



**FACULDADE METROPOLITANA DA GRANDE FORTALEZA
PÓS-GRADUAÇÃO EM ESPECIALIZAÇÃO EM PRÁTICAS PREVIDENCIÁRIAS E
TRABALHISTAS, COM FOCO NAS RECENTES REFORMAS**

RENATA ANDRADE COSTA

**MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E SUA APLICAÇÃO NA
SEARA LABORAL E OS DEMAIS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE
CONFLITOS**

**FORTALEZA
2020**

RENATA ANDRADE COSTA

A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA SEARA LABORAL E OS DEMAIS MEIOS
ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Artigo científico apresentado ao curso de Pós-graduação em Gestão de Pessoas da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza - FAMETRO, como requisito para obtenção do título de especialista, sob a orientação do Prof.^o Thales Pontes Batista.

FORTALEZA

2020

RENATA ANDRADE COSTA

A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA SEARA LABORAL E OS DEMAIS MEIOS
ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Este artigo científico foi apresentado no dia 31 de outubro de 2020, como requisito para obtenção do grau de especialista da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO –, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA:

Prof.º Esp. Rafael Ramos
Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof.º Esp. Thales Pontes Batista
Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof.ª Esp. Verônica Brito Dourado Castelo Branco
Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

A IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO NA SEARA LABORAL E OS DEMAIS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Renata Andrade Costa¹

RESUMO

O presente artigo tem por objeto a análise dos principais meios de solução de conflitos relacionados a seara laboral, mormente, a conciliação. Neste íterim, impende mencionar a existência de meios autônomos e heterônomos de resolução de lides, bem como há a possibilidade da resolução de forma endo ou extraprocessual. No Brasil, é de conhecimento comum a morosidade em que pese haver previsão específica na Constituição Federal da razoável duração do processo. As formas de solução dos conflitos, neste ponto, são utilizadas como um meio de garantir uma efetividade, entregando as partes a resolução do conflito. Pontua-se que a mediação é entendida como a resolução da demanda através de um terceiro, mediador, que busca auxiliar e instiga à solução pacífica. De acordo com o Código de Processo Civil a mediação é utilizada quando já há um vínculo prévio. A conciliação, por sua vez, prescinde de um vínculo anterior. Nela o terceiro funciona como uma espécie de ponte, deixando as partes livres para a construção sadia da resolução do caso concreto. Além destes, há ainda a figura da arbitragem. Esta polêmica na seara laboral ante os preceitos associados a indisponibilidade dos direitos assegurados, dentre outros. O principal objetivo de tais instrumentos é a celeridade e eficiência processual. A alternatividade de tais institutos traz vantagens imensuráveis, proporcionando, por consequência, satisfação entre as partes.

Palavras-chave: Conflito. Conciliação. Efetividade.

1 INTRODUÇÃO

Na seara trabalhista é de suma importância a conciliação. Esta representa apenas um dos meios de solução pacífica dos conflitos, existindo inúmeros outros que serão apresentados e relatados neste projeto de pesquisa. Optou-se por iniciar com o modelo conciliatório, ante a sua lendária importância nesta seara do direito.

Para ilustrar a importância retro, já sacramentada, pode-se mencionar a possibilidade de o magistrado atuante propor a conciliação a qualquer momento processual. Em verdade, o juiz deve, antes mesmo de receber a defesa, propor a

¹ Graduada em Direito (UNIFOR). Advogada. E-mail: contatorenatacandrade@gmail.com

conciliação entre as partes, devendo reiterar tal proposta após a fase de instrução, antes da prolação da sentença.

A conciliação e a mediação, na justiça do trabalho, assumem, cada vez mais, contornos relevantes, seja pela busca da solução pacífica dos conflitos, seja pela celeridade proporcionada. Não se pode olvidar de mencionar ainda a redução dos custos para ambas as partes – empregado e empregador. Nesse diapasão, percebe-se uma busca maior pelos meios alternativos de solução de conflitos.

O conflito, hodiernamente, não é mais visto como maléfico, sendo encarado como uma manifestação do caráter democrático da sociedade. Além disso, a sua natureza, o significado dos conflitos do trabalho e até mesmo a abordagem foram alterados e variaram com o passar do tempo. A exemplo deste último, pode-se mencionar o processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial, inovação trazida com o advento da reforma trabalhista.

Inicialmente percebia-se o conflito como uma espécie de manifestação de caráter defensivo, podendo este ser indicado tanto no âmbito setorial, como em grandes empresas, tendo advindo da reestruturação industrial ocasionada, mormente, pela revolução industrial e o advento da globalização.

Impende saliente que tais fenômenos retromencionados geraram uma transformação e um aprofundamento nas relações econômicas, e como consequência, houve uma intensa modificação no mercado de trabalho em face do aumento da competitividade, da necessidade de maior produção, do estreitamento das margens de lucros, dentre outros. A globalização pode ser considerada como um processo de eliminação de fronteiras nacionais.

Com a diversificação nas relações de trabalho e o aumento da problemática por ocasião não apenas do término da relação laboral, mas na conquista de direitos, é que se busca uma forma de solução amigável entre as partes, destacando-se a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição.

A principal vantagem nos meios de solução de conflitos é, sem dúvida, a sua característica pacificadora. A flexibilidade na condução da problemática possibilita um verdadeiro diálogo entre as partes, potencializando a formalização de um acordo, podendo em certos casos contar com a ajuda de um terceiro que visa a negociação dos conflitos.

A busca de uma justiça mais cooperativa e pacífica é pauta não apenas dos tribunais pátrios como um todo, mas até mesmo de organismos internacionais, a

exemplo da OIT. Esta através das suas convenções recomenda a utilização de tais meios alternativos como forma de minimizar os prejuízos decorrentes das disputas entre empregados e empregadores, diante do cenário e do contexto atual em que se desenvolvem as relações de trabalho.

Nesta toada pesquisa realizada tem como objetivo primordial identificar os meios de resolução de conflitos associados a prática trabalhista, mormente a conciliação. Assim, as formas de resolução de conflitos correspondem preceitos caros ao ordenamento, a exemplo da inafastabilidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Os conflitos de interesse e as formas de solução

Por definição constante no dicionário da língua portuguesa, conflito sugere a ausência de concordância, uma oposição de interesses, decorrente de ações e reações entre litigantes. O conflito, por vezes, resulta de uma luta consciente e pessoal por meio da qual um indivíduo ou grupo busca a satisfação de seu interesse em detrimento do interesse de outrem.

A solução, mormente na Justiça do Trabalho, pode ser alcançada por métodos e formas de resolução tanto pela via autônoma, quanto pela via paraeterônoma. Não se pode olvidar de mencionar a resolução por via heterônoma, mediante atuação de um árbitro ou de um juiz.

Bento Herculano Duarte assevera que é rotineiro relacionar as formas de solução de conflitos, por exemplo, a jurisdição estatal, a arbitragem, a autotutela, bem como a conciliação e a mediação. Dentre as mencionadas cumpre asseverar que a jurisdição estatal se relaciona com a resolução do conflito com base no Poder Judiciário. A arbitragem, por sua vez, é considerada por muitos como hipótese de jurisdição privativa em que são aplicadas técnicas de solução de conflito, ficando a decisão a cargo de um terceiro escolhido pelas partes. Há de se mencionar ainda a autotutela como uma das soluções em que se utiliza a força em detrimento de outro. Já a conciliação como adiante será melhor demonstrado ocorre com a ajuda de um conciliador, atuando como intermediário entre as partes, no âmbito judicial este conciliador assume a figura, por vezes, do juiz de direito, sendo na seara laboral o

juiz do trabalho responsável pela propositura dessa. Já a mediação, tenta conduzir os litigantes ao consenso.

A prática nos leva a crer que um dos pontos positivos relacionados a inclusão das formas supramencionadas de solução de conflito reside no fato de que a solução é construída pelas partes. Privilegiando tal sistema de resolução, o Novo Código de Processo Civil trouxe em seu arcabouço jurídico a priorização do chamado sistema multiportas, no qual as partes deverão buscar a forma mais adequada para entender e compor o conflito que surja eventualmente, baseando-se sempre em um sistema cooperativo, sem esquecer ainda dos dispositivos já previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas. Verifica-se uma preocupação cada vez maior no que tange a composição dos conflitos, e na seara laboral, prioritariamente se utiliza da conciliação e da mediação.

2.2 Conciliação

Na conciliação, o conciliador atua facilitando a comunicação entre as partes. O conciliador pode sugerir sugestões para o litígio, vedadas qualquer situação constrangedora para chegar nesta conciliação. Ele ajuda na conciliação, empoderando as partes para a construção e, em observando determinado impasse, poderá sugerir algo para facilitar o acordo. Segundo Luciano Martinez (2018, p.117):

A conciliação é uma formula paraeterônoma de solução dos conflitos por meio da qual um terceiro tenta aproximar os litigantes mediante argumentos de persuasão superficial. Fala-se em persuasão superficial porque o conciliador atua in abstrato, sem discutir o mérito do litígio. Por meio dos seus atos, os conciliadores emitem opinião sobre o conteúdo da contenda, mas apenas tentam levar os litigantes ao consenso por via negocial.

A conciliação pode ser extrajudicial ou judicial, sendo a primeira prévia ao ingresso da lide perante o Judiciário, sendo, por vezes, promovida de forma colegiada por um órgão com competência para esse fim que poderá ser sindical ou não. Há ainda a conciliação no âmbito privado que é promovida pelo sindicato da categoria e a conciliação judicial que é pública. Da mesma forma, são públicas as conciliações promovidas perante o Ministério do Trabalho, podendo ainda a conciliação se dar de forma prévia ou após a eclosão de conflitos.

A conciliação, assim, pode ser encarada como uma forma de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final. O referido poder decisório permanece com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Em que pese a ausência de poder decisório, a força condutora da dinâmica conciliatória é real, muitas vezes conseguindo implementar um resultado não imaginado por ambas as partes ou mesmo pretendido, originalmente. Um tipo de conciliação endoprocessual bastante utilizado e de suma importância na seara laboral é a que acontece sob a direção do magistrado, nos processos judiciais postos.

A referida conciliação judicial trabalhista é um ato judicial através do qual as partes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo e embora próxima à figura da mediação com ela distingue, ante a interveniência de terceiro e diferenciado sujeito, além de na conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada (DELGADO, 2011).

A importância de tal instituto para o âmbito trabalhista é de tal monta que há uma verdadeira atuação por parte dos magistrados na aproximação das partes, havendo previsão expressa no bojo do artigo 764 da CLT, conforme se afigura:

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.

Ainda nesse sentido:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 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 5.4.1995)

§ 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 5.4.1995)

Como dito inicialmente, no Novo CPC, tais formas de solução, associadas, por vezes, a equipes multidisciplinares ganhou força no ordenamento jurídico, havendo expressa previsão de estimulação por todos os integrantes do processo, a exemplo de defensores, magistrados, promotores.

A conciliação é regulada no supramencionado diploma legal pelos art. 165 a 175. Em verdade o regramento não pontua apenas sobre a conciliação, versando também sobre a mediação. Há inclusive nos artigos retro menção as diferenças entre os institutos, bem como as peculiaridades do caso. Vejamos alguns dos principais apontamentos trazidos pela legislação:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Art. 167. Os conciliadores, os mediadores e as câmaras privadas de conciliação e mediação serão inscritos em cadastro nacional e em cadastro

de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal, que manterá registro de profissionais habilitados, com indicação de sua área profissional.

No âmbito do Direito do Trabalho, e ainda no campo processual, a conciliação é de suma importância, fazendo parte da rotina das audiências. Tais artigos relatam, dentre outros, a legitimidade para a atuação não apenas do magistrado, mas dos demais profissionais capacitados como conciliador.

O regramento trabalhista é enfático ao apontar a tentativa de composição no início da abertura das audiências, bem como ao final, por ocasião do processo de conclusão para julgamento.

A conciliação é efetivada pela participação das partes envolvidas no litígio, e inclui aqui os magistrados e os próprios conciliadores que atuam nos centros judiciais antes mesmo da instauração da lide. Trata-se como versado da adoção do modelo cooperativo.

A conciliação embora próxima da mediação com ela não se confunde. A conciliação é utilizada, prioritariamente, nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes. Na seara laboral o vínculo é eminentemente trabalhista e ocorre, mormente, no corpo de um processo judicial, açambarcando parcelas não transacionáveis na esfera estritamente privada. Segundo Nassif (2005, p. 150):

O conceito de conciliação judicial, tal como disposto pelo ordenamento jurídico brasileiro, é: o procedimento irritual, oral e informal, realizado antes ou depois de instaurado o processo (contraditório), com vistas a buscar uma solução da controvérsia fora da jurisdição e do processo, mediante a elaboração de um acordo que, após homologado por despacho, substitui eventual medida cautelar ou sentença, faz coisa julgada imediata e adquire a qualidade de título executivo judicial.

Ainda segundo o doutrinador, no âmbito laboral, o tratamento dispendido pelo dispositivo já mencionado, qual seja: o art. 764 levam a crer que a conciliação é priorizada pelo texto celetista no que tange as formas de resolução de conflitos na seara. Tal preferência não está restrita ao âmbito individual, mas também ao coletivo, diante do regramento disposto na Carta Magna, art. 114. (NASSIF, 2005).

Uma das inúmeras das vantagens relacionadas com a conciliação abrange à melhoria das estatísticas que atestam a produtividade, por vezes uma economia por parte do empregador que pode honrar os débitos de forma parcelada sem causar um impacto maior nas contas da empresa, e o mais importante como sendo a solução amigável entre as partes buscada por estas. É oportuna a lição de Sena (2007, p.144):

A conciliação judicial, em especial aquela que possa ser obtida logo no início do iter procedimental, é extremamente interessante, por razões de funcionalidade do próprio sistema e, também, porque atende aos princípios da celeridade e efetividade, tão importantes quando se trata de tutela jurisdicional desejável. [...] Por outro lado, a conciliação recupera faixas contenciosas que ficariam em estado potencial (as chamadas pequenas causas). E, uma vez que atenua a pressão numérica dos processos judiciais, contribui para reduzir o tempo de tramitação global dos processos, preservando a qualidade da atuação dos organismos judiciários. Sempre que as partes estão envolvidas em relações multiplexas, isto é, relações de múltiplo vínculo (opostas às relações circunstanciais, de vínculo único, que se estabelecem entre estranhos), a continuidade das relações por sobre o conflito tende a criar um peso estrutural a cujo equilíbrio só a conciliação pode adequar.

Ao meu ver, a importância primeira se dá no que tange o interesse das partes em uma resolução amigável, sendo, por vezes, a conciliação construída por estes, partes no conflito, com a ajuda de um terceiro. As partes não se omitem na busca de suas responsabilidades, tendo, por vezes, que se desprender de concepções próprias para o escopo final que é o acordo em prol de um convívio harmonioso.

Em 2017, com a reforma trabalhista, a concepção de conciliação tomou rumos mais sólidos no sentido de implementar a conciliação trabalhista na forma de homologações de acordo extrajudicial. Nesse diapasão foi inserido o art. 855-B no bojo da CLT que assim dispõe:

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.

Além do dispositivo celetista, temos ainda no regramento processual pátrio, tratando dos procedimentos de jurisdição voluntária, prevendo a homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor. A justiça do trabalho, como sabido e amplamente debatido no presente artigo, valoriza sobremaneira as soluções autocompositivas em qualquer momento do processo e não apenas durante o curso processual.

Com o advento da possibilidade da realização da homologação do acordo extrajudicial, percebe-se, de fato, o sistema cooperativo sob o enfoque e olhos do

Poder Judiciário, sendo dada a efetiva garantia da execução. Nesse modelo é ampla a participação das partes e dos advogados atuantes na construção da solução do conflito. Em tal modalidade, não há a possibilidade de atuar sozinho, ou seja, utilizando-se do jus postulandi, de tal forma que o conteúdo do acordo deve ser elabora e conter a assinatura de advogados, não podendo este ser comum as partes.

O controle da legalidade do acordo firmado é realizado pelo Juiz do Trabalho que analisa, mediante o caso concreto, a licitude do firmado, verificando a existência ou não de vícios, por exemplo. Caso entenda necessário, poderá o magistrado designar audiência, não estando este obrigado a homologar acordo, mesmo o extrajudicial.

Na prática, os Tribunais do Trabalho estão adotando procedimentos para a admissão dos pedidos de homologação de acordos extrajudiciais, contando com a atuação conjunta do CEJUSC ou mesmo diretamente. A homologação de tais acordos é um passo de suma importância para nas políticas públicas de efetivação de direito, bem como se trata de um mecanismo célere que permite a cooperação das partes e demais atuantes no processo, seja advogado ou o próprio servidor em prol da pacificação e da cultura da paz como forma de resolução dos conflitos.

Diante do disposto, aufere-se que a conciliação extrajudicial passou a ser aceita e poderá ser homologada pelo magistrado. Deve-se atentar, contudo, para o conteúdo e a forma do acordo, no sentido de não onerar em demasia o trabalhador. Pontue-se ainda que apesar de incentivado não é qualquer acordo que será homologado. Ao magistrado cabe a verificação e se este perceber qualquer prejuízo ao trabalhador, vez que a seara laboral trata de direitos indisponíveis, este não será obrigado a homologar o acordo. No que tange o acordo extrajudicial, a lei trouxe previsão da necessidade de assistência de advogado.

Denota-se que a conciliação seja pré processual ou pós lide, seja extrajudicial ou judicial, é de suma importância conferindo um menor risco no recebimento das verbas acordadas, bem como já pontuado numa maior celeridade e por se tratar de verbas de caráter alimentar, tal característica é primordial.

Seguindo a lógica protecionista adotado no direito do trabalho, cumpre pontuar o papel dos princípios. Dentre os principais princípios voltados à ótica laboral cite-se o princípio da conciliação que será melhor delineado abaixo.

2.2.1 Princípio da conciliação

O direito do trabalho associado ao processo se notabilizam pelo caráter social, consubstanciado na efetivação dos direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores. Como efetivação e meio para garantia dos direitos pontuou-se acerca do instituto da conciliação, este apresenta em sua vertente um princípio associado.

O referido princípio – conciliação – já estava presente em constituições anteriores, de forma expressa, a exemplo das Constituições brasileiras de 1946 (art. 123), de 1967 (art. 134), de 1969 (art. 142) e na redação original do art. 114 da Carta Magna. Todas com previsão normativa para conciliação e julgamento dos dissídios individuais e coletivos. (LEITE, 2013).

Com o advento da EC n. 45/2004 que deu nova redação ao artigo 114, houve a supressão do termo conciliar e julgar, cabendo agora à justiça do trabalho o processamento e julgamento das demandas propostas sob sua competência. A omissão do termo não desnatura o princípio em tela, pois ele continua existindo no plano infraconstitucional, bem como ainda se mostra compatível e atual quando verificamos a constituição em voga.

Vale acrescentar que o princípio associado a conciliação não é de exclusividade desta matéria, porém nesta é que ganha mais evidência com disposição e regramento próprio constantes no instrumento celetista. Além do disposto no art. 764 já pontuado, há ainda outros, a exemplo do art. 831 que estabelece uma condição intrínseca para a validade da sentença trabalhista ao determinar que ela somente será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Há no procedimento ordinário trabalhista, dois momentos obrigatórios para a proposta judicial da conciliação. O primeiro está previsto no art. 846 da CLT e ocorre por ocasião da abertura da audiência e a segunda tentativa de conciliação ocorre após o término da instrução e da apresentação das razões finais pelas partes. Tal previsão encontra guarida no art. 850 da CLT, senão vejamos:

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.

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.

Paulo Roberto Sifuentes Costa, Presidente do TRT da 3ª Região, em entrevista ao Supremo Tribunal Federal, pontuou acerca dos mecanismos paralelos de dinamização, asseverando a importância da conciliação e de tal princípio para o bojo do ordenamento. Concluiu o magistrado que a conciliação é de importância antecipatória da prestação jurisdicional, não se olvidando de mencionar que o acordo está condicionado a análise do juiz (BRASIL, online, 2020).

Exemplificando, o então Presidente do TRT da 3ª Região, citou como exemplo prático a Semana Nacional de Conciliação executada em 2007, oportunidade em que mais de 300 (trezentas mil) pessoas foram atendidas. No ano retro fora ainda instituído movimento por parte do Conselho Nacional de Justiça voltado a prática da conciliação no âmbito das justiças estaduais. Tal movimento acarretou, dentre outros, a instalação de gabinetes de conciliação em diversos órgãos nos quais são realizados de tempos em tempos mutirões de conciliações seja na fase de conhecimento, seja na fase de execução.

Apenas para contextualizar o procedimento adotado pelos mutirões, pontua-se inicialmente a triagem dos processos em que se verifica a viabilidade e probabilidade de negociação entre as partes. Para a escolha dos processos é levado em consideração a complexidade das questões, bem como a existência de provas nos autos. As audiências são realizadas em semanas pré-determinadas e amplamente divulgadas nos sites, possibilitando o pedido de inclusão em pauta, dentre outros.

Outra peculiaridade do processo do trabalho repousa na equiparação prática do termo de conciliação à coisa julgada. É o que versa o parágrafo único do art. 831 da CLT que dispõe que o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a previdência social quanto as contribuições que lhe forem devidas.

Outra característica é que o acordo poderá ser tentado a qualquer tempo e em qualquer grau de jurisdição, porém, como dito anteriormente, há momentos em que a lei determina a sua propositura, dando um ar de obrigatoriedade que, se não observado acarretará nulidade processual. Vejamos:

AUSÊNCIA DE ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO E DE RENOVAÇÃO DA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO. NULIDADE PROCESSUAL. ARGUIÇÃO EX OFFICIO. No presente caso a sentença foi prolatada sem o encerramento da instrução, bem não foi realizada, portanto, a segunda proposta de conciliação, tendo como consequência a nulidade do processo por descumprimento da norma pertinente. Nulidade arguida de ofício, acolhida por unanimidade.(TRT-24 00013415020125240001, Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 28/08/2013)

NULIDADE PROCESSUAL - PROCESSO ORIUNDO DA JUSTIÇA COMUM - AUSÊNCIA DE INSTRUÇÃO PROCESSUAL, RAZÕES FINAIS E DE SEGUNDA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO - DECLARAÇÃO DE OFÍCIO. Declara-se a nulidade processual por cerceamento de defesa, em caso de processo oriundo da Justiça Comum, quando o Juízo de primeiro grau deixa de determinar audiência de instrução e julgamento, bem como a abertura de prazo para razões finais e segunda proposta de conciliação. (TRT-20 00984004820055200016, Relator: A DESEMBARGADORA MARIA DAS GRAÇAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 29/03/2006)

A cominação de nulidade vem para ratificar o caráter peculiar da sistemática adotada pela Justiça do Trabalho no que tange a conciliação, sendo este primordial para a boa prática processual. No que tange as propostas de conciliação, há entendimento majoritário de que caso não seja oportunizada as partes no momento inicial, poderá ser feito após as razões finais e antes do julgamento. Porém, a segunda proposta caso não realizada, gerará prejuízo para as partes. Ainda sobre a conciliação e vendo esta sob a perspectiva extraprocessual, NASSIF (2005, p.176) diverge sobre o assunto pontuando que a conciliação não é princípio do processo do trabalho ante não ser instituto deste.

Outros doutrinadores, todavia, a exemplo de Bezerra Leite, pontuam pela consideração deste como princípio, já que a valorização da solução conciliatória vem externada pelas próprias normas processuais trabalhistas, sem mencionar que os fatores oriundos da homologação do acordo evidenciam a correlação com a sistemática processual.

Tem-se, por conseguinte, que o acordo deverá ser tentado quando já instaurado perante a via judicial, sendo uma ferramenta de suma importância que associada a celeridade processual representam verdadeiras garantias as partes.

2.3 Mediação

A mediação, por sua vez, é conduta através da qual um terceiro aproxima as partes conflituosas, podendo instigar sua composição, devendo, contudo, ser decidida pelas próprias partes. A mediação consiste na participação de um terceiro, em prol de uma autocomposição, ou seja, da solução negociada, excluída a provocação da jurisdição estatal. Seria como uma briga entre vizinhos que se resolve sem que um precise entrar na justiça contra o outro, mas o acordo decorre da intermediação de um amigo comum, que age como facilitador, até mesmo para que haja a reunião entre os contendores. Segundo Maurício Godinho (2011, p. 1487):

Mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instiga-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.

O mediador facilita a comunicação, a diferença maior está na atuação do conciliador criar ou sugerir uma proposta. O mediador atua como facilitador, mas deixa a cargo das partes a construção do litígio, não propondo sugestões. Sergio Pinto Martins (2006, p. 49) assim conceitua mediação:

A mediação ocorre quando um terceiro, chamado pelas partes, vem a solucionar o conflito, propondo a solução às partes. O mediador pode ser qualquer pessoa, como até mesmo um padre, não necessitando de conhecimentos jurídicos. O que interessa é que a pessoa venha a mediar o conflito, ouvindo as partes e fazendo propostas, para que se chegue a termo. O mediador ouve e interpreta o desejo das partes. Aconselha, faz sugestões às partes. As partes não estarão obrigadas a aceitar as propostas, mas poderá haver a composição mediante o acordo de vontades. O mediador não tem poder de coação ou de coerção sobre as partes; não toma qualquer decisão ou medida, apenas serve de intermediário entre as partes.

Para Luciano Martinez (2015, p. 119), o referido instituto representa uma fórmula de solução de conflitos por meio da qual um terceiro sujeito tenta aproximar os litigantes mediante argumentos de persuasão profunda. A figura do mediador atua in concreto, discutindo o mérito do litígio, emitindo opiniões sobre o conteúdo, aconselhando ativamente os litigantes acerca do objeto. Ao magistrado não é dado o papel do mediador uma vez que este antecipa algumas soluções meritórias.

Aqui, utiliza-se a mediação na seara laboral através do extinto Ministério do Trabalho e Emprego. Pode-se citar como exemplo o caso de uma mesa redonda proposta pela Superintendência Regional do Trabalho, onde o auditor atua como facilitador e cujo resultado de sua atuação exitosa consiste na elaboração de um termo de acordo entre as partes conflitantes, ou até mesmo poderá resultar em acordo de convenção coletiva, dando fim a controvérsia. Em caso de não concordância, será instaurado dissídio coletivo. Vejamos exemplo prático na jurisprudência trabalhista pátria:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO PELO EMPREGADOR. EXTENSÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. MEDIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NÃO EQUIVALENTE JURISDICIONAL A SENTENÇA NORMATIVA OU ACORDO JUDICIAL. INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO. EXTINÇÃO DO PROCESSO. I - Trata-se de dissídio coletivo instaurado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT com vistas à extensão, para os trabalhadores representados pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Correios Telégrafos e Similares - FENTECT, dos termos do Acordo Coletivo de Trabalho, quanto à Participação nos Lucros e Resultados dos anos de 2013, 2014 e 2015, firmado pela suscitante com a Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT e outros sindicatos. II - O dissídio coletivo ajuizado se desvirtua de sua finalidade precípua quando evidenciado o propósito de solucionar disputa de representatividade entre as entidades sindicais. III - Com efeito, a previsão de extensão das condições de trabalho se refere às sentenças normativas proferidas em dissídio coletivo de natureza econômica no qual figure como parte apenas fração dos empregados da empresa, e exige a observância dos procedimentos específicos previstos nos arts. 868 a 870 da CLT, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 2 desta SDC. **Não se amolda, portanto, a essa possibilidade, revelando a inadequação da via processual eleita, a pretensão de extensão de condições de trabalho, previstas em acordo coletivo objeto da negociação coletiva, a terceiro que não o subscreveu, ainda que decorrente de mediação pela Vice Presidência deste Tribunal Superior, por se tratar de mecanismo extrajudicial de composição do conflito coletivo.** IV - A propósito do objeto da pretensão deduzida, esta Corte Normativa firmou a jurisprudência de que a participação nos lucros depende de livre negociação, não cabendo à Justiça do Trabalho estabelecer normas regulamentares ou mesmo fixar prazo para a criação da vantagem, tampouco o dissídio se funda em cláusula preexistente. V - Além disso, a jurisprudência desta Seção Normativa é firme no sentido de que a

empregadora carece de interesse de agir para suscitar o dissídio coletivo de natureza econômica, por não necessitar de autorização da Justiça do Trabalho, nem de negociação coletiva, para conceder, de modo espontâneo, aos seus empregados quaisquer vantagens, cabendo unicamente ao sindicato da categoria profissional a legitimidade ativa para instaurar a instância com o propósito de obter melhores condições de trabalho em favor dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. Processo extinto, sem resolução de mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. (TST - DC: 9566920155000000, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/05/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)

No que tange a mediação, por certo, havia um certo grau de compulsoriedade pelos órgãos internos do Ministério do Trabalho, porém tal obrigatoriedade não fora recepcionada pela Constituição Cidadã. Remanesce, porém, a possibilidade da mediação voluntária. Os mediadores coletivos trabalhistas não se resumem aos agentes especializados do Ministério do Trabalho, podendo ser profissionais da vida civil, especializados nesse mister e dinâmica, escolhidos pelos sujeitos coletivos trabalhistas no quadro das discussões sobre negociação coletiva. (DELGADO, 2019).

A mediação em sua forma basilar consiste em técnica autocompositiva de conflitos. No âmbito do Novo CPC o mediador vem a esposar o seu entendimento acerca da demanda. A Lei n. 13.140/2015 conceitua mediação, em seu art. 1º, § único:

Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais.

Com o advento do NCPC procurou-se especificar a atuação do mediador, diferenciando a mediação da conciliação, tendo sido expressamente admitida a hipótese de criação, perante os Tribunais de centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição. A mediação consiste, sobremaneira, na facilitação da comunicação entre as partes com a ajuda de um terceiro, no caso, o mediador.

No que diz respeito a este, ele atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliando os interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam,

pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (art. 165, § 3.º, do CPC/2015). Como se nota, o que a atuação do mediador almeja não é o acordo diretamente, mas o diálogo e a interação entre os envolvidos com a contenda. (TATURCE, 2020).

A mediação, como visto, é mera técnica de auxílio à resolução de conflitos, pela qual um terceiro cumpre o papel de aproximar as partes, com elas debatendo os pontos de divergência e de aproximação, sugerindo-lhes consenso sobre um resultado final pacificatório. Ainda para Maurício Godinho Delgado (2019, p.1748)

Mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes. A mediação é realizada por agente externo às partes em dissenso, que se possa considerar como efetivo terceiro em contraponto a elas e seus interesses, dotado, assim, da necessária imparcialidade com relação ao litígio enfrentado. O mediador, à diferença do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final para o litígio. Também não se arroga, a partir do instante em que ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Apenas contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia. É figura, às vezes, chave na vida social, quer no âmbito das relações interindividuais ou microssociais, quer no âmbito comunitário mais amplo. É personagem, sem dúvida, importante no Direito Coletivo do Trabalho.

Assim como não há obrigatoriedade do mediador ser relativo ao órgão, podendo ser um profissional da vida civil, podem ser admitidos mais de um mediador caso seja recomendável em razão da complexidade da lide, devendo haver a concordância das partes, conforme dispõe a legislação.

Nos termos do Código de Processo vigente há a previsão de empresas facilitadoras do referido instituto, podendo até mesmo órgãos e entidades da administração assumirem tal contenda. Exemplo prático e muito bem utilizado no âmbito cível são os órgãos de Proteção ao Consumidor que utilizam em sua praxe da mediação para a resolução dos conflitos. Há previsão de realização das sessões de mediação por qualquer meio de comunicação e nos dias atuais ganhou força as realizações através da internet, ante a covid-19. No que tange as vantagens da mediação, Bento Herculano Duarte (2016, p 1-8), assim dispõe:

Quanto às vantagens da mediação, o fato é que, não importando o espectro do consenso, se requerendo homologação judicial ou não, o benefício do instituto já se evidencia pela sua, em regra, não compulsoriedade. Ou seja, ordinariamente a mediação é facultativa (§ 2º do art. 2º da Lei n. 13.140/2015), havendo de ser algo requerido. Ressalve-se, porém, que se permite mediação obrigatória, desde que havendo cláusula contratual nesse sentido (cláusula de mediação). Mas, na hipótese, as partes estão adstritas ao dever de comparecimento apenas quanto à primeira reunião de mediação (§ 1º do art. 2º). As partes podem fixar com grande liberdade o procedimento negocial respectivo. Espera-se que a mediação também seja substancialmente mais econômica que o processo judicial, inclusive podendo prescindir de assistência advocatícia.

Assim como a conciliação há diferenciação de tempo de tramitação quando comparado com o trâmite natural de um processo judicial. Dessa forma, assim como os demais institutos associados, há uma preocupação em desafogar o Judiciário, proporcionando resoluções efetivas e céleres, possuindo caráter definitivo.

2.4 Arbitragem

A arbitragem é uma fórmula de solução de conflitos através do qual um terceiro escolhido pelos litigantes presta uma solução para a disputa. Esse árbitro não necessariamente será servidor dos quadros do Judiciário. De acordo com Mauricio Delgado (2019, p. 1750):

A arbitragem ocorre quando a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhidas (tratando-se de arbitragem obrigatória — que não é o caso brasileiro — essa livre escolha pode ser restringida pela lei reguladora do sistema).

Pela legislação regente no ordenamento jurídico pátrio, a arbitragem é válida apenas quando se tratar de direitos patrimoniais disponíveis. O resultado da resolução do conflito pela via da arbitragem consuma-se por intermédio do laudo arbitral, que é o ato pelo qual o árbitro decide o litígio trazido a seu exame.

Com relação a mediação e conciliação, não há dúvida, que estas podem ser aplicadas na Justiça do Trabalho, seja na forma pré-processual através de centros especializados ou seja já na fase processual em homenagem ao princípio da conciliação previsto no processo do trabalho de forma que, após o pregão, ou

mesmo durante a audiência trabalhista, haverá a tentativa de conciliação através dos debates entre os litigantes.

A aplicação da arbitragem, contudo é controversa. O posicionamento majoritário do TST é no sentido de não admitir a técnica da arbitragem como uma das formas de solução consensual do conflito, posto entender que não se tem a proteção devida, não podendo delegar ao crivo privado, a solução da querela trabalhista, devendo ter a figura do juiz homologador, do juiz conciliador ou através dos centros especializados instituídos no âmbito da Justiça do Trabalho. Os direitos trabalhistas ostentam aos direitos indisponíveis, não se equiparando aos direitos patrimoniais que podem ser despojados. Vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. NULIDADE. A aplicação do instituto da arbitragem no direito do trabalho esbarra em princípios constitucionais fundamentais, em face da peculiaridade da relação contratual envolvida no debate, frente aos direitos sociais indisponíveis inseridos no artigo 7º da Constituição Federal, e diante da impossibilidade de se compatibilizar subordinação e poder diretivo do empregador, ao qual está vinculado o empregado, com a livre opção em se submeter à arbitragem, o que implica na renúncia à jurisdição. Ademais, a Constituição Federal, no seu artigo 114 e nos parágrafos 1º e 2º, prevê o uso da arbitragem na Justiça do Trabalho exclusivamente para solucionar questões decorrentes de dissídios coletivos.(TRT-1 - RO: 00102230220155010012, Relator: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Data de Julgamento: 24/08/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 30/09/2016)

ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Não se pode reputar apriorística e absolutamente incompatível com o Direito do Trabalho a eleição de entidade arbitral idônea, após a extinção contratual, como meio alternativo de solução do conflito surgido entre as partes. Obviamente, havendo indícios de vício de vontade, a decisão arbitral não impedirá a apreciação da demanda pelo Judiciário, sendo nula de pleno direito, por força do art. 9º da CLT. Caso contrário, seguro da higidez da vontade manifestada pelo empregado, o juiz do trabalho poderá lhe emprestar eficácia liberatória equivalente à quitação passada pelo empregado perante a entidade sindical, ou seja, em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, à luz da Súmula 330 do TST e do art. 843 do Código Civil. Tudo isso porque a arbitragem não atinge a essência cogente dos direitos trabalhistas, que remanescem incólumes na pactuação e no transcurso da relação empregatícia, mas apenas os efeitos pecuniários de alguns deles, que já são, diuturnamente, transacionados na Justiça do Trabalho e nas Comissões de Conciliação Prévia, por exemplo, sendo certo que a indisponibilidade não depende da qualidade do terceiro que intermedia o acordo. Em suma, a Justiça do Trabalho tem a maturidade necessária para, encampando a terceira onda renovatória do processo, harmonizar a indisponibilidade dos direitos

trabalhistas com a arbitragem, coibindo, casuisticamente, eventuais abusos e fraudes, como sempre fez ao tutelar as diversas formas de conciliação, judicial e extrajudicial, que circundam as relações de trabalho.(TRT-3 - RO: 01714200807503007 0171400-67.2008.5.03.0075, Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo, Quinta Turma, Data de Publicação: 08/06/2009,05/06/2009. DEJT. Página 71. Boletim: Sim.)

Ora, vale salientar que se os direitos aplicáveis no bojo da seara laboral são de ordem pública, imperativos, é mais do que natural a interpretação de que os conflitos que se originem não possam ser solucionados por terceiro escolhido pelos litigantes. Aqui há imenso o risco de se incorrer em vício de consentimento. A posição hegemônica do TST fora explicitada pela Ministra Rosa Maria Weber, em acórdão de que foi Relatora, da 3ª Turma, publicado em novembro de 2009:

Esta Corte Superior tem se posicionado pela inaplicabilidade da convenção arbitral aos dissídios individuais trabalhistas, mormente na presente hipótese, em que conferida plena e geral quitação dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, em contrariedade à Súmula 330/TST. Viola, nesse passo, o art. 5º, XXXV, da CF/88 decisão regional no sentido de que, se as partes, de livre e espontânea vontade, decidem se submeter ao instituto da arbitragem, devem aceitar a solução ali encontrada, não podendo em seguida recorrer ao Poder Judiciário, para discutir a mesma matéria. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR-93900-53.2001.5.05.06611. 3ª Turma. Relatora Min Rosa Maria Candiota da Rosa. DEJT de 13.11.2009)

Com o advento da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017 – inseriu-se dispositivo que faz referência a arbitragem no plano das relações contratuais empregatícias, estabelecendo a possibilidade nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em que pese trazer tal disposição, aufere-se da leitura uma afronta a estrutura normativa e principiológica da Carta Magna, mormente associado a proporcionalidade e aos ditames relativos a centralidade da pessoa humana, negligenciando o trabalhador hipossuficiente e vulnerável. (DELGADO, 2019).

A adoção de tal instrumento jamais poderá levar a prejuízos voltados ao amplo acesso à jurisdição. Já no âmbito coletivo, há possibilidade expressa de sua aplicação sendo esta de caráter facultativo.

Nesta seara a aplicação resulta da deliberação de entes coletivos no contexto de negociações coletivas, havendo a presença de dispositivos gerais, abstratos e impessoais, obrigatórios no âmbito das bases coletivas representadas.

É cediço que o conflito, a lide propriamente dita provoca angustia as partes envolvidas, assim como também a morosidade por muitos conhecida. Assim, a utilização das formas alternativas de solução dos conflitos vem trazer uma celeridade e segurança jurídica nas relações.

Os benefícios para a adoção de tais técnicas são muitos e vão desde a celeridade tanto debatida como a efetiva entrega da prestação jurisdicional em alguns casos. A Constituição Cidadã trouxe em seus preceitos relativos aos direitos fundamentais o direito a duração processual razoável, tendo o Estado, por exemplo, criado inúmeros mecanismos com o fito de cumprir a garantia. A criação dos juizados especiais no âmbito cível representou um avanço. Na justiça do trabalho além dos centros de solução de conflitos, há a presente de procedimentos mais céleres que buscam otimizar os resultados já simplificados. As conciliações utilizadas são e representam como se verá numericamente um gargalo para as soluções dos conflitos.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste projeto caracterizar-se-á como um estudo descritivo-analítico, desenvolvido através de pesquisa, quanto ao tipo pode ser considerada como bibliográfica, haja vista ser utilizado como fonte de pesquisa livros, revistas, publicações especializadas, artigos e dados oficiais publicados na Internet.

Quanto à utilização dos resultados qualifica-se como pura, à medida que terá como único fim a ampliação dos conhecimentos. A abordagem, por sua vez, é essencialmente qualitativa, pois visa se aprofundar na compreensão das ações e nas relações praticadas por operadores do direito, bem como tem por objetivo analisar as condições e a aplicabilidade do ordenamento jurídico em casos específicos.

Por fim, quanto aos objetivos, é considerada descritiva e exploratória. A primeira qualificação é verificada tendo em vista que buscará descrever, explicar, classificar, esclarecer e interpretar o fenômeno observado de forma minuciosa. A essência exploratória, objetiva aprimorar as ideias acerca do tema, através de informações retiradas das mais diversas fontes de pesquisa sobre o tema em foco.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Diante de todo o exposto, percebe-se que o ordenamento pátrio possui formas variadas de soluções de conflitos, pontuando-se na seara laboral a conciliação. Nesse contexto, impende analisar o volume das demandas no país e o percentual relativo às conciliações realizadas.

No Brasil, conforme inicialmente relatado há uma cultura de litigância. Pontua ainda que além da litigância há uma forte tendência à inadimplência e à marginalização das relações trabalhistas muitas vezes associadas à elevada carga tributária. Abaixo, há quadro relativo ao período de 1980 a 2013, contendo o percentual de conciliações realizadas. (Fonte: CESTP-TST, online, 2020).

Justiça do Trabalho

Varas do Trabalho

Percentual de Conciliações no país de 1980 a 2013.

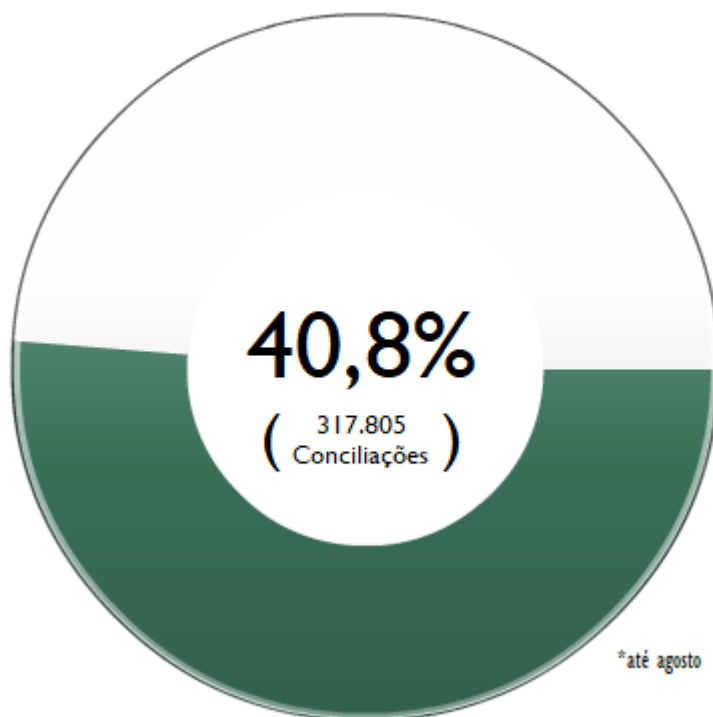
Ano	% de Conciliações
2013	40,9
2012	43,4
2011	43,3
2010	43,4
2009	42,8
2008	44,1
2007	43,9
2006	43,8
2005	44,3
2004	44,1
2003	44,2
2002	44,6
2001	44,8

Ano	% de Conciliações
2000	45,1
1999	46,9
1998	45,1
1997	44,7
1996	45,7
1995	47,0
1994	44,0
1993	43,1
1992	44,7
1991	48,1
1990	48,3
1989	52,2
1988	53,6
1987	53,1
1986	52,7
1985	55,3
1984	52,7
1983	52,7
1982	51,8
1981	51,4
1980	49,7

Percentual de Conciliações Realizadas na Justiça do Trabalho

(Varas do Trabalho)

Ano de 2020 (Até agosto)



Série Histórica desde 1980



1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

Conforme se auffle dos dados disponibilizados, evidencia-se que quase 50% (cinquenta por cento) das ações ajuizadas passa pelo crivo da conciliação e efetivamente apresentam uma efetividade e celeridade almejadas.

Hodiernamente, com a pandemia que assola o país, ou melhor, o mundo, as sessões virtuais ganharam espaço, uma vez a impossibilidade de aglomeração. As plataformas virtuais dos TRT's e TST estão modernizadas e buscam a facilitação e o acesso dos advogados e demais cidadãos que queiram acompanhar.

As conciliações realizadas acabam acarretando uma maior efetividade e eficácia processual, sendo um substitutivo amigável da atividade jurisdicional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inegável a utilização dos métodos de resolução dos conflitos no âmbito trabalhista. A conciliação não é apenas percebida, mas incentivada pelos juízos e operadores do direito. Com o advento da Reforma Trabalhista, as formas de resolução de conflitos trouxeram novas perspectivas em uma tentativa de solução rápida dos conflitos.

Hodiernamente, a preocupação não se encontra atrelada apenas ao trabalhador hipossuficiente, mas também almeja a manutenção das empresas, principais geradores de empregos. Percebe-se ainda que no âmbito judicial, sempre que houver a percepção de renúncia de direitos, o acordo não será homologado. Trata-se ainda de uma faculdade do magistrado.

No âmbito da solução dos conflitos de forma judicial, verifica-se ainda a segurança jurídica atrelada a tais processos, posto garantido o direito à ampla defesa de ambas as partes. Deve-se ter em mente ainda que a opção pela via judicial ou pela extrajudicial não são opostas. Estas possuem características peculiares que deverão ser consideradas por ocasião da opção, não podendo ser levado em conta apenas a morosidade do Poder Judiciário.

Em certos aspectos, os mecanismos autônomos de solução, mormente, na seara coletiva, são pautados pela autonomia. Deve-se atentar para as características do conflito concreto para a melhor adequação aos modelos existentes e permitidos no âmbito laboral.

Nesse diapasão, convém salientar ainda que o ordenamento jurídico pátrio na seara laboral deu os primeiros passos na busca de solução dos conflitos do trabalho, seja através da possibilidade de utilização da arbitragem no âmbito individual, ou pela homologação de acordo já realizado em âmbito extrajudicial.

O atual cenário constitucional-processual preza, cada vez mais, pela efetividade e eficácia processual, destacando-se a conciliação como meio consensual de solução de litígios e substitutivo da atividade jurisdicional clássica de prolação de uma decisão final ao caso concreto. Atrelado a tal concepção inovadora de transferir para as partes a resolução da querela, está o princípio da indisponibilidade ante o caráter imperativo das normas.

Assim, pontuou-se que os benefícios das soluções alternativas de conflito são muitos, porém há alguns com maior destaque a exemplo da natureza célere da conciliação. A celeridade aqui ainda é mais visada ante o caráter alimentar discutido.

A redução de gastos e economia para ambas as partes também é levado em conta quando se discute as benesses associadas. A possibilidade de parcelamento que uma conciliação permite pode garantir a sobrevivência de uma empresa, sem falar nas questões tributárias.

Percebe-se que a conciliação na Justiça do Trabalho é possibilitada por diversas razões, inclusive aquelas extrínsecas ao conflito em concreto e à relação jurídica travada.

O panorama nacional condiz com a disseminação deste fenômeno jurídico mundial, embora a passos mais lentos. Os meios de solução de conflitos constituem uma realidade presente, e tem como escopo a atenuação das problemáticas laborais advindas de uma rescisão.

A satisfação das partes na resolução dos conflitos de maneira eficiente não pode convergir com todo o arcabouço protetivo desta seara, devendo sim, ser utilizado como mecanismo de eficiência, desde que respeitados os direitos mínimos do trabalhador, resguardando a dignidade e os valores sociais do trabalho, ambos amparados pelo ordenamento jurídico pátrio. O reconhecimento de tais meios é de suma importância para a garantia da justiça e da paz social.

ALTERNATIVE MEANS OF CONFLICT SOLUTION AND ITS APPLICATION IN LABORAL SEARA

Renata Andrade Costa

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the main means of resolving conflicts related to the field of labor, especially conciliation. In the meantime, it is important to mention the existence of autonomous and heteronomous means of resolving disputes, as well as the possibility of resolving in an endo or extra-procedural way. In Brazil, it is common knowledge that there is a delay in spite of having a specific provision in the Federal Constitution for the reasonable duration of the process. The forms of conflict resolution, at this point, are used as a means of guaranteeing effectiveness, entrusting the parties with the resolution of the conflict. It is pointed out that mediation is understood as the resolution of the demand through a third party, a mediator, who seeks to assist and instigate a peaceful solution. According to the Civil Procedure Code, mediation is used when there is already a previous link. Reconciliation, in turn, dispenses with a previous link. In it, the third works as a kind of bridge, leaving the parts free for the healthy construction of the resolution of the concrete case. In addition to these, there is also the figure of arbitration. This controversy in the labor field in view of the precepts associated with the unavailability of the guaranteed rights, among others. The main objective of such instruments is speed and procedural efficiency. The alternation of such institutes brings immeasurable advantages, thus providing satisfaction between the parties.

Keywords: Conflict. Conciliation. Effectiveness.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tânia. Caixa de Ferramentas em Mediação: Técnicas e procedimentos, operacionalização das intervenções e impactos esperados. BRASIL. Lei da Mediação.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil. São Paulo: Ltr, 1990.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Trabalhistas: Comissões de Conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem. São Paulo: Ltr, 2002.

Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Edição. Saraiva Jur; Ano edição 2019

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

Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho:. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Processo do Trabalho, Editora LTR, 2013. SP – São Paulo.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho . 21 ed. São Paulo: Atlas, 2006
Manual de direito civil: volume único / Flávio Tartuce. – 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

CONFLITOS DE INTERESSES E VANTAGENS DA MEDIAÇÃO, Bento Herculano Duarte, 2016. – Biblioteca TST.

A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da lei 13.467/17 - Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/265780/a-mediacao-e-a-arbitragem-como-meios-extrajudiciais-de-resolucao-de-conflitos-trabalhistas-na-vigencia-da-lei-13467-17-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 11 de Maio de 2020.

A mediação nos dissídios trabalhistas individuais e coletivos. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61030/a-mediacao-nos-dissidios-trabalhistas-individuais-e-coletivos>> Acesso em: 23 de Abril de 2020.

Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica>> Acesso em: 26 de Setembro de 2020.

Dissídio coletivo de natureza econômica instaurado pelo empregado. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188941437/dissidio-coletivo-dc-9566920155000000?ref=amp>> Acesso em: 19 de Setembro de 2020.

Nulidade da decisão a quo – processo oriundo da justiça estadual. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7631231/recurso-ordinario-record-936007420055200016-se-0093600-7420055200016?ref=serp>>. Acesso e 17 Abril 2020.

Ausência de de encerramento da instrução e renovação da proposta de conciliação. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663332913/13415020125240001>> Acesso de 18 Maio 2020.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso de 23 Julho 2020.

Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> .Acesso em: 21 de Maio de 2020.

Elaine Nassif., Biblioteca TST, 2005. – online Disponível em: < Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da "justiça menor" no processo civil e trabalhista / Elaine Nassif., > Acesso em: 18 de Maio 2020.

A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 30 de Setembro de 2020

Conciliação Trabalhista - Conciliação na JT. Disponível em:

<<http://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-na-jt>>. Acesso em: 17 de Abril de 2020.

A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da lei 13.467/17 - Reforma Trabalhista. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/depeso/265780/a-mediacao-e-a-arbitragem-como-meios-extrajudiciais-de-resolucao-de-conflitos-trabalhistas-na-vigencia-da-lei-13467-17-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 15 de Junho de 2020.

A mediação nos dissídios trabalhistas individuais e coletivos. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/61030/a-mediacao-nos-dissidios-trabalhistas-individuais-e-coletivos>>. Acesso em: 18 de Abril de 2020.

