



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS -
UNIPAC**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE
BARBACENA - FADI**

**A CONCILIAÇÃO COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE
CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

VANDER FRANCISCO AMARAL LEITE

**BARBACENA
2015**

A CONCILIAÇÃO COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vander Francisco Amaral Leite*

Nelton José Araújo Ferreira**

1 Introdução, 2 Do Direito e do Processo Do Trabalho; 2.1 Conceitos; 3 Das formas de resolução de conflitos; 3.1 Conceitos e ponderações; 3.2 Classificação; 4 Da conciliação e sua eficácia; 5 Considerações finais; Referencias

Resumo

O tema abordado justifica-se pelo grande volume de processos ingressados na Justiça do Trabalho nacional que, em muitas das situações são ocasionadas por problemas de fácil resolução de seu desfecho. Porém, notou-se que, em sua grande maioria, estes deslindes são levados até o conhecimento do judiciário, tendo que ser analisados e processados, afogando-se o mesmo. Assim, para se compreender o relevante papel da conciliação na relação trabalhista, foi necessário um estudo concernente ao direito trabalhista, conceituando-o e apresentando seus pontos relevantes. Após adentrou-se na questão das formas de resoluções de conflitos existentes nesse meio como a autodefesa, heterocomposição e autocomposição, para assim e chegar a questão do grande valor da conciliação nestes procedimentos. Assim, demonstrou-se por meio da doutrina e legislação vigente que a conciliação nas relações trabalhistas tornou-se o melhor meio de solução de conflitos, á que ambas as partes logram êxito em seus interesses.

Palavras-chave: Direito, Justiça do Trabalho, solução de conflitos, Conciliação.

1 Introdução

Busca-se com o estudo em tela abordar a questão da relevância e eficácia da conciliação nos litígios trabalhistas, a fim de evidenciar que esta medida é a melhor forma de solucionar os problemas existentes entre as partes conflitantes.

* Acadêmico do 10º período do curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos –UNIPAC Barbacena - MG -Email: vanderamaral@uol.com.br

** Professor Orientador. Professor de Direito do Trabalho na Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena - MG - Email: neltonjaraujo@gmail.com

Assim, antes de se adentrar no ponto mais do tema, será realizado um breve estudo frente ao Direito e ao Processo do Trabalho no Brasil, apresentando sua conceituação doutrinária e funcionalidade junto ao contexto judiciário nacional.

Após, adentra-se nas formas existentes para solucionar conflitos como a autodefesa onde os envolvidos utilizam-se de meios próprios no intuito de solucionarem a questão, impondo suas insatisfações, buscando um desfecho do mesmo, como ocorre nas greves.

Será citada também a possibilidade da heterocomposição, a qual consiste na intervenção de um terceiro estranho a relação das partes para sanar o conflito trabalhista, sendo vislumbrada por meio da mediação, arbitragem e da tutela ou jurisdição, como será estudado.

Já na a autocomposição, vai se perceber que ambas as partes buscam sanar o problema de maneira amigável, por meios conciliatórios eficazes e garantidos pela legislação atual.

Logo, um estudo frente aos dispositivos legais que regem os procedimentos conciliatórios é indispensável, como o contido tanto na Constituição quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Por fim, será percebido que, como a conciliação tornou-se um meio satisfatório na resolução de conflitos trabalhistas, a legislação vigente tomou inúmeras medidas para incentivar tal prática. Sendo certo que, sendo atingidos positivamente os interesses das partes litigantes, nada impede a conciliação de ambos, o que torna a citada medida positiva a sociedade.

2 Do Direto e do Processo do trabalho no Brasil

2.1 Conceitos

Para se ter uma ampla visão do tema proposto, será apresentada a conceituação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Assim, expõe-se primeiramente a conceituação de Direito do trabalho que para Martins (2006, p. 16)¹, consiste em:

¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

O direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (...) têm o direito do trabalho inúmeras regras que versam sobre a matéria, e a maioria delas está contida na CLT (...). A finalidade do direito do trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o direito do trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar o seu papel na sociedade.

Já Barreto (2008, p. 11)² entende como sendo:

O Direito do Trabalho é conceituado como um complexo de normas (princípios e regras) que tem como finalidade regular as relações de emprego em todos os seus aspectos, desde a preparação e qualificação da mão de obra nos contratos de aprendizagem, alcançando o cotidiano do trabalhador no seu ambiente de trabalho e melhorando as condições de vida deste e de sua família.

Sussekind *et al*, *apud* Barreto (2008, p. 11)³ ainda pondera:

O Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de leis, mas de normas jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e não regula somente as relações entre empregado e empregador num contrato de trabalho; ele vai desde sua preparação, com a aprendizagem, até as consequências complementares, como por exemplo, a organização profissional. (...)

Relevante ainda citar as palavras de Nascimento (2009, p. 193)⁴ que assim entende:

A definição de direito do trabalho pressupõe uma tomada de posição, sobre a qual pode não haver unanimidade, a respeito de diversos aspectos propedêuticos da questão, de modo que cada doutrinador pode, em função das suas conclusões, divergir de outro porque tem uma visão diferente a respeito dessas premissas, embora alguns pontos mereçam a concordância praticamente geral.

Consequentemente denota-se que o Direito do Trabalho corresponde a um ramo da ciência do Direito, criado com o intuito de disciplinar as normas jurídicas e os princípios que permitem as relações de trabalho subordinado, determinando seus sujeitos e organizações designadas à sua proteção e estruturação.

² BARRETO, Gláucia. **Curso de Direito do Trabalho**. Niterói: Editora Impetus, 2008.

³ *Ibidem*

⁴ NASCIMENTO, Pedro Ivo Lima. **Justiça do Trabalho: avanços e perspectivas**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20365/justica-do-trabalho-avancos-e-perspectivas/1>>. Acesso em: 19 out. 2015.

Destacando que o Direito do Trabalho tem o intuito de garantir melhores condições de trabalho e sociais ao indivíduo que dele necessita para sua subsistência, através de medidas protetivas lhe asseguradas.

Ainda frente a sua conceituação, há de se aclarar que este surgiu a partir de uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos, como cita Leite (2010, p. 17)⁵:

Três foram as principais causas: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Neoliberal – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).

Assim, o conceito econômico de trabalho interliga-se a idéia do trabalho realizado a fim de satisfazer as necessidades humanas de subsistência, considerando deste modo que o trabalho é toda energia humana que, em consórcio com os demais fatores de produção, natureza e capital, é empregado com fins lucrativos.

Do ponto de vista social, o Direito do Trabalho busca garantir os direitos dos envolvidos na relação contratual, sendo este o entendimento de Russomano (2002, p. 16)⁶:

O direito do trabalho sempre foi definido como instrumento de equilíbrio dos níveis sociais, assim como a proteção do trabalhador sempre foi considerada capítulo moderno da história, que nada tem de revolucionário ou subversivo, é sim uma idéia solidarista, baseada na necessidade de apoio aos mais débeis. Por isso, as primeiras leis trabalhistas protegiam mulheres e menores (física e psicologicamente frágeis), enfermos e acidentados (feridos em sua integridade orgânica).

Para Horcaio (2015, p. 46)⁷ a questão social que envolve o Direito do Trabalho relaciona-se com sua historicidade, como notado abaixo:

O Direito do Trabalho surgiu em consequência da questão social, que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII, e reação humanista, cuja finalidade era garantir ou preservar a dignidade do ser humano. Com efeito, na sociedade pré industrial não havia norma jurídica de Direito do Trabalho, pois predominava o trabalho escravo, não tendo o escravo direitos trabalhistas, e mesmo no período feudal, os trabalhadores, obrigados a trabalhar nas terras dos seus senhores, não eram totalmente livres, sendo obrigados a entregar ao dono das terras parte da produção, como preço pela ocupação.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009, p.17.

⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos**. 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2002, p. 16.

⁷ HORCAIO, Ivan Lage. **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Cronus, 2015, p. 46.

Por conseguinte, o Direito do Trabalho não se resume a apenas um conjunto de leis a serem seguidas pela sociedade, e sim de normas jurídicas elaboradas com o intuito de afiançar condições dignas de trabalho a pessoa, seja ela trabalhador avulso, temporário, doméstico, eventual e empregadores aplicando lhes medidas de proteção que respeitem os princípios e normas norteadores deste.

Noutro giro, no que tange ao Direito Processual do trabalho, este é vislumbrado por Martins (2010, p. 18)⁸ da seguinte maneira:

Direito Processual do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, pertinentes à relação de trabalho.

Para Leite (2009, p. 88)⁹ o Direito Processual do Trabalho consiste:

Ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objeto promover a pacificação justa dos conflitos individuais, coletivos e difusos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho.

Schiavi (2010, p. 93)¹⁰ que o define como sendo “o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da justiça do trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social e assegurar o acesso do trabalhador à justiça”.

Martins (2007, p. 19)¹¹, quanto à questão, ainda pondera:

No Direito Processual do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e normas, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do direito. O Estado é o maior criador de normas trabalhistas. A justiça do trabalho é o órgão estatal do poder judiciário incumbido de aplicar as regras processuais trabalhistas. A DRT faz meses redondas para mediar os conflitos coletivos do trabalho. Os sindicatos também são instituições que participam das negociações coletivas de trabalho, estabelecendo condições de trabalho. As instituições determinadas pela legislação é que irão dirimir as controvérsias existentes entre as artes, quer nos dissídios individuais, quer nos coletivos, por intermédio das Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 18.

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr , 2009,p.88.

¹⁰ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr , 2010, p. 93.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 19.

Frente ao posicionamento acima, nota-se que o doutrinador da maior ênfase ao objetivo de se solucionar conflitos, os quais podem ser tanto individuais quanto coletivos. Reforçando ainda que:

Os conflitos a serem resolvidos não são apenas individuais, de pessoas determinadas, como de empregado e empregador. São solucionados também conflitos coletivos, como entre sindicatos, em caso de greve, ou entre empresa e sindicatos de empregados, na hipótese de a greve atingir apenas uma empresa e não categoria.

Portanto, entendido o sentido de Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, bem como sua função de solucionar conflitos advindos da relação trabalhista, passa-se a discutir as maneiras cabíveis na justiça do trabalho para resolvê-los.

3 Das formas de resolver conflitos

3.1 Conceitos e ponderações

Conflitos, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas. (MARTINS, 2010, p. 47)¹²

Analisando o conflito dentro de um contexto sociológico, pode-se dizer que as controvérsias são inerentes à vida humana, sendo uma forma de desenvolvimento histórico e cultural da humanidade. Sendo certo que muitos conflitos originam-se de questões sociais ou problemas econômicos, decorrentes da desigual distribuição de riquezas. (MARTINS, 2010, p. 47)¹³

No meio trabalhista, constata-se que os conflitos são vistos da mesma maneira, porém, tendo um sentido genérico, como assim afirma Martins (2010, p. 47)¹⁴:

Do ponto de vista trabalhista, os conflitos são também denominados controvérsias ou dissídios, tendo sido utilizados, na prática, com o mesmo significado. Entretanto, conflito tem sentido amplo e geral, correspondente a divergência de interesses, como ocorreria na greve e no lock-out. A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, mediante convenção das partes, como no caso da greve e no lock-out quando submetidos à mediação ou à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do poder judiciário, podendo ser

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 47.

¹³ *Ibidem*

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 47.

individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado em face da empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho.

Assim, nota-se que os conflitos discutidos na Justiça do Trabalho, sejam eles considerados controvérsias ou dissídios, são analisados de forma particular, ponderando cada caso com a jurisprudência e as maneiras de serem solucionados.

Nascimento (2007, p. 04)¹⁵ cita ainda a relevância desta questão tanto no Direito do Trabalho quanto no Direito Processual do Trabalho:

O estudo dos conflitos trabalhistas pertence a duas áreas autônomas mas que se completam, a do direito do trabalho e a do direito processual do trabalho. De modo geral, os conflitos trabalhistas são classificados como individuais e coletivos, segundo o interesse em choque, de indivíduos singularmente considerados ou de um grupo abstratamente compreendido. Os conflitos coletivos envolvem pessoas não determinadas, mas unidas em torno de um ponto comum. Os individuais envolvem pessoas determinadas agindo no interesse próprio, direto e imediato.

Denota-se, portanto que os conflitos advindos das relações trabalhistas possuem relevância ao meio social já que os mesmos são advindos de divergências geradas no ambiente de trabalho que influem significativamente na vida da pessoa, devendo estes serem solucionados de forma que não sejam os envolvidos lesados injustamente.

3.2 Classificação

Frente as possibilidade de resolução de conflitos, cita-se a autodefesa, heterocomposição e autocomposição.

Na autodefesa, as partes defendem, por meios próprios, seus interesses. Como assim é compreendido por Nascimento (2007, p 06)¹⁶: “(...) consiste em, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio solucioná-lo, impondo à outra parte sacrifício não consentido por este.”

Este meio de solução conflitiva pode ser exemplificado nos casos de greves, onde a parte que se considera lesada, promove a paralisação de suas tarefas a fim de chamar a atenção da parte contrária, para que ambos cheguem a um consenso quanto às divergências existentes na relação trabalhista.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 04.

¹⁶ *Ibidem*

A heterocomposição consiste na intervenção de um terceiro estranho a relação das partes para sanar o conflito trabalhista, sendo vislumbrada por meio da mediação, arbitragem e da tutela ou jurisdição. (MARTINS, 2010, p. 50)¹⁷.

Diante a questão, Nascimento (2007, p. 07)¹⁸ cita:

Na arbitragem um terceiro suprapartes decide. Logo, a solução não é autocomposta. É imposta segundo a decisão do árbitro, que tem muito de uma sentença judicial embora não o seja. Difere da decisão judicial pelos fundamentos do laudo arbitral, que não são obrigatoriamente jurídicos e podem ser de outra natureza, como os fundamentos de bom-senso ou conveniência no caso concreto. O árbitro não é investido do poder jurisdicional porque a sua autoridade para decidir é atribuída pela vontade dos particulares cujos interesses são apreciados.

Cavalcante *et al* (2005, p. 176)¹⁹ também se posiciona:

Na arbitragem as partes não estão interessadas em fazer concessões de mútuas vantagens, mas sim em uma decisão do árbitro que irá dizer quem tem razão. Outra distinção deverá ser feita quanto à perícia técnica, usada em caso em que o juiz não tem os conhecimentos técnicos suficientes para solucionar a questão colocada sob sua apreciação, nomeando um especialista. Necessários ressaltarmos que a perícia é meio de prova, servindo para orientar o juiz na busca pela solução, não cabendo tal decisão ao perito.

Ficando assim claro que na heterocomposição, o deslinde do problema é decidido por terceiro, sendo imposta uma solução, sem a intervenção das partes quanto ao mesmo. Diferindo assim das demais formas de solução discutidas neste trabalho.

Na autocomposição, ambas as partes buscam sanar o problema de maneira amigável, sendo conceituada por Martins (2010, p. 49)²⁰ como:

A autocomposição é a forma de solução de conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam a solução de suas controvérsias sem a intervenção de um terceiro. Este é realmente, o melhor meio de solução dos conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias.

Lembrando que a autocomposição pode ser dividida entre conciliação e negociação.

Na prática da negociação, as partes discutem a possibilidade de um desfecho frente o problema, havendo por ambas as partes a renúncia frente a determinadas exigências e imposições, chegando-se a um acordo favorável a todos.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 50.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 07.

¹⁹ CAVALCANTI, Hélio Augusto Pedrosa; MARTINS, Adalberto. **Elementos de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2005.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 49

Confirmando o alegado acima, Nascimento (2009, p. 45)²¹ acrescenta:

A autocomposição é forma de solução de conflito diretamente entre as partes interessadas. Nos conflitos coletivos desenvolve-se por meio de negociação coletiva, que é o procedimento pelo qual os interlocutores sociais, por suas representações sindicais ou não sindicais, discutem os seus problemas, visando aprovar um documento no qual estarão fixadas normas, condições de trabalho e obrigações que assumem. São em linha geral de dois tipos: os acordos e as convenções coletivas, previsto na CF de 1988.

Com relação a autocomposição por meio de conciliação, esta será discutida detalhadamente a seguir.

4 Da conciliação e sua eficácia

Na Justiça do Trabalho, a conciliação entre as partes litigantes é vista como uma das melhores formas na solução de problemas, já que nesta os envolvidos podem de forma livre deliberar quanto à questão e, em alguns casos, sem a intervenção de terceiros, conciliarem-se, colocam um fim na desavença.

Sua relevância é tamanha que a legislação permite aos envolvidos conciliarem-se a qualquer tempo, independente da fase em que se encontre o processo. Reforçando assim as vantagens de tais medidas a ambas as partes.

A doutrina vigente avalia o termo conciliação como sendo um tema com conceito muito mais amplo do que um mero acordo formalizado entre as partes litigantes. A conciliação significa entendimento, recomposição de relações desarmônicas, em ponderamento, capacitação, desarme de espírito, ajustamento de interesses. (SENA, 2011, p. 122)²²

Para Martins (2006, p. 306)²³ a conciliação pode ser considerada como: “A conciliação é um meio de obtenção da pacificação social entre os envolvidos no litígio”.

Já o estudioso Batalha (1997, p. 426)²⁴, se posiciona da seguinte maneira:

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas d o trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva 2009, p. 45.

²² SENA, Adriana Goulart de. **A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflito de interesses**. In: PELUSO, Antonio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (Org.) .Conciliação e mediação: estruturação da política Judiciária nacional. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. (Coleção ADRs), p. 122.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 306.

²⁴ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 426.

A conciliação constitui negócio jurídico, com efeitos substanciais entre as partes e efeitos processuais entre as partes e o órgão judicante. Constituindo negócio jurídico, aplicam-se-lhes os princípios que regem os contratos e, assumindo efeitos processuais, aplicam-se-lhes os princípios pertinentes à coisa julgada.

Deste modo, subentende-se que a conciliação é um meio utilizado a fim de buscar de maneira amigável a resolução de desentendimentos gerados entre partes litigantes, sendo ainda este um meio de desafogar o judiciário que a cada dia vem sendo bombardeado com infindáveis ações trabalhistas que, em muitos dos casos podem ser solucionados com uma única conversa entre os envolvidos e seus procuradores.

Destacando que a conciliação pode ocorrer tanto em audiência quanto fora dela quando os advogados dos envolvidos obtém êxito no deslinde da questão antes da audiência conciliatória.

Confirmando o exposto, têm-se as palavras de Giglio (2002, p. 212)²⁵:

A conciliação é ato de audiência, portanto, se as partes se compõem antes ou fora da audiência, podem documentar acordo mediante petição por ambas e por seus advogados assinada, ou até mesmo comparecer à secretaria da vara do trabalho e pedir que seja lavrado um termo para o mesmo fim de documentação do acordo. Contudo, observa-se que não existe lei que exija a homologação de acordo em processos contenciosos de dissídio individual.

Martins (2006, p. 306)²⁶ expõe:

Mais do que em qualquer outro processo, o Direito Processual do Trabalho pretende que as próprias partes cheguem ao consenso entre elas próprias e não com a intervenção do estado. Apesar de no CPC também existir a proposta de conciliação feita pelo juiz, como se verifica dos arts. 447 a 449 é no processo do trabalho que ela existe em maior grau.

Reforça ainda o mesmo autor:

A rigor, desde que as partes entram na audiência, ou mesmo fora dela, o juiz já está tentando a conciliação. Muitas vezes é melhor que cada uma das partes façam concessões recíprocas, resultando na conciliação, do que ser proferida a sentença, que seguramente não vai agradar o perdedor, que não se conformará com uma única decisão. São por esses motivos que a melhor solução do processo é dada pelas próprias partes, quando consentem na transação.

Logo faz-se implícito que a conciliação é a mais indicada por diversas razões, já que esta pode ser formalizada com ambas as partes satisfeitas, não em sua

²⁵ GIGLIO, Wagner de. **Direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1974; 12. Ed. Saraiva, 2002, p. 212.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.306.

integralidade, mas ao menos havendo uma solução em que nenhum dos envolvidos se saia prejudicado.

Outro fator positivo é que se finda as desavenças, impedindo que problemas mais graves cheguem a ocorrer entre os litigantes.

No que tange a sua fundamentação jurídica, relevante se faz retroceder ao tempo até a constituição de 1946, a qual por meio de seu artigo 123 estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos. Sendo acompanhada pela Constituição de 1967 através do artigo 134, além da Emenda Constitucional nº1/69 que mantiveram a mesma redação. (MARTINS, 2006, p. 306)²⁷.

Destaca-se ainda que antes da Emenda Constitucional 24/99 que alterou alguns dispositivos concernentes a Justiça do Trabalho, havia a denominada Junta de Conciliação com a função de buscar uma conciliação entre os envolvidos no litígio antes que a questão fosse julgada. (MARTINS, 2006, p. 306)²⁸.

Ressaltando-se neste ponto que, no que tange a Emenda Constitucional 24/99, essa transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, sendo ainda determinado que a jurisdição exercida anteriormente à Emenda em pauta, qual seja um colegiado, passasse a ser desempenhada apenas por um juízo singular do juiz togado. (NASCIMENTO, 2011, p. 01)²⁹

Essas mudanças geraram algumas discussões acerca da questão, originando duas correntes distintas, onde se percebe que uma segue o entendimento de que, com a citada Emenda, aplica-se o princípio da identidade física do juiz.

Já a corrente contrária, segue o entendimento de que tal princípio não deveria ter sido aplicado a Justiça do Trabalho e que deveria ser mantida a forma antiga (classista), como se denota do entendimento de Martins (2003, p. 330)³⁰:

Com a extinção dos classistas, entendo que não vige no processo do trabalho o princípio da identidade física do juiz. Essa regra vale para os juízes que ficam fixos nas Varas, como no Cível, em que há o juiz auxiliar. No processo do trabalho, isso não ocorre (...)

Já nos dias atuais, o artigo 114 da Constituição em vigência, determina que a Justiça do Trabalho tem a função não mais de conciliar e julgar, mas sim de

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 306.

²⁸ *Ibidem*

²⁹ NASCIMENTO, Pedro Ivo Lima. **Justiça do Trabalho: avanços e perspectivas**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20365/justica-do-trabalho-avancos-e-perspectivas/1>>. Acesso em: 19 out. 2015.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 330.

processar e julgar. No entanto, não quer dizer que este procedimento tenha se tornado inconstitucional, mas sim que a matéria não se encontra mais contida na constituição.

Quanto às determinações contidas na CLT a cerca do tema, pode-se citar o artigo 764 que ensina:

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.

O artigo 860 no mesmo dispositivo também cita a conciliação:

Art. 860: Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841.

Frisa-se que em alguns casos, a tentativa de conciliação faz-se obrigatória, sendo estas antes da apresentação de defesa e após as razões finais, como citam os artigos 846 e 850, ambos da CLT:

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)

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.

O importante papel do juiz como conciliador é aclarado por meio do artigo 667, “b” da CLT:

Art. 667 - São prerrogativas dos vogais das Juntas, além das referidas no art. 665: (...)

b) aconselhar às partes a conciliação; (...)

Frente ao artigo acima, Martins (2006, p. 306)³¹ poderá:

(...) Essa seria talvez, a função principal do juiz classista: tentar aconselhar as partes para que elas próprias cheguem a um termo final, resultando na solução negociada do conflito individual. O juiz do trabalho só interferiria quando as partes não chegassem à conciliação, convertendo o juiz conciliatório em arbitral.

Destacam-se ainda os artigos 852-E que relata a possibilidade do magistrado utilizar-se de meios adequados a fim de persuadir as partes a uma conciliação satisfatória a ambos: “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.”

Quanto ao CPC, seu artigo 125, IV destaca a possibilidade de o juiz converter julgamentos em diligência a fim de obter uma conciliação junto ao caso analisado. Sendo permitido ainda por meio do artigo 599 do mesmo dispositivo legal, que o juiz determine o comparecimento das partes para tentar conciliá-las. (MARTINS, 2006, p. 307)³²

Logrando-se êxito na conciliação, este acordo será lavrado, valendo-se como decisão irrecorrível, o qual somente poderá ser contestado caso ocorra o descumprimento do mesmo por meio de ação rescisória, como determina o artigo 831 da CLT e a súmula 259 do TST³³ descritos abaixo:

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.

Súmula 259: Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Frente ao mesmo, Malta (2006, p. 260)³⁴ esclarece:

Com frequência as partes em conflito ajustam suas pretensões antes da intervenção do juiz. Nessa hipótese o juiz o pode limitar-se a homologar o

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 306.

³² *Ibidem*

³³ BRASIL. **Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=259>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

³⁴ MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 260.

acordo, depois de conferir sua legalidade. Nada impede, porém, é claro, que, em qualquer caso, mesmo já tendo as partes acordado, procure o julgador orientá-las propondo a solução que lhes pareça mais conveniente.

A jurisprudência ainda decide:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA - AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO - RESCISÃO CONTRATUAL POR FORÇA DE FALECIMENTO DO EMPREGADO - DEPÓSITO DE VERBAS RESCISÓRIAS EM CONTA VINCULADA DO FGTS - LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO DO FGTS - INVIABILIDADE DE MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO. Mandado de segurança impetrado em face de determinação judicial de expedição de alvará para levantamento do depósito do FGTS originada nos autos de ação de consignação em pagamento promovida pelo Município-empregador em face da falecida empregada, outrora servidora do Município. Ocorre que o ato questionado emana de dispositivo constante de sentença homologatória de acordo, na qual restou determinada a liberação das verbas rescisórias consignadas em juízo, assim como a expedição de alvará para liberação do FGTS, sentença da qual não cabe mandado de segurança para discutir os seus termos, a teor do art. 5º, III, da Lei nº 12.016/2009 e da Súmula nº 33 do TST, que preconizam o não cabimento de mandado de segurança contra decisão transitada em julgado e, na espécie o acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT e transita em julgado na data da sua homologação judicial. O teor do recurso demonstra que o intuito maior da impetrante, consistente na sua não submissão à eficácia da conciliação judicial, equivale à própria desconstituição de sentença homologatória de acordo, somente suscetível de ocorrer pela via da ação rescisória. Precedente. Recurso ordinário conhecido e não provido. Processo: RO 47282520115020000. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgamento: 04/08/15.³⁵

ACORDO JUDICIAL. AUSÊNCIA DE ÂNIMO DE DESCUMPRIMENTO. INAPLICABILIDADE DE MULTA. Nos termos do artigo 831, parágrafo único, da CLT, o acordo homologado em Juízo faz coisa julgada e obriga as partes do processo ao fiel cumprimento do ajuste. Entretanto, restou evidenciada nos autos a inexistência de ânimo de descumprimento do acordo entabulado pelas partes, observando-se o atraso de apenas um dia no vencimento da terceira parcela, porque teria caído o dies ad quem em um domingo, tendo sido efetuado o pagamento no primeiro dia útil imediato. Desse modo, à luz do que dispõe o art. 8º da CLT, que autoriza a aplicação supletiva do Direito Civil ao Direito do Trabalho e do evidente cunho de razoabilidade na medida, bem como no intuito de evitar o enriquecimento desproporcional de uma das partes em razão de equívoco cometido pela parte adversa (art. 884, CC), não merece reprimenda a decisão de primeiro grau que indeferiu a aplicação da multa prevista no acordo homologado em Juízo, visto que demonstrada a boa-fé da executada no cumprimento da avença. Apelo desprovido. Processo: AP 00504201303703002 0000504-32.2013.5.03.0037. Relator: Heriberto de Castro. Julgamento: 16/07/15.³⁶

³⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RO 47282520115020000**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgamento: 04/08/15. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217637639/recurso-ordinario-trabalhista-ro-47282520115020000>>. Acesso em: 02 set. 2015.

³⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. **AP 00504201303703002 0000504-32.2013.5.03.0037**. Relator: Heriberto de Castro. Julgamento: 16/07/15. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/209959050/agravo-de-peticao-ap-504201303703002-0000504-3220135030037>>. Acesso em: 03 set. 2015.

Destaca-se que as vantagens obtidas com a conciliação nas ações trabalhista é tamanha que, em 2014, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu por meio do Ato nº 272³⁷, a "Semana Nacional da Conciliação Trabalhista", como intuito de implementar medidas a fim de proporcionar maior rapidez aos processos trabalhistas e aprimorar os meios consensuais de conflitos.

Assim, em novembro de 2014 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) realizou a Semana Nacional de Conciliação com a seguinte frase: “Bom para Todos, Melhor para Você” da qual participaram 20 Regionais e de acordo com os dados do CNJ, o Judiciário Trabalhista realizou, nessa semana, 55.304 audiências com 25.743 acordos realizados, totalizando R\$ 452.327.869,27 de acordos homologados. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2015, p, 01)³⁸

Seus resultados foram tão satisfatórios que já se encontram em processo de elaboração a semana da conciliação de 2015, prevista para ocorrer em novembro próximo.

Portanto, frente a todo o exposto, faz-se evidente que a conciliação na Justiça do Trabalho tornou-se um meio eficaz no deslinde de conflitos trabalhistas, sendo esta a melhor medida a ser tomada entre seus litigantes já que satisfaz os interesses de ambos, sem que um destes se saia prejudicado.

5 Considerações finais

Constatou-se com a análise da questão que a conciliação na Justiça do Trabalho é um meio prático, rápido e eficaz na solução de deslindes trabalhistas.

É evidente que atualmente a Justiça do trabalho vem sendo bombardeada de ações trabalhistas que poderiam ser solucionadas de maneira mais prática, não que as razões de seu ingresso não seja justificáveis, mas seu deslinde podem ser simples.

Percebendo tal fato, o legislador envolveu os procedimentos trabalhistas de forma que as partes pudessem resolver seus problemas de maneira mais rápida e eficaz, por meio da conciliação. Garantindo aos magistrados poderes para que os

³⁷BRASIL. **Ato da Presidência CSJT.** Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=7fd21f93-a55c-4815-a0df-3df205b52a92&groupId=955023>. Acesso em 01 set. 2015.

³⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2015/01/judiciario-do-trabalho-se-prepara-para-a-semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista-1>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

mesmos buscassem um acordo entre as partes litigantes a qualquer tempo e fase processual.

Assim, foi no trabalho em tela apresentada a conceituação e distinção das formas de resolução de conflitos existentes no ordenamento jurídico nacional, dando-se maior ênfase na autocomposição, a qual compreende a conciliação nos procedimentos trabalhistas.

Logo, foi apresentado seu vasto embasamento legal, que permite o incentivo aos métodos conciliatórios entre os litigantes, bem como o posicionamento da doutrina quanto a ao mesmo.

Comprovou-se ainda que a eficácia deste meio tornou-se tamanho que foi criada a semana nacional de conciliação na Justiça do Trabalho em 2014, a qual logrou êxito satisfatório, tanto que este evento já esta sendo preparado para 2015.

Portanto fez-se clara a importância do papel da conciliação na Justiça do Trabalho, já que o intuito maior da legislação é findar os problemas envolvendo partes conflitantes, a fim de que os mesmos saiam satisfeitos quanto a questão, esperando-se que a situação problemática não volte a ocorrer.

Assim, nota-se a contribuição da Justiça do Trabalho à paz social, impedindo-se que desavenças mais graves ocorram entre as partes.

RECONCILIATION AS A DISPUTE RESOLUTION METHOD IN THE WORK OF JUSTICE

Abstract

The issue addressed is justified by the large volume of entered court cases of national labor that in many of the situations are caused by easy troubleshooting its outcome. However, it was noted that, for the most part, these deslindes are brought to the knowledge of the court, had to be analyzed and processed, drowning it. Thus, to understand the role of conciliation in labor relations, a study was needed concerning the direct labor, conceptualizing it and presenting their relevant points. Once entered on the question of the forms of conflicts resolutions in the interim as self-defense, and heterocomposição autocomposição so well and come to question the great value of these conciliation proceedings. Thus, it was demonstrated through the doctrine and current legislation that conciliation in labor relations has become the best means of conflict resolution, both parties will manage to succeed in their interests.

Keywords: Law, Justice, Labor, conflict resolution, reconciliation.

Referências

BARRETO, Glaucia. ***Curso de Direito do Trabalho***. Niterói: Editora Impetus, 2008.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. ***Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho***. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRASIL. ***Constituição Federal Brasileira***. Vade mecum. 18 ed. Saraiva. São Paulo, 2014.

CAVALCANTI, Hélio Augusto Pedroso; MARTINS, Adalberto. ***Elementos de direito do trabalho***. 3. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2005.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. ***Princípio da não identidade física do juiz e exceção de suspeição (procedimento nas Varas do Trabalho)***. Revista LTr. vol. 66. n.º 02. São Paulo: LTr, fevereiro de 2002. p. 167.

GIGLIO, Wagner de. ***Direito processual do trabalho***. 5. ed. São Paulo: LTr, 1974; 12. Ed. Saraiva, 2002. p. 212.

HORCAIO, Ivan Lage. ***Direito e Processo do Trabalho***. São Paulo: Editora Cronus, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. ***Curso de direito processual do trabalho***. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009, p.88.

_____, Carlos Henrique Bezerra. ***Curso de Direito Processual do Trabalho***. 8 ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito Processual do Trabalho***. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 330.

_____, Sergio Pinto. ***Direito do trabalho***. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____, Sergio Pinto. ***Direito processual do trabalho***. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. ***Direito processual do trabalho***. 34. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de direito processual do trabalho***. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____, Amauri Mascaro. ***Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas d o trabalho***. 24 ed. São Paulo: Saraiva 2009.

NASCIMENTO, Pedro Ivo Lima. ***Justiça do Trabalho: avanços e perspectivas.*** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20365/justica-do-trabalho-avancos-e-perspectivas/1>>. Acesso em: 19 out. 2015.

RUSSOMANO, Mozart Victor. ***Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos.*** 2 ed. Curitiba: Editora Juruá, 2002.

SENA, Adriana Goulart de. ***A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflito de interesses.*** In: PELUSO, Antonio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (Org.) .Conciliação e mediação: estruturação da política Judiciária nacional. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. (Coleção ADRs).

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. ***Instituições de direito do trabalho.*** 19 ed. v II.São Paulo: Editora LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. ***Manual de direito processual do trabalho.*** 3.ed. São Paulo: LTr , 2010.