao trabalhador, visto que, como apontam Pamplona e Castro (PAMPLONA; CASTRO, 2020) por meio de patronos distintos a chance de uma negociação mais justa, com concessões reciprocas se torna algo mais concreto e possível de ocorrer.

Ademais, nas palavras de Castro (CASTRO, 2018), o artigo 855-b, passa a exigir uma postura mais ativa e ética por parte do advogado e, assim sendo, conforme apresenta a referida autora:

Cabe ao advogado atuar de maneira ética, recusando a contratação pela parte que o procura apenas para assine a petição, formalizando o acordo. Ao ser procurado pelo empregado ou pelo empregador o advogado deve analisar a relação de emprego existente e verificar se ocorreram, no curso do contrato, as violações a direitos ou se o valor ofertado à parte, a título de acordo, realmente condiz com o que lhe é devido. Nesse caso, o advogado deverá zelar pelos interesses da parte e auxiliar na celebração do acordo de forma que seja observada a ordem jurídica vigente. O advogado deverá verificar se a importância apresentada ao empregado, a título de quitação, corresponde ao que lhe é devido ou se o empregador visa apenas à constituição de um título judicial, com a declaração da quitação integral das verbas rescisórias e contratuais. O advogado deve velar pela garantia da satisfação dos direitos do empregado, não permitindo que o empregador, em conduta abusiva, se aproveite da necessidade econômica do empregado para lhe pagar importância ínfima e aquém do que realmente lhe é devido. Bem como não poderá admitir a sua celebração caso o acordo viole, por exemplo, preceito de ordem pública. Em suma, espera-se das partes, dos advogados e do juiz uma atuação pautada nos princípios da boa fé e da cooperação, conforme arts. 5º e 6º do CPC, de modo a assegurar que o acordo extrajudicial entabulado entre as partes esteja em conformidade com o que é devido ao empregado e que não se trata de uma forma de desvirtuar a devida quitação das verbas rescisórias e/ou contratuais (CASTRO, 2018, p. 233)

Superada essa primeira questão acerca da representação dos interessados, temos que a petição de homologação de autocomposição deve respeitar todos os requisitos da petição inicial, bem como deve preencher os requisitos de validade do negócio jurídico.

Conforme apresenta Scalercio (SCALERCIO, 2018), diante da análise do pedido de homologação o juiz pode ou não homologar o acordo, conforme regulamenta o artigo 765 da CLT e, em caso de negativa, cabe recurso ordinário ao Tribunal Regional competente.

Ainda dentro do quadro de possibilidades que podem ocorrer, existe também a chance do poder judiciário designar elementos adicionais para adequar os termos às exigências do direito e da justiça, bem como pode o magistrado, em caso de dúvida relevante, designar audiência para esclarecer todos os pontos ainda incertos. Após a discussão e análise de todos os pontos incertos decide então o juiz por homologar ou não o acordo e, conforme esclarece Scalercio (2018, p. 134):

caso as partes sejam ouvidas em audiência, cabe ao magistrado homologar ou não o acordo; e no caso de não homologação, o acordo extrajudicial terá eficácia liberatória quanto às quantias nele especificadas, contanto tenham sido pagas ao trabalhador. Sendo assim, caberá ao trabalhador ingressar em juízo com ação trabalhista tendente a receber. Por outro lado, caso haja a homologação do acordo, esta decisão será irrecorrível aos interessados, exceto ao Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS que, nos termos do art. 831 da CLT, poderá recorrer

No cenário traçado o juiz tem a liberdade para homologar ou não o acordo apresentado pelas partes, essa é a orientação dada pelo TST por meio da Súmula 418, *in verbis*:

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017
A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Importante enfatizar que tanto no caso de acordo judicial quanto extrajudicial em caso de negativa de homologação, deverá o juiz fundamentar sua decisão permitindo de tal forma que as partes possam agir em caso de entendimento diverso.

Por fim, resta ainda da esclarecer que, uma vez homologado o acordo, caso ele não seja cumprido de forma espontânea, poderá ser executado nas Varas do trabalho, visto que, possui natureza de título executivo judicial conforme art. 515, III do CPC.

2.4 NATUREZA JURÍDICA DO ACORDO

São várias as correntes existentes que buscam definir a natureza jurídica da conciliação trabalhista. Conforme apresenta Aquino Júnior em seu trabalho (AQUINHO; 2016), podemos identificar três correntes principais.

Para a primeira temos a conciliação enquanto função jurisdicional, pois ao juiz é atribuído um papel fundamental para a efetivação da conciliação, dado que, por meio de seu auxílio e controle, as partes formulam suas vontades em conformidade com os preceitos do ordenamento jurídico trabalhista. Nessa primeira corrente encontramos o posicionamento de José Roberto Freire Pimenta que fundamenta sua escolha com a seguinte argumentação:

Nessa perspectiva, cumpre aqui relembrar que o magistrado não é um mero "homologador" passivo de todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes. Se o juiz moderno (e especialmente o juiz do trabalho, cuja atuação tem carga inquisitorial ainda mais intensa) não é e nem pode ser uma estátua de pedra que deva permanecer distante e impassível diante da luta processual travada pelos litigantes (cabendo-lhe, ao contrário, participar ativamente do processo, de forma a assegurar que este cumpra sua finalidade de concretizar a vontade abstrata da lei e de pacificar, com justiça, a lide levada a seu conhecimento), também não pode ele, ao examinar a proposta de conciliação submetida pelas partes, limitar-se apenas a verificar se todas as formalidades legais foram atendidas e a assegurar a inexistência de qualquer vício de consentimento (PIMENTA. LOCKMANN, 2014, p. 37)

Para a segunda corrente a conciliação possui natureza contratual, visto que seria o resultado da autonomia da vontade das partes envolvidas no acordo e, conforme apresenta José Maria de Aquino Júnior (AQUINO, 2016), a conciliação seria semelhante a um negócio jurídico reconhecido pelo estado. Ademais, para essa corrente a conciliação não gera coisa julgada e não há juízo de mérito pois, o intuito da conciliação, segundo essa vertente, seria justamente o de evitar o processo.

Por fim, para a terceira corrente a conciliação tem natureza híbrida, apresentando tanto elementos contratuais quanto jurisdicionais. Do contrato adquire o aspecto do acordo de vontades e do modelo jurisdicional prevalece o aspecto dos efeitos que a conciliação produz, principalmente no que diz respeito a formação da coisa julgada.

Decerto um posicionamento mais condizente com as diretrizes trabalhistas se aproxima com a postura de um magistrado mais ativo e como isso, com a primeira corrente, pois conforme esclarece José Roberto Freire Pimenta (PIMENTA, 2014) o papel do juiz no processo conciliatório é fundamental para a equalizar juridicamente partes que são materialmente desiguais e garantir, de tal forma, que os direitos tanto da espera privada quanto de interesse da sociedade em geral sejam respeitados.

2.5 ACORDO CONCILIATÓRIO VERSUS RECURSO

A conciliação no momento de sua concretização e consequente homologação por parte do Juiz do Trabalho torna-se coisa julgada e, enquanto tal irrecorrível, a não ser por meio de ação rescisória.

Importante destacar que, em face a proposta apresentada pelas partes, apresenta o magistrado certa liberdade para homologar ou não o acordo. Conforme esclarece Schiavi (SCHIAVI, 2017) o juiz não está obrigado a homologar a conciliação, dado que não é um direito das partes, mas um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado. Todavia, é importante salientar que, por ser o meio mais indicado para a resolução dos conflitos trabalhistas deve o Juiz do Trabalho apresentar os motivos pelos quais optou por não homologar a avença.

Como apresentado no tópico 2.3 do presente trabalho, o recurso cabível para combater decisão de recusa de homologação de acordo é o Recurso Ordinário e, em caso de homologação, o recurso cabível é a ação rescisória em decorrência do entendimento que homologação faz coisa julgada, conforme estabelecem as Súmulas nº 100, item V, e 259 do TST, *in verbis*:

Súmula nº 100 do TST - AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA.

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

Súmula 259 do TST - TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA.

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Interessante é destacar também a possibilidade de realizar a conciliação em fase recursal, pois conforme apresenta Cooper (2014) “Na fase recursal, nada impede que no Tribunal os contendores se conciliem, já havendo nos autos, se condenada a empresa em pecúnia, o depósito *ad recursum* (art. 899 e parágrafos, CLT), que pode ser utilizado na composição”.

Nessa linha de reflexão, conforme esclarece o portal do TRT-4 (2020)⁵, a realização de sessões de conciliação ou mediação nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - Cejuscs-JT de segundo grau pode ser solicitada por qualquer uma das partes, mediante petição dirigida ao relator, ou pode ser provocada pelo próprio relator do processo.

Como para os processos em trâmite nas primeiras instâncias, nos tribunais, para além dos momentos específicos para realizar a tentativa de conciliação, também será possível manifestar o desejo de conciliar em qualquer fase do processo, por requerimento de uma ou ambas as partes, bem como, por meio de provação do magistrado vinculado à ação.

A ênfase dada a tentativa conciliação surge justamente de todos os elementos que caracterizam o processo do trabalho. Conforme destaca Sena (SENA, 2007) tal modalidade faz com que aspectos relacionados a celeridade e efetividade sejam atendidos. Diante da importância da conciliação da solução dos conflitos assim escreve José Roberto Freire Pimenta:

a conciliação judicial e extrajudicial tem constituído uma das principais vertentes exploradas por todos os operadores do Direito comprometidos com o aprimoramento dos sistemas jurídicos em geral e de seus correspondentes mecanismos de solução de litígios. A busca da efetividade do direito processual, concebido este como mecanismo de concretização do direito material do qual é ele o instrumento inafastável, tem trabalhado várias questões que são complementares. Em síntese, procura-se abandonar o

⁵ Como tramita um processo. Trt4. 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/como-tramita>. Acesso em: 12 de out. 10 de 2020

tecnicismo e o formalismo excessivos para construir o já mencionado *processo de resultados*, capaz de concretizar, na realidade prática e dentro de um tempo razoável, a finalidade precípua da função jurisdicional: a pacificação, com justiça, dos conflitos intersubjetivos de interesse (PIMENTA. LOCKMANN, 2014, p. 26)

Celeridade e desejo de solucionar de forma pacífica a questão fazem com que a conciliação seja abraçada em diferentes momentos do processo. Conforme decisões jurisprudenciais torna-se possível perceber a celebração de acordos conciliatórios até mesmo após a fase de conhecimento, como é o caso da seguinte decisão:

AGRAVO DE PETIÇÃO CONJUNTO DAS PARTES. ACORDO CELEBRADO NA FASE DE EXECUÇÃO.

HOMOLOGAÇÃO. O princípio da conciliação nos litígios trabalhistas emerge do art. 764, *caput*, da CLT, constando no § 3º o direito das partes de celebrar acordo mesmo após encerrado o juízo conciliatório. Com isso verificamos ser da essência do processo do trabalho a conciliação dos interesses entre capital e trabalho, a qual emerge mesmo na fase de conhecimento, quando o magistrado tem o dever de propor a conciliação ao abrir a audiência (art. 846 da CLT) e após o momento para razões finais das partes (art. 850 da CLT). Ou seja, ainda que incida no processo do trabalho o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas em razão da conexão do rito processual com o substrato de direito material que lhe constitui o objeto, o fato é que é da essência do ato de conciliar a apresentação de concessões mútuas, ato esse que vai ao encontro das normas processuais fundamentais referidas nos arts. 2º e 3º do NCPC. Dessa maneira, na ausência de elementos processuais que indiquem a prática de fraude, de simulação ou de outros vícios que maculem o negócio jurídico (arts. 138 a 165 do CC), entende-se ser dever do Juízo a sua homologação, ainda mais diante de um contexto como o dos presentes autos, em que inexiste razão fática e/ou jurídica para que não seja homologado o acordo nos exatos termos estipulados pelas partes, prevendo a quitação do processo e do contrato de trabalho. Recurso provido. (TRT- 4 – AP:00206412920165040772, Data de Julgamento: 09/03/2020, Seção Especializada em Execução)

Assim sendo, percebemos que para além do ato de conciliar grande ênfase é atribuída aos fatores por trás da conciliação. Por meio de sua realização a pacificação, bem como a resolução dos conflitos intersubjetivos de interesses são alcançados de forma justa e em tempo razoável, isso sem deixar de lado o elemento característico da justiça do trabalho, qual seja, a proteção ao trabalhador.

3 CONCILIAÇÃO NA PRÁTICA JUDICIÁRIA TRABALHISTA

Tendo como base as premissas apresentadas sobre a possibilidade e incentivo na realização de acordos na esfera judicial trabalhista o presente trabalho pretende realizar, nas

próximas páginas, uma análise dos acordos celebrados, dentro de um determinado lapso temporal nas varas do trabalho do município de João Pessoa. Tal pretensão tem como objeto de pesquisa uma análise dos aspectos das conciliações homologadas nessas varas: perfil das partes litigantes, os valores demandados inicialmente e o valor acordado, bem como analisar a presença de negativas de homologação por parte do magistrado responsável pela lide.

3.1 CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA

A solução pacífica e o diálogo são dois elementos que descrevem a conciliação enquanto meio que harmoniza conflitos das mais variadas relações humanas. Na esfera trabalhista tal método se destaca pelos diversos benefícios que oferece, não só para as partes conflitantes, como também, para a própria justiça.

Para tornar o processo conciliatório cada vez mais efetivo, bem como, proporcionar um diálogo produtivo e ampliar o acesso à Justiça, o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Terceira Região, com sede situada em João Pessoa, decidiu implementar o Núcleo de Conciliação Humanista - NUCON.

Visando facilitar o acesso à justiça, aproximar o Poder Judiciário trabalhista da sociedade, humanizar o atendimento ao jurisdicionado pelos magistrados e servidores, bem como, humanizar o próprio processo conciliatório, o TRT-13 (2013) decidiu implantar o Núcleo de Conciliação Humanista - NUCON, adotando como base de atuação a conciliação humanista cujo fundamento se origina da Abordagem Centrada na Pessoa do Psicólogo e Pesquisador Carl Ranson Rogers.

Conforme noticiado pelo Tribunal tal abordagem, mais atenta ao aspecto humano, vem sendo adotada como método de solução dos conflitos trabalhistas no Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução dos Conflitos - NUCON desde a criação do setor pelo TRT 13^a Região, por meio da Resolução Administrativa 112/2011 e instalado em 30 de janeiro de 2012 (TRT13, 2013).

A fundamentação teórica para a concretização do projeto ocorreu tendo por base as pesquisas realizadas pela coordenadora do núcleo, a Juíza Nayara Queiroz Mota de Sousa, que discorreu em sua dissertação de mestrado sobre uma abordagem mais centrada na pessoa como forma de concretizar conciliações e estimular tanto o acesso à justiça, quanto o diálogo como forma de solucionar conflitos.

A criação do NUCON encontra-se em direta harmonia com a Resolução nº 174 /2016 do Conselho Superior da Justiça do trabalho - CSJT, não obstante ter sido o Núcleo fundado

antes da publicação e da vigência da resolução supracitada. Nela é estabelecida a política do Judiciário Trabalhista para todo o território nacional. O CSJT a estabelece no caput do artigo 2º desse expediente normativo nos seguintes termos “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.”

Logo em seguida, no parágrafo único do mesmo artigo 2º, estabelece os mecanismos para a implementação dessa política, senão vejamos:

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.

Dentro do quadro de atribuições dos referidos núcleos encontramos que o estímulo a uma solução pacífica, célere e acessível passa a ser o principal objetivo a ser seguido, é o que encontramos da leitura dos incisos do artigo 5º da Resolução nº 174 /2016 do CSJT, *in verbis*:

- I - desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelecida nesta Resolução;
- II - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores;
- III - atuar na interlocução com outros Tribunais Regionais do Trabalho;
- IV - promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos;
- V – instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos;
- VI – incentivar e promover a capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos, com foco no empoderamento das partes para a autocomposição da disputa;
- VII - propor ao Tribunal Regional do Trabalho a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender os fins desta Resolução;
- VIII – instituir, em conjunto com a Escola Judicial Regional, cursos de formação inicial, formação continuada e de formação de formadores, todos específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho;
- IX – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos;

X – informar semestralmente ao CSJT acerca dos dados estatísticos de que trata o art. 3º, inciso III.

Ademais, apresenta a referida resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que, diante da atuação prática, as mediações e conciliações ficam a cargo dos Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, vinculados aos de Núcleos Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, sendo as sessões presenciadas por um magistrado que pode atuar como conciliador e mediador e passíveis de concretização em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho (CSJT, 2019).

Em nível local percebemos, portanto, a presença de uma preocupação por parte do Tribunal que não se restringe a uma obrigação imposta, qual seja, a criação de núcleos e centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas, mas o desejo de estabelecer um critério que possa efetivamente beneficiar todos os sujeitos envolvidos no processo conciliatório.

3.1.1 Conciliação Humanista – Uma Medida de Acesso à Justiça

Buscando oferecer um serviço cada vez mais condizente com os princípios processuais do trabalho, bem como, favorecer o acesso à justiça por parte da população e estimular o diálogo, o Tribunal Regional da Décima Terceira Região da Paraíba instalou em seu quadro de ação um modelo de atuação pautado em uma abordagem humanista, dando para tanto atenção ao aspecto mais humano, e menos formal do processo conciliatório.

O projeto para a concretização de uma abordagem mais humanista encontrou fundamentação nas pesquisas realizadas para a dissertação de mestrado da juíza Nayara Queiroz Mota de Sousa que, em sua produção intitulada “Pesquisa Fenomenológica na Justiça do Trabalho – proposta de uma Conciliação Humanista” (SOUZA, 2010), observou de forma prática um modelo de atuação conciliatória fundamentada na teoria da Abordagem Centrada na Pessoa de Carl Rogers.

No cenário traçado pela autora, o elemento que caracteriza a mencionada metodologia se encontra na atuação diferenciada por parte do magistrado o qual, de simples observador imparcial, passa a atuar como facilitador do diálogo. Conforme destacado pela própria autora:

Na conciliação humanista o facilitador se mostra interessado em conhecer a percepção dos litigantes, através da instalação de um diálogo amplo e fluido. O juiz ao ativar a escuta e liberar a fala, zelando pelo respeito mútuo, se posiciona na condição deste “auxiliar das forças de atualização” acima mencionado, qualifica a relação instalada em audiência e possibilita o desenvolvimento da potencialidade de cada um de fazer suas próprias escolhas.[...] As posturas do facilitador dialógico permeiam o movimento das partes na busca da solução do conflito, na medida em que age com aceitação da outridade dos litigantes, respeita a liberdade de pensamento e de sentimento, sem opressão. (SOUSA, 2014, p.105-106)

Complementa ainda Sousa:

O conciliador humanista estabelece no encontro firmado em audiência um ambiente psicológico favorável, oportuniza a fala a cada participante, escutaativamente e de forma genuína cada um, repudia julgamentos ou críticas às falas expressadas pelas partes, age com empatia e autenticidade, em um clima de cooperação e mutualidade (SOUSA, 2014, p.110)

A abordagem humanista passa a olhar para a pessoa e, com isso, busca favorecer o diálogo e afastar a formalidade e hostilidade que, por vezes, caracterizam um processo judicial. Conforme destacado por Nayara Queiroz Mota de Sousa (SOUSA, 2014), diante de um conflito vários sentimentos desfavoráveis surgem. Medo, angústias e amargura fazem com que uma percepção unifocal e negativa sobre os fatos se origine dificultando, de forma consequente, uma aproximação para o diálogo entre as partes.

A situação se agrava ulteriormente no momento da judicialização pois, com a postura distante e formal do magistrado que reafirma uma relação de dominação, a aproximação das partes e o consequente diálogo se torna uma possibilidade cada vez mais distante.

Conforme enfatizado por Sousa (SOUSA, 2014), a figura do magistrado facilitador se destaca, e passa a ser crucial, dentro do cenário conciliatório no momento em que o juiz responsável pela lide atua facilitando o diálogo, disponibilizando a escuta e permitindo que as partes digam tudo o que precisam comunicar ao outro, desmontando de tal forma a relação de dominação que caracteriza uma audiência. Por meio de tal atuação as partes recuperam a confiança e passam, de fato, a produzir uma comunicação mais produtiva.

Podemos dizer que uma visão humanizada do processo conciliatório reflete de forma plena os vários aspectos que caracterizam essa modalidade de solução de conflitos. Conforme esclarece Sousa (SOUSA, 2010) um acordo homologado sob uma base mais humana, vontade consciente e responsável dos acordantes, estará mais próximo de alcançar a verdadeira função pacificadora do Estado, atingindo, de forma consequente, o escopo social da jurisdição.

A adoção de um modelo de aproximação entre as partes se torna uma interessante saída para estimular a conversa, bem como, um instrumento essencial para a concretização de um acordo que seja de fato satisfatório para os envolvidos na lide.

Nesse cenário apresentado, o Tribunal Regional da Décima Terceira Região vem se esforçando na aplicação de técnicas que favorecem um acolhimento para quem deseja conciliar. Tanto o núcleo, quanto o centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas apresentam espaços físicos que possuem estrutura moderna e humanizada, com salas de audiências individualizadas e mesas redondas que estimulam à conciliação e à mediação entre as partes, bem como, servidores preparados para uma abordagem mais humanizada, conforme relatado pelo próprio Tribunal (TRT, 2013).

3.2 BREVE ANÁLISE DAS CONCILIAÇÕES REALIZADAS NA JUSTIÇA TRABALHISTA DE JOÃO PESSOA

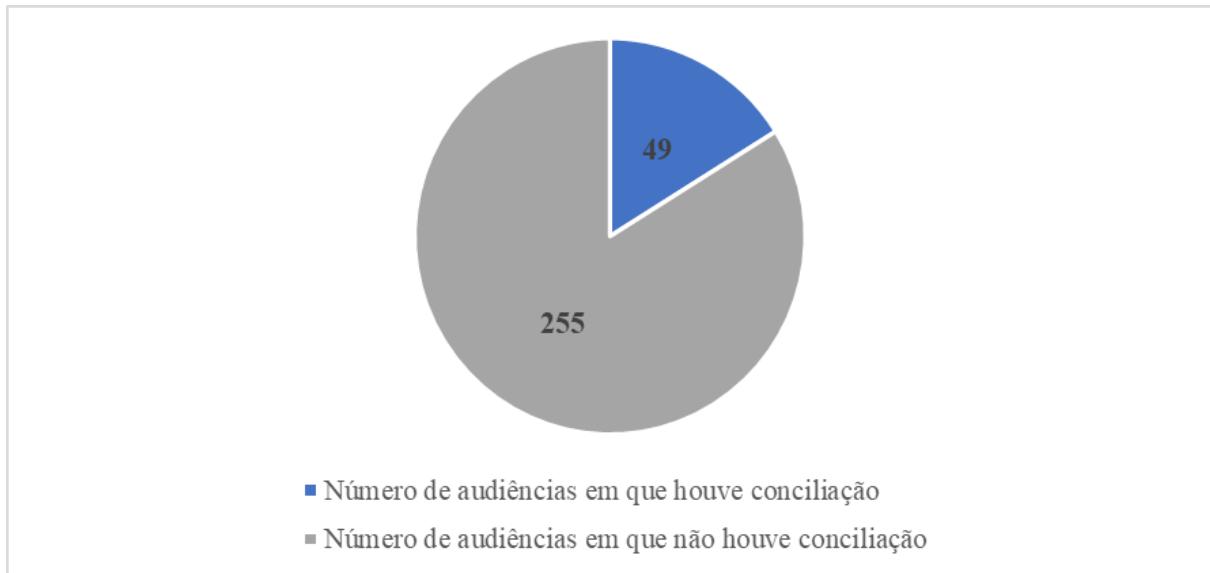
No meio acadêmico, o intercâmbio entre a visão teórica e a prática constitui um instrumento que desperta interesse aos alunos. Para que seus conhecimentos não fiquem apenas no âmbito teórico os Núcleos de Conciliação Humanista da Justiça Trabalhista proporcionam certa vivência a eles. Nesses núcleos os alunos têm a possibilidade de observar em casos concretos a integração teoria e prática.

Partindo das experiências vivenciadas pelos alunos da graduação do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba situado em Santa Rita, o presente trabalho busca realizar uma análise das conciliações realizadas nos anos 2019 e 2020 na Justiça trabalhista de João Pessoa.

Convém ressaltar que as conclusões realizadas a partir do universo pesquisado não levam à generalização em relação a toda a Justiça do Trabalho de primeiro grau em João Pessoa, uma vez que não foram utilizadas técnicas com rigor metodológico para a seleção da amostra e da coleta de dados desse universo. As generalizações aqui produzidas se restringem ao conjunto de dados coletados no espaço temporal definido na pesquisa, qual seja, as audiências presenciadas pelos alunos da graduação do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba situado em Santa Rita. Para tanto, ficaram excluídos das análises realizadas os dados referentes relativos às conciliações realizadas na 5ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista junto ao TRT 13ª Região realizada no período de 27 a 31 de maio de 2019. Por fim, é importante esclarecer que a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista de 2020 será realizada no mês de novembro 2020, portanto seus dados não entram no quadro dos processos analisados.

Como ponto de partida temos um universo de 303 audiências que foram assistidas pelos alunos supramencionados, sendo que desse conjunto somente 49 apresentam celebração de acordo entre as partes. De forma gráfica temos a seguinte proporção:

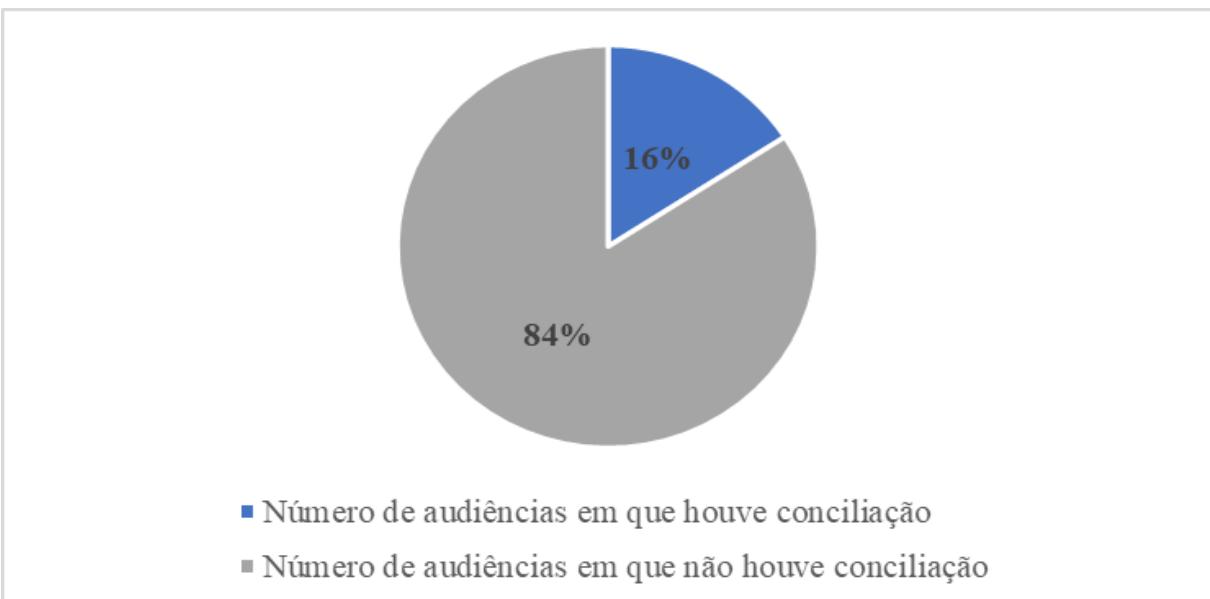
Figura 1- Relação entre as audiências assistidas pelos alunos com e sem conciliação



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Interessante ressaltar que, quando os mesmos dados são analisados diante da perspectiva percentual, temos que as conciliações celebradas permanecem inferiores ao 50% das audiências assistidas. Graficamente assim temos:

Figura 2- Relação (%) entre as audiências assistidas pelos alunos com e sem conciliação



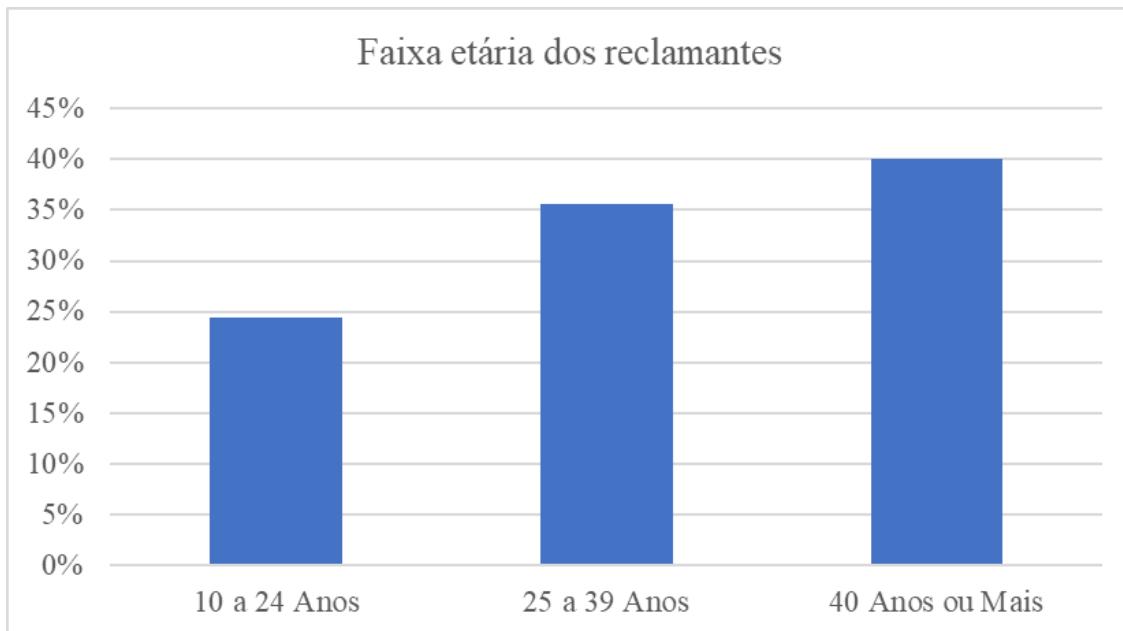
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

À vista disso é possível afirmar que, no conjunto dos processos analisados, mesmo sendo a conciliação incentivada em vários momentos processuais as partes ainda conservam certo receio em abraçar uma solução diferente do modelo em que é juiz o responsável por estabelecer uma resposta diante do conflito existente. Ou, talvez, não foram os litigantes devidamente convencidos da relevância da conciliação enquanto mecanismo de resolução de conflitos no campo pragmático.

Ao traçar um perfil dos agentes que optaram pela celebração do acordo conciliatório temos que 88% dos sujeitos que ingressaram com a reclamação trabalhista são trabalhadores (pessoa física). Sendo que desse percentual temos que 63% são trabalhadores do sexo masculino e 24% são do sexo feminino.

Quando os dados são analisados sob a perspectiva etária temos que 24% dos reclamantes tem idade compreendida entre 0 a 24 anos, 36% entre 25 e 39 anos e, 40% são trabalhadores com idade superior a 40 anos, por meio de uma visão gráfica assim temos:

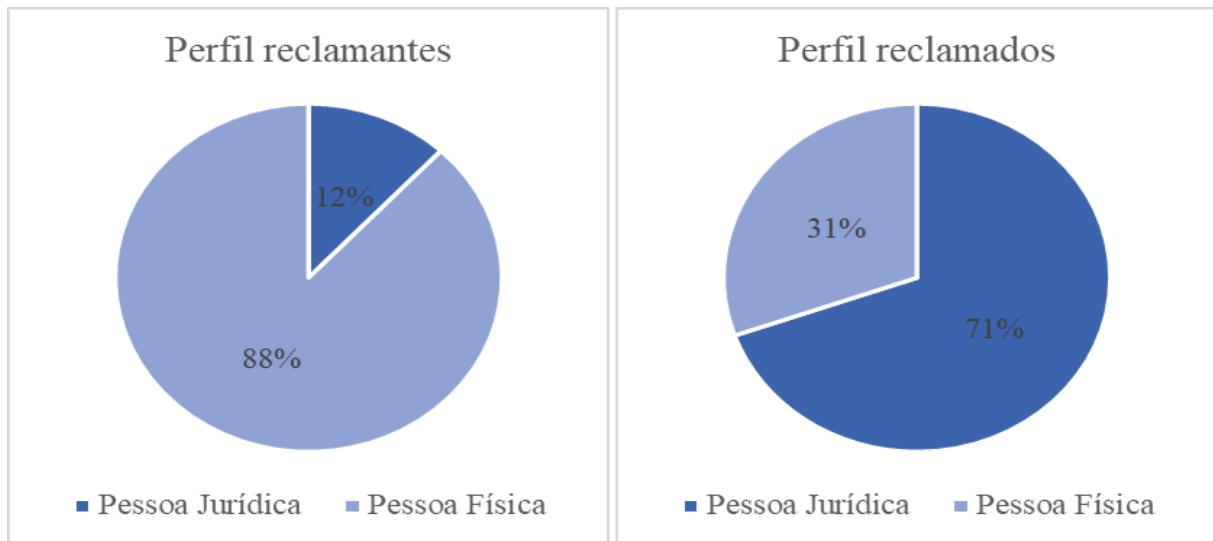
Figura 3- representação gráfica (%) da faixa etária dos reclamantes que efetivaram a conciliação



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Situação um pouco diferente ocorre no caso do polo preenchido pelos reclamados, em que encontramos um percentual constituído por 71% de pessoas jurídicas e 31% de pessoas físicas. Graficamente temos a seguinte representação:

Figura 4 - representação gráfica do perfil dos reclamantes e reclamados que celebraram acordos nas Varas do Trabalho de João Pessoa no período em análise.

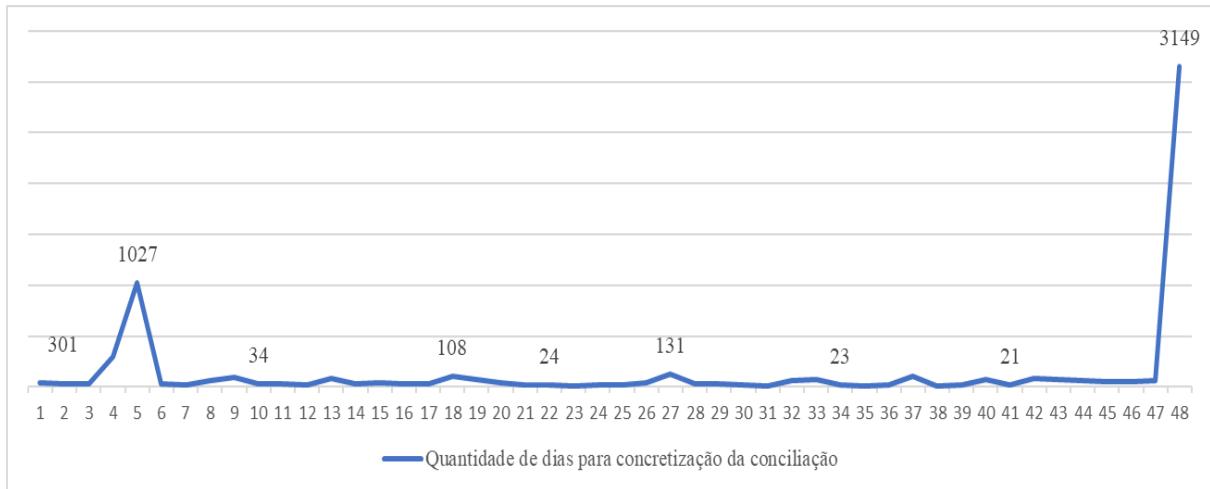


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Percebemos que o embate entre trabalhadores (pessoa física) por um lado e empresas (pessoas jurídicas) por outro permanece ocupando um percentual significativo dentro dos casos em estudo. A maioria da atividade empresarial concentra-se nas pessoas jurídicas nos processos estudados.

Outro elemento interessante destacado das análises realizadas foi a duração média dos processos na justiça até a efetivação da conciliação. Observando o intervalo em dias do período compreendido entre a distribuição do processo e a concretização da conciliação, com a efetiva homologação do juiz, temos que a média de dias observada foi de 134 dias. Ao observar graficamente a duração das conciliações na justiça trabalhista temos o seguinte resultado:

Figura 5- representação gráfica do intervalo em dias do período compreendido entre a distribuição do processo e a efetivação da conciliação



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

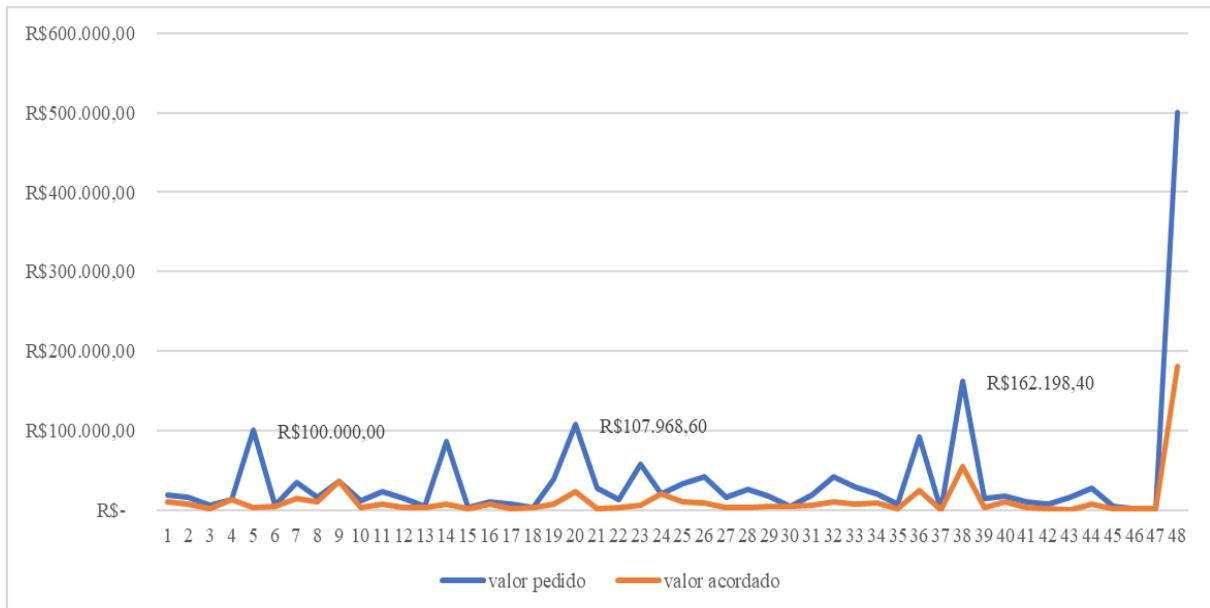
Dentre as conciliações analisadas somente duas apresentaram duração relativamente considerável se comparada as demais. Quando analisado mais a fundo percebemos que tanto no primeiro caso (1027 dias), quanto no segundo (3149 dias) a conciliação ocorreu em fase de execução, justificando de tal forma a dilatação do prazo para a concretização do acordo conciliatório.

Interessante observar que, quando desconsiderarmos as conciliações realizadas em fase de execução a média geral de duração dos processos diminui para 50 dias. Diminuição considerável de dias dado que, segundo dados levantados pelo site do TST (TST, 2020), a duração média de tramitação dos processos para a 13^a Região no ano de 2019 foi de 118 dias⁶.

Outro aspecto a ser observado é o valor dos acordos celebrados. Dentre as 49 conciliações celebradas somente cinco, ou seja, 10,4% apresentaram o pagamento do valor integral demandado pelo trabalhador. Diante uma comparação entre o valor demandado e o valor acordado temos o seguinte desenvolvimento gráfico:

⁶ Prazo Médio do Ajuizamento da Ação até a Prolação da Sentença no 1º Grau no período de janeiro a dezembro de 2019

Figura 6- Relação entre o valor pedido e o valor conciliado



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

De modo geral podemos observar que, ressalvados casos específicos, não existe uma discrepância muito grande entre o valor demandado e o valor acordado. A média dos acordos celebrados permanece próxima de R\$ 11.513,83 valor relativamente baixo comparado a média dos valores inicialmente demandados que é R\$ 36.641,04, mas que não chega a ser ilógica tendo em consideração os elementos que foram apresentadas no decorrer do presente trabalho.

Conforme destacado acima, dos casos analisados somente em 10,4% dos processos em estudo ocorreu o pagamento integral do valor inicialmente demandado, nos demais temos valores que no geral se aproximam, mas não chegam a compor a integralidade do valor pleiteado.

Apoiando-se sobre os dados apresentados é interessante observar que a conciliação efetivamente apresenta uma resposta rápida às partes. Apresenta também uma resposta próxima ao que o demandante da ação inicialmente estabelece. Todavia, observamos também que as conciliações ocorrem ainda de forma muito tímida, longe de representar um percentual significativo.

Mesmo diante dos vários benefícios que essa modalidade de solução de conflitos apresenta e os vários incentivos a sua realização, as partes ainda preferem seguir pela judicial deixando a conciliação somente como última alternativa, talvez por receio ou não ter uma orientação mais voltada para a solução mais comunicativa.

Dentro desse contexto interessante é ressaltar o esclarecimento realizado por Nayara Queiroz Mota de Sousa (SOUSA, 2014) a qual explica em sua obra que, as partes, no momento que se apresentam diante do Poder Judiciário, se encontram envolvidas em um conflito e não necessariamente se mostram disponíveis para a possível celebração de um acordo. Em tais casos sem um constante incentivo a comunicação e a criação de um clima favorável ao consenso, dificilmente às partes vão abrir espaço para uma solução que não seja a imposta pelo juiz responsável.

Assim sendo, para que as conciliações sejam de fato frutíferas mecanismos que buscam afastar a visão conflituosa que caracteriza um processo litigioso precisam ser aplicados, permitindo de tal forma que as partes estejam mais abertas para uma solução diferente da sentença judicial.

3.3 RECUSA DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXRAJUDICIAIS

A pacificação social e o desejo de reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas contribuiu para que o legislador abrisse espaço para a criação da jurisdição voluntária em âmbito trabalhista. Por meio dos acréscimos legais realizados pela Lei n. 13.467/2017, a CLT passou a admitir dentro dos quadros de possibilidade a realização de acordos extrajudiciais.

Entretanto, conforme esclarecimento do Tribunal Superior do Trabalho, a homologação de acordo é uma faculdade do magistrado (Súmula n. 418, TST). Assim sendo, ao levar em consideração essa liberalidade atribuída ao magistrado, o presente trabalho buscou identificar casos, dentro do contexto do Tribunal Regional da Décima Terceira Região, em que houve a negativa de homologação extrajudicial e, identificar as fundamentações utilizadas para tal decisão.

Dentre as sentenças analisadas três se destacaram pelas irregularidades identificadas por parte dos juízes responsáveis pela homologação. Dentro desse quadro apresentado temos o caso da decisão oriunda da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa no processo n. 0000556-35.2019.5.13.0006, cuja negativa de homologação ocorreu por parte da Juíza do Trabalho Rita Leite Brito Rolim.

Ao analisar a sentença proferida pela referida Juíza percebemos que várias irregularidades nos termos acordados são identificadas pelo juízo, como é o caso do seguinte trecho:

vê-se que os termos da petição inicial apresentada traz várias situações de irregularidade que não permitem ao Juízo homologar a transação realizada pelas partes.

O acordo extrajudicial para ser homologado pelo Juízo, além de atender a requisitos formais previstos no artigo 855-B da CLT, deve representar a vontade livre dos interessados e não pode conter objeto ilícito ou prejudicar direito de terceiro.

A discriminação do valor e período correspondente a cada parcela abrangida pelo acordo é requisito indispensável para a validade da transação, especialmente considerando que a legislação trabalhista veda o pagamento complessivo, devendo o trabalhador anuir livremente com os termos do pacto, ciente de todas as suas consequências.

No caso em apreço, vê-se que as partes buscam, através da presente transação, a quitação geral e irrestrita de todo o período do contrato já registrado na CTPS da empregada, não atendendo assim ao requisito da especificidade das parcelas objeto da transação.

A tentativa de burlar dispositivos legais fez com que a juíza responsável pelo caso apontasse uma ulterior irregularidade, qual seja, a tentativa por parte dos sujeitos acordantes de transacionar sobre aspectos que não foram devidamente registrados, isto é, acordam sobre o pagamento de verbas relacionadas a um período de contrato de trabalho que não foi integralmente registrado na CTPS da empregada. É o que aponta o seguinte trecho da decisão judicial:

Noutro aspecto, as partes reconhecem que firmaram contrato de trabalho que não foi integralmente registrado na CTPS da empregada, sem se obrigarem a retificação de tal registro, ao mesmo tempo em que atribuem a quitação de parcelas de FGTS relativas a esse período sem registro.

O objeto da transação, nesse aspecto, além de contraditório, na medida em que trata do pagamento de parcela inerente ao contrato de trabalho sem o devido registro de tal contrato, também revela uma irregularidade eis que sendo incontroversa a existência de relação de emprego, a obrigação de anotação da CTPS, decorre de lei e repercute diretamente em direito de terceiros.

A decisão da juíza tem fundamento teórico. Ao tratar da indisponibilidade de direitos do empregado, mais precisamente da extensão dessa indisponibilidade Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 254) proclama que

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS

Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 1125) ao versar sobre problemas jurídicos, em particular sobre a indisponibilidade de direitos trabalhistas afirma que o trabalhador não pode

dispor de alguns dos seus direitos, por consequência esses direitos não podem ser objeto de conciliação.

Dentre os últimos apontamentos realizados pela Juíza do Trabalho Rita Leite Brito Rolim temos as seguintes palavras:

A proposta de acordo apresentada pelas partes também é omissa quanto a indicação da responsabilidade pelo pagamento de eventuais honorários advocatícios contratuais.

Assim, o termo de acordo apresentado pelas partes carece de requisitos legais que impedem a sua homologação da forma como proposta pelas partes. Desta forma, deixo de homologar o acordo extrajudicial apresentado pelas partes, indeferindo a petição inicial com base nos artigos 321, § único c/c 330, IV e 485, I do CPC, subsidiariamente invocado com o consequente arquivamento da ação.

Percebemos que, diante do primeiro caso de negativa de homologação extrajudicial os fundamentos para a sua recusa se encontram no desejo por partes dos acordantes de quitar de forma ampla e sem muitas especificações direitos oriundos do contrato de trabalho, irregularidade essa que comprometeu a concretização da homologação desejada.

Na mesma linha de irregularidade e consequente negativa de homologação, temos a decisão da 3^a Vara do Trabalho de João Pessoa no processo n. 0001003-66.2018.5.13.000, em que a juíza Herminegilda Leite Machado diante de sua decisão assim aponta:

O que a lei previu foi a rescisão por acordo, em que as verbas passíveis de negociação seriam o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS, ou seja, a multa de 40%, devendo as demais parcelas serem pagas na sua integralidade. Entretanto, este termo abrangeu diversas outras verbas trabalhistas, rescisórias e indenizatórias a saber: saldo de salário, 13º proporcional, férias vencidas, terço de férias e férias proporcionais.

O trecho destacado aponta uma clara violação a um dos elementos essenciais da conciliação, qual seja, a impossibilidade por parte do trabalhador de ceder direitos a ele assegurados pela legislação do trabalho. Conforme destaca Metón (METON, 2015) a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte do trabalhador encontra fundamento na presunção de vício de consentimento. De acordo com a argumentação construída seria ilógico por parte do trabalhador renunciar a vantagens, quando ele já dispõe muito pouco e se encontra em desvantagem dentro da relação de trabalho.

Dentro desse cenário temos que a aceitação por parte do trabalhador em ceder direitos apresenta uma faceta constituída por várias hipóteses, nas palavras de Francisco Metón assim temos:

Alguma coisa o leva a tomar atitude desvantajosa: ou coação psicológica e econômica, ou desconhecimento dos seus reais direitos. Muitas vezes, inexiste má-fé visível do beneficiário. Quantas vezes o trabalhador concorda em receber menos para se poupar de demanda judicial, ou porque necessita retornar à terra natal, ou porque a família está passando necessidade e ele não pode esperar mais, ou porque necessita de referência para outro emprego, ou porque teme perder o emprego. (METON, 2015, p. 122)

Buscando preservar o trabalhador de situações claramente prejudiciais certas restrições foram determinadas. À vista disso, a juíza responsável pela apreciação, por não ser mero homologador de papéis que lhe são submetidos à apreciação, recusou a homologação apontando uma renúncia que excede os limites legais permitidos.

Retomando a sentença em análise temos que, para além do esclarecimento necessário, complementa a magistrada fundamentando sua decisão na manifesta má-fé da realização do acordo, dado que, dispositivos legais formam claramente desconsiderados pelas partes diante de sua pretensão e, assim aponta em sua decisão:

O que se infere da petição que ora se analisa, é que a reclamada pretende apenas evitar que o reclamante, " , venha reclamar qualquer direito que tenha ad futurum" sido violado, o que fere, frontalmente, o princípio de acesso à Justiça e o direito de ação, constitucionalmente assegurado a qualquer cidadão brasileiro.

Além do mais, constata-se a intenção de burlar a Previdência Social e a Fazenda Nacional, eis que sequer fazem menção às contribuições previdenciárias incidentes e sobre as custas processuais.

Por fim, não há comprovação de regular recolhimento na conta vinculada do trabalhador.

Assim, essa pretensão revela o caráter imoral, leonino e abusivo da pretensão da empregadora, de modo que não suporte legal para a homologação desse suposto acordo.

Diante desse contexto não há como se pactuar com a pretensão da empregadora em face da flagrante burla à ética e ao sistema legal, o que impõe o indeferimento da petição de acordo, e, consequentemente, a extinção do processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 485, I, do CPC.

E não se alegue violação ao princípio da não surpresa porque o ordenamento jurídico, é de conhecimento presumido não só do Juiz, mas dos advogados e também de todos os sujeitos ao império da lei, já que ninguém pode se recusar de cumprir a lei, alegando que não a conhece (art. 3º do LICC)

A sentença redigida e ora discutida constrói-se sob uma série de violações que no decorrer no presente trabalho foram apresentados e brevemente discutidos. No trecho acima transcrito temos mais uma vez a transgressão ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, dado que, conforme apresentado no primeiro capítulo, ficam as partes impossibilitadas de negociar aspectos que transcendem o interesse individual, como é o caso em questão.

Na mesma linha de irregularidades o terceiro, e último caso analisado, segue o mesmo padrão de atuação, qual seja, buscar a homologação de acordo sobre verbas que não podem ser acordadas, como é o caso das verbas previdenciárias.

Diante da decisão da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa no processo 0000062-73.2019.5.13.0006, temos que a juíza responsável, Rita Leite Brito Rolim, negou a homologação sob os seguintes argumentos:

Na forma como apresentada, a proposta de acordo fica inviabilizada eis que não esclarece quais as verbas e os períodos que a compõem.

É certo que, na formalização do acordo, as partes podem livremente pactuar quais as parcelas estão sendo quitadas com o pagamento do valor proposto, estipulando inclusive o pagamento unicamente de parcelas de natureza indenizatória, mas não podem alterar a natureza jurídica de tais parcelas.

A natureza jurídica de parcelas, decorrentes do contrato de trabalho, decorre de lei e não pode ser estipulada livremente pelas partes com a finalidade visível de isentar a empresa do recolhimento de créditos de natureza tributária que tem como credor a União.

O acordo judicial não pode servir de instrumento para lesar direito de terceiro, nem pode atribuir quitação a tal direito, na medida em que não define as parcelas previdenciárias devidas, sendo nesse aspecto legítima a recusa do juízo à homologação.

De forma geral, percebemos que a negativa de homologação apresenta como elemento para sua fundamentação irregularidades que dizem respeito ao conteúdo do acordo, bem como, a tentativa de burlar previsões legais. Como ressaltado, por não ser uma obrigação por parte do magistrado concretizar a homologação, nada impede que o mesmo, diante de violações legais ou situações que coloquem o empregado em clara desvantagem, ou qualquer outra situação que o leve a crer que o acordo não seja a melhor alternativa, recusar a homologação, justificando para tanto sua decisão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Certamente o tema, ora em análise, apresenta contornos bem mais complexos do que foram apresentados. O presente trabalho buscou definir e delimitar os principais aspectos relacionados a conciliação na Justiça do trabalho tendo por base as experiências vivenciadas pelos alunos no decorrer da graduação.

A importância da conciliação na esfera trabalhista transcende o desejo de oferecer uma resposta rápida. Busca-se, por meio do diálogo, oferecer uma solução que seja realmente aceita e abraçada pelas partes. Seu constante estímulo no decorrer do processo destaca sua importância para a formação de um resultado no qual as partes possam de fato se comprometer com o resultado.

Considerado um método heterocompositivo de solução de conflitos, temos que diante de sua configuração as partes negociam entre si tendo como apoio a atuação de um agente externo, o juiz. Essa terceira pessoa auxilia e orienta as partes e faz com que o acordo se torne real e produza efeitos no plano jurídico.

No âmbito processual encontramos a conciliação como sendo um meio constantemente incentivado e oportunizado. No procedimento ordinário será recomendada no início da audiência, antes da apresentação da resposta do réu e, após o prazo das razões finais. No rito sumaríssimo, por outro lado, será proposta no decorrer de toda audiência. Vale destacar que tamanha é a importância dada a esse momento de diálogo entre as partes que a ausência da conciliação pode gerar a nulidade processual.

Em uma perspectiva prática abordamos a conciliação dentro do contexto da Justiça do Trabalho de João Pessoa e analisando os processos trabalhistas nos quais foram celebrados acordos chegamos as seguintes conclusões:

a) Dentre as 303 audiências assistidas, em 49 delas foram celebrados acordos entre as partes. O número de conciliações no universo analisado é diminuto considerando-se as previsões normativas processuais que favorecem a formalização de acordos, não obstante os diversos benefícios que oferece às partes conflitantes.

b) Ao traçar um perfil dos agentes que celebraram acordos nesse período temos que 88% dos reclamantes são pessoa física e 12% são pessoa jurídica; as pessoas físicas são predominantes como reclamantes em decorrência de que a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que somente as pessoas naturais são reconhecidas como empregada na relação trabalhista. No que diz respeito aos reclamados temos que 71% são pessoas jurídicas e 31% pessoa física. As conciliações foram realizadas em

processos nos quais eram discutidos os direitos e interesses individuais porque esses constituem a ampla maioria dos processos. No entanto, verificamos a efetivação de acordo em ação civil pública na qual são discutidos direitos e interesses coletivos.

c) A média observada entre a distribuição do processo e a concretização da conciliação, com a efetiva homologação do juiz foi de 50 dias considerando somente a fase de conhecimento, período de tempo relativamente pequeno observado o número de processos que tramitam na justiça trabalhista. Mencione-se que na fase de execução 134 dias é a média examinada.

d) Dentre as 49 conciliações celebradas somente cinco, ou seja, 10,4% apresentaram o pagamento do valor integral demandado pelo trabalhador.

e) A média em moeda corrente nacional dos acordos celebrados permanece próxima de R\$ 11.513,83 enquanto que a média dos valores inicialmente demandados que é R\$ 36.641,04.

Ademais, por meio do exame de decisões de negativa de homologação de acordos extrajudiciais, conseguimos enriquecer o estudo sobre as limitações e garantias que devem ser preservadas pelas partes e pelo magistrado no momento em que a conciliação ocorre.

Certamente o universo analisado é somente um recorte de uma realidade bem mais ampla que diariamente as treze Varas do Trabalho de João Pessoa vivenciam, todavia, a partir dos dados analisados percebemos que as conciliações ainda permanecem sendo um percentual pequeno quando comparado ao conjunto examinado.

Decerto um estudo mais detalhado sobre o tema pode demonstrar de forma mais meticulosa resultados condizentes com um contexto mais abrangente, entretanto o presente trabalho buscou por meio do presente recorte abordar a conciliação para definir seus principais traços e compartilhar experiências vivenciadas em âmbito acadêmico, buscando enfatizar a importância do mecanismo conciliatório para a justiça trabalhista.

REFERÊNCIAS

AQUINO JÚNIOR, José Maria de. **CONCILIAÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA: o “jeitinho” brasileiro e o paradoxo de uma justiça eficiente entre a produtividade e o desconhecimento da integridade do direito.** 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Direito e Instituições do Sistema de Justiça, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520: Informação e documentação: Citações em documentos.** Rio de Janeiro, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023: Informação e documentação: Referências.** 2. ed. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. CLT, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília - DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BOMFIM, Vóila Cassar. **Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo. METODO, 2017

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EPSTEIN, Lee e KING, Gary. **Pesquisa empírica em direito:** as regras de inferência. São Paulo: Direito GV, 2013. Coleção acadêmica livre.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; MEIRELES, Edilton; SANTOS, Marco Antonio dos. **Reforma Trabalhista:** análises e comentários sobre a lei nº 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2018

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**: com índice alfabético e remissivo. 17. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PAMPLONA Filho, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A Conciliação na Esfera Trabalhista - Função, Riscos e Limites**. In **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, Ana Paula Pellegrina Lockmann, coordenadoras. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014

SANTOS, Washington dos. **Dicionário jurídico brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17: de acordo com a IN n. 41/18 do TST. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 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, 2007. Semestral

SOUZA, Nayara Queiroz Mota de. Conciliação Humanista: Aplicação da Abordagem Centrada na Pessoa na Resolução dos Conflitos Judiciais. **Revista da Abordagem Gestáltica - Phenomenological Studies**, Goiânia, v. -, n. 1, p. 104-110, 2014.

SOUZA, Nayara Queiroz Mota de. **PESQUISA FENOMENOLÓGICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: proposta de uma conciliação humanista**. 2010. 198 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2010.

SOUTO, Luciana Maria Moreira. **CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB NO ANO DE 2001: valor do pedido versus valor do acordo**. 119 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de... [Et al.]. **Reforma trabalhista**: análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Núcleo de Conciliação Humanista – Uma medida de acesso à justiça**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/age/banco-de-boas-praticas/nucleo-de-conciliacao-humanista-2013-uma-medida-de-acesso-a-justica>. Acesso em: 15 set. 2020.

Tribunal Superior do Trabalho. **Tempo de Tramitação nas Varas**. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/prazos>. Acesso em: 15 set. 2020.

TUPINAMBÁ, Carolina (org.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: Ltr, 2018.