

O SISTEMA DE CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHOAutores¹Érica Nascimento dos Santos²Gabriela Queiroz Oliveira³Íthyla Moreira Carvalho dos Santos⁴Laís dos Santos Duarte⁵Manuelle Quintela Pires⁶**RESUMO**

A conciliação desponta como uma importante ferramenta na eficaz resolução de conflitos, e tem sido um alvo perquirido cada vez mais pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, o presente artigo busca compreender o desempenho prático deste instituto, além de suas implicações advindas da Lei nº 13.467 de 2017. Para tanto, com o fito de alcançar os objetivos pretendidos, bem como ratificar ou refutar a hipótese inicialmente aventada de que a conciliação sempre é benéfica ao trabalhador, elegeu-se como base metodológica a pesquisa qualitativa, pautada em um eixo norteador lastreado em dois vieses, quais sejam, uma análise bibliográfica sobre o conteúdo normativo relacionado, enfatizando os posicionamentos dos estudiosos do Direito; e uma pesquisa documental, com base doutrinária e jurisprudencial, aliada à análise de conteúdo. Verificou-se que a conciliação nem sempre se desvela como a melhor saída para o trabalhador, pois, ao passo em que a mesma traz benefícios à parte vulnerável da relação trabalhista, por vezes também representa a supressão de direitos e a mitigação de importantes princípios como o da indisponibilidade. Não obstante a conciliação despontar como uma possibilidade para a resolução de litígios e desafogamento do Judiciário, para que a mesma cumpra o propósito ao qual foi criada, é importante que medidas outras sejam elaboradas, no sentido de garantir que nenhum direito seja tolhido daquele que, historicamente, já carrega em si o peso da vulnerabilidade.

Palavras-chave: Conciliação. Celeridade. Direitos do trabalhador. Vulnerabilidade. Reforma Trabalhista.

RESUMÉN

La conciliación surge como una herramienta importante en la resolución efectiva de los conflictos, y ha sido un objetivo cada vez más pervertido por la Justicia Laboral. En este sentido, este artículo busca comprender el desempeño práctico de este instituto, además de sus implicaciones derivadas de la Ley No 13.467 de 2017. Por lo tanto, con el objetivo de alcanzar los objetivos deseados, así como ratificar o refutar la hipótesis inicialmente sugerida que la conciliación siempre es beneficiosa para el trabajador, la investigación cualitativa fue elegida como base metodológica, basada en un eje

¹ Trabalho elaborado para a disciplina Direito Processual do Trabalho, pelos graduandos do curso de bacharel em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XIII, sob orientação do Prof. Dr. José Araújo Avelino – E-mail: dravelino@hotmail.com

² Érica Nascimento dos Santos – E-mail: ericanascimentos@hotmail.com

³ Gabriela Queiroz Oliveira – E-mail: gabriela-qo@live.com

⁴ Íthyla Moreira Carvalho dos Santos – E-mail: ithylacarvalho@gmail.com

⁵ Laís dos Santos Duarte – E-mail: laisduart3301@gmail.com

⁶ Manuelle Quintela Pires – E-mail: quintelamanu@gmail.com

rector basado en dos sesgos, que son, un análisis bibliográfico sobre el contenido normativo relacionado, haciendo hincapié en las posiciones de los estudiosos del derecho; y una investigación documental, basada en la doctrina y la jurisprudencial, combinada con el análisis de contenidos. Se encontró que la conciliación no siempre se revela como la mejor salida para el trabajador, porque, si bien aporta beneficios a la parte vulnerable de la relación laboral, a veces también representa la supresión de los derechos y la mitigación de principios como la falta de disponibilidad. Aunque la conciliación surge como una posibilidad para la resolución de controversias y la desobstrucción del Poder Judicial, de modo que cumpla con la finalidad a la que fue creada, es importante que se elaboren otras medidas, a fin de derecho no ser prohibido de quien históricamente ya lleva en sí el peso de la vulnerabilidad.

PALABRAS CLAVES: Conciliación. Velocidad. Derechos de los trabajadores. Vulnerabilidad. Reforma laboral.

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno do mundo globalizado não passa despercebido frente ao entabulamento das novas relações jurídicas que, pautadas pelo viés da celeridade, encontram na conciliação a força motriz para a resolução rápida e eficaz dos conflitos. Os dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no tocante ao Relatório Justiça em números 2019, apontam nesse sentido, evidenciando que o índice de conciliação na Justiça do Trabalho desponta com um percentual de 24%, ganhando maior evidência quando comparado ao cenário do Judiciário Nacional, que perfaz uma média de 11,5%; sendo maior na fase de conhecimento em relação à executória.

Nesse ínterim, fomentar a conciliação tem sido um alvo perquirido cada vez mais pela Justiça do Trabalho, tendo na Semana Nacional de Conciliação Trabalhista um exemplo claro dessa busca, com novo recorde em 2019, totalizando 28.636 acordos que movimentaram expressivos R\$ 1.181.656.702,55.

Ante o exposto, constata-se que, com o passar do tempo, tem-se um crescente aumento da resolução de conflitos na qual a conciliação desponta como o instrumento eleito em primazia. Não obstante tal constatação, *mister* se faz ponderar e inquirir seria a conciliação sempre benéfica ao trabalhador? O presente trabalho coloca tal questionamento em destaque e, a partir disso, buscará compreender as implicações da conciliação na vida do trabalhador, partindo da análise do conteúdo de legislações específicas, em destaque a Lei nº 13.467/2017, que dispõe sobre a Reforma Trabalhista; bem como jurisprudências e doutrinas, utilizando-se o método qualitativo, com breves descrições dos posicionamentos de estudiosos do Direito, como um meio de alcançar uma resposta adequada para o problema aventado. Inicialmente, a hipótese é positiva quanto ao questionamento, tendo em vista a necessidade de um processo cada vez mais célere na tentativa de tutelar, de forma plena, as urgentes demandas dos trabalhadores brasileiros. Nesse entendimento incipiente, a conciliação é necessariamente adequada para essa finalidade e deve ser sempre promovida pelos operadores do direito.

Assim, compreender o instituto da conciliação bem como as mudanças advindas da Lei 13.467 de 2017, revela-se de fundamental importância para descortinar a linha tênue que separa os seus impactos benéficos e maléficos no âmbito das relações trabalhistas.

2. A CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO

2.1. O traçar de uma breve trajetória histórica

Os antecedentes mais remotos e conhecidos da conciliação são encontrados na Lei das XII Tábuas romana, nos “mandaderos de paz del Fuero Juzgo”, nas Ordenanças de Bilbao, na Instrução de Corregedores de Carlos III (15.5.1788) e nas Ordenanças de Matrículas de Carlos IV (SAAD, 2004, p. 542).

Nessa perspectiva, conforme Nunes e Souza, (2008, p.1), entre os séculos XVIII e XIX, período que compreende a Revolução Industrial, tendo em vista os conflitos trabalhistas existentes entre empregado e empregador (*lockout*, greves, sindicalizações), houve uma maior necessidade de se buscar formas de resolução desses conflitos, fazendo surgir, dessa maneira, órgãos de conciliação responsáveis por dissolver tais dissídias.

Para Steinke (2000), em 1806, surgiu na França os primeiros “[...] organismos especializados para a solução de conflitos entre patrões e empregados [...]”, intitulados como: “*Conseils de Prud’hommes*”, que “[...] associava táticas de autodefesa, de autocomposição e de órgãos de conciliação [...].” (NUNES; SOUZA, 2008, p. 1).

De igual forma, outros países da Europa, como Alemanha, Itália, Inglaterra, Espanha, Portugal, trilharam esse mesmo caminho, buscando a solução de conflitos por meio de organismos que, desvinculados do Poder Judiciário, voltavam-se para a apreciação de causas trabalhistas com o fito de conciliar.

Para Costa (2010), no Brasil, a Justiça do Trabalho, bem como os órgãos de conciliação tiveram suas implantações de forma tardia, se comparada aos demais países; encontrando na abolição da escravatura, que ocorreu de forma lenta e gradual, uma possível explicação para tal. Porém, ainda que esse processo tenha se dado de forma extemporânea, é inegável a influência sofrida pelo país, advinda das evoluções ocorridas no mundo; resultando, de certo modo, no impulsionar da elaboração de leis trabalhistas.

No que diz respeito ao âmbito externo, pode-se mencionar, por exemplo, as modificações verificadas “[...] na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países [...]”; além do compromisso internacional, assumido pelo Brasil, de observância das normas trabalhistas com o objetivo de ingressar na Organização internacional do trabalho, criada como parte do Tratado de Versalhes, em 1919. Quanto ao contexto interno, por sua vez, pode-se aduzir fatores como as mudanças sucedidas a partir da Primeira Guerra Mundial e a Revolução Industrial, em especial, o aumento de fábricas e operários, além dos movimentos operários e da política do Governo de Getúlio Vargas, de 1930. (COSTA, 2010)

Conforme aduz Steinke, (2000), é importante salientar que, antes do surgimento da Justiça do Trabalho, cabia à Justiça Comum a responsabilidade para dirimir conflitos no âmbito trabalhista;

levando-se ainda em consideração que os contratos eram regidos por leis civis e comerciais seguindo o ramo do Direito Civil.

Nesse sentido, no Direito pátrio, ainda à época das Ordenações do Reino, a conciliação integrava obrigatoriamente o processo. Outrossim, “[...] a Constituição Imperial de 1824 estabelecia que nenhum processo podia ter início sem que se intentasse a reconciliação dos litigantes. O Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, embora admitisse algumas exceções, também deu acolhimento àquele preceito” (SAAD, 2004, p. 542).

A partir do Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, vislumbrou-se “[...] a primeira tentativa de constituição de órgãos encarregados de decidir conflitos [...]”, prevendo, no seu artigo 8º, os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, com o propósito de dirimir as divergências e contestações entre os atores envolvidos na relação trabalhista, quais sejam empregado e empregador, tendo, na sua estrutura, representantes sindicais (BRASIL, 1997, p. 15).

Nessa esteira, em 1911, houve a criação do Patronato Agrícola, como parte da política governamental administrativa voltada à proteção ao imigrante; nesse sentido, em 1920 foi criada a Instituição de Juntas Industriais, com o fito de disciplinar questões trabalhistas, todavia, não prosperaram (BRASIL, 1997, p. 15).

Em 1930, o Decreto nº 19.433 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com escopo de conciliar os conflitos coletivos de trabalho, originários das convenções coletivas; e, para tanto, foram instituídas as Comissões “Mixtas” de Conciliação, pelo Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, presidida por presidente nomeado pelo referido Ministério. (BRASIL, 1997, p. 15).

Dito isso, em 1932, o Decreto legislativo, nº 22.132, instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, com objetivo de solucionar dissídios trabalhistas individual de forma célere, em audiência UMA, comungando com o princípio da oralidade (BRASIL, 1997, p. 16).

Por seu turno, a Constituição de 1932, em seu art. 122, incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo da Ordem Econômica e Social, conferindo-lhe a competência para a resolução de possíveis conflitos existentes entre patrão e empregado; além, de ter regulamentado as referidas Juntas. (STEINKE, 2000).

Nesse caminho, a Constituição de 1934, criou a Justiça do Trabalho, que passou a englobar as Juntas de Conciliação e Julgamento no ano de 1939, obtendo a conciliação como competência exclusiva, além da arbitragem judicial. (BRASIL, 1997, p. 16).

Ademais, por meio da Portaria de nº 713, de 05 de agosto de 1992, o Regimento Interno das Delegacias Regionais do Trabalho instaurou a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais - SCCI, com fins de compor conflitos, propor soluções para composição da controvérsia dentre outras previsões dispostas em seus artigos. (BRASIL, 1997, p. 18).

Por fim, Nascimento (2013) aponta que, em meados de 2000 a 2004, mediante Emenda Constitucional nº 24, as Juntas foram extintas e transformadas em Varas do Trabalho. Nesse seguimento, a lei 9.957/00, estabeleceu o procedimento sumaríssimo trabalhista, bem como, por intermédio da lei 9.958/00, foram concebidas as comissões de conciliação prévia.

Demais disto, os arts. 447 a 449, do CPC, tornam obrigatória a tentativa de conciliação nos litígios sobre direitos de família e patrimoniais (SAAD, 2004, p. 543).

Como se depreende da breve sinopse histórica acima descrita, o instituto da conciliação, longe de ser uma formalidade recente no processo, desde sempre foi encarado como uma possibilidade bem quista na busca de uma resolução rápida aos conflitos existentes na seara trabalhista.

2.2. O instituto da conciliação

A palavra conciliação segundo Eduardo Saad, advém “[...] do latim ‘conciliare’, acerto de ânimos em choque [...]” (SAAD, p. 542, 2004).

Martinez, ampliando o conceito do termo supracitado, traz a ideia de que:

A conciliação é uma fórmula 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 abstracto, sem discutir o mérito do litígio, pois o que interessa para ele é a obtenção de solução para o litígio. Por meio dos seus atos, os conciliadores não emitem opinião sobre o conteúdo da contenda, mas apenas tentam levar os litigantes ao consenso por via negocial (MARTINEZ, p. 181, 2016).

Nesse espeque, longe de ser pacífico o entendimento doutrinário, adota-se, no presente trabalho, a natureza jurídica do instituto enquanto um ato administrativo, defendida por Eduardo Saad (2004):

[...] Estamos em que se trata de ato administrativo, de jurisdição graciosa e de caráter público. É um equivalente jurisdicional, no dizer de Carnelutti (“Teoría General del Derecho”, págs. 75 “usque” 84, 2ª ed., Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado).

No âmbito da conciliação, tem-se o estabelecimento de uma relação processual formada pelo empregado e pelo empregador, tendo no magistrado a figura de um conciliador que conduz os litigantes e tem o condão de propor soluções capazes de resolver a demanda, conforme leciona o art. 165, §2º, CPC/15. Insta salientar que o empregador poderá ser representado pelo gerente ou por qualquer preposto que tenha conhecimento sobre a causa, independente de ter ou não vínculo com a empresa; por outro lado, o empregado será representado por outro empregado de mesma profissão ou pelo sindicato, desde que sua motivação seja poderosa o bastante para tal, ou se subsista embasada em uma doença (art. 843 e §§, Decreto Lei 5452/43).

Demais disto, com o advento da Lei 13467/2017, a conciliação ganhou amplitude com a possibilidade de acordos extrajudiciais, típicos de procedimentos de jurisdição voluntária, no qual cada parte, obrigatoriamente, deve estar assistida por distintos patronos; porém, sem afastar o crivo do Judiciário; cabendo ao magistrado o papel de homologar ou não o acordo, com os olhos voltados à seara protetiva do trabalhador.

Noutro giro, é também a conciliação um princípio situado no cerne de uma base principiológica de caráter protetivo voltada à salvaguarda do trabalhador, enquanto parte vulnerável da relação trabalhista. Expressamente previsto em Constituições Brasileiras, a sua supressão no texto da Carta Magna de 1988, a partir da EC n. 45/2004, não retirou a sua importância nem deturpou a sua aplicação, haja vista a sua previsão em leis infraconstitucionais

ter se mantido, ainda que a sua regulamentação se dê de forma tímida, marcada pela carência de regras claras quanto ao conteúdo a ser negociado e os limites bem definidos no tocante à autonomia da vontade das partes (LEITE, 2018).

Assim, o instituto da conciliação aparece como uma obrigatoriedade no processo do trabalho, devendo ser fomentado pelo magistrado que se utilizará de todos os ofícios e meios persuasivos, possíveis e cabíveis, na busca de uma solução consensual. Dada à sua salutar importância, enquanto uma exigência expressa em lei, sua inobservância pelo juiz, como bem colocado por SAAD (2004), enseja anulabilidade do processo.

Sua fundamentação legal precípua encontra guarida no art. 764 do Decreto-lei nº 5452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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** (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Outrossim, tem-se que a conciliação será fomentada no início e no fim da instrução, podendo acontecer a qualquer tempo, inclusive após encerrado o Juízo conciliatório, desde que ocorra antes de proferida a sentença final. É o que prescreve os arts. 846 e 850 da CLT (1943):

Art. 846 - **Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.**

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. **Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.** (BRASIL, 1943, grifo nosso).

SAAD (2004, p. 543), de forma peculiar, vai além e, com uma postura pró-conciliação, defende que a autocomposição deva ocorrer mesmo após “[...] a sentença se haver tornado irrecorrível, porque assim se evitam os riscos e os dissabores peculiares à execução da sentença [...]”. Nesse ínterim, preconiza que, uma vez aceita e homologada a proposta conciliatória pelo magistrado, a decisão se torna irrecorrível, podendo ser destituída apenas mediante ação rescisória perante o mesmo juiz que a homologou, excetuando-se, apenas, as questões previdenciárias, conforme dispõe art. 831 da CLT:

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. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Esse é também o entendimento sumulado no Tribunal Superior do Trabalho trazendo a ideia da irrecorribilidade da decisão homologatória no tocante aos efeitos do acordo. *In verbis* “O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim sendo o termo conciliatório transitará em julgado na data da sua homologação judicial” (SÚMULA 100, V, TST). De igual forma, a OJ 132 da SDI-2 traz a ideia da irrecorribilidade consubstanciada na impossibilidade de uma nova demanda dotada dos mesmos direitos que outrora constavam no acordo, sob pena de violar a coisa julgada material.

132. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA A COISA JULGADA

O acordo celebrado – homologado judicialmente – em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, não alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

No tocante à desconstituição da coisa julgada, a Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho segue o mesmo entendimento supracitado: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.”

É imperioso destacar que, embora a decisão homologatória do acordo seja irrecorrível, o ato de homologar é uma faculdade do magistrado que poderá ser utilizada em benefício do trabalhador, frente a uma situação de patente desvantagem para o mesmo, configurando-se numa proteção à parte vulnerável da relação trabalhista, conforme entendimento da Súmula 418 do TST.

Nessa perspectiva, tem-se no instituto da conciliação um caminho possível na busca por uma solução consensual dos litígios na seara trabalhista. Mas questiona-se seria realmente esse sempre o melhor caminho?

2.3. Porque conciliar?

O instituto da conciliação não visa somente a resolução de litígios e a redução de sobrecarga da Justiça; funciona, essencialmente, como um instrumento capaz de concretizar a cidadania, em que os interessados trabalham na construção de uma decisão jurídica. (DIDIER JR, 2017, p. 305).

Assim, adentra-se uma acirrada discussão acerca da cultura impregnada na sociedade brasileira: a cultura do litígio, em que as pessoas possuem o hábito de acionar o Judiciário para resolução de quaisquer demandas e conflitos; quando poderia ser feito de forma menos burocrática, dispensando formalismos processuais, uma vez que esta se propõe como uma solução mais simples, econômica, eficaz e célere, com largas vistas a democratização do acesso à Justiça, de modo a promover o incentivo à cultura conciliatória.

A conciliação é de fundamental importância no atual contexto jurídico brasileiro, visto que o Judiciário encontra-se afogado de processos, especialmente porque o meio judicial, como decisivo para a resolução de conflitos, é o mais tradicional e conhecido por parte da grande maioria dos cidadãos. Assim, surge a real necessidade de métodos alternativos que promovam o mesmo objetivo de forma mais rápida e menos dispendiosa:

Em todas as legislações se tem dado importância similar às tentativas de conciliação, as quais se tem procurado estimular de maneira diversa. Talvez se haja até supervalorizado o

significado da conciliação. Com efeito, se bem que nos dissídios coletivos a conciliação deve ser encarada indubitavelmente como um bem a ser ambicionado, porque, junto com o valor justiça está o valor paz, que nesse âmbito possui grande relevância, na ordem dos conflitos individuais a conciliação deve ser encarada em muitos casos como um substitutivo prático da sentença. Já a qualificamos algumas vezes de um mal menor, porque costuma significar o sacrifício de uma aspiração de justiça com vistas a uma solução rápida e segura. [...]

Se houvesse a segurança de lograr de imediato uma sentença completamente justa, que desse a cada um o que lhe pertence, todos preferiríamos a sentença plenamente justa e instantânea. Precisamente porque não é possível alcançar esse ideal é que surgiu a conciliação. Ou seja, em face da dificuldade em conseguir sempre uma justiça certa, pela inadequação dos meios de prova e de aproximação à verdade, e diante da impossibilidade de lograr uma justiça oportuna pela lentidão dos procedimentos judiciais, almeja-se a conciliação como uma esperança de solução pronta e concreta, ainda que importe ela em renunciar à possibilidade de lograr tudo a que se cria ter direito. (RODRIGUEZ, 2000, p. 83.).

O processo judicial possui a sua inafastabilidade, principalmente como meio garantidor de direitos e a sua exclusão não é uma opção; mas, por outro lado, o fomento a práticas conciliatórias se dá no sentido de buscar outros meios que caminhe lado a lado com o processo judicial, de forma a reduzir a sobrecarga da Justiça e garantir a sua eficiência.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, LXXVIII, *in verbis*, traz em seu bojo a previsão da resolução de conflitos a fim de concretizar preceitos constitucionais, tornando-a mais justa:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (BRASIL, 1988).

Importante marco para o desenvolvimento da conciliação no Brasil, foi a Resolução n.125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, alterada em 2016 para se adaptar aos moldes do novo CPC e da Lei n. 13.140/2015, e que cumpre seu objetivo no sentido de estimular, regulamentar e propagar as práticas conciliatórias de acordo com o que é previsto no texto constitucional.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Resolução n. 174 de 30 de setembro de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, foi editada para disciplinar a conciliação e dispor sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, para uniformizar e consolidar as políticas públicas com o intuito de aperfeiçoar os mecanismos de solução de conflitos existentes na Justiça do Trabalho. (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016).

Desde sua origem, os órgãos de resolução de conflitos trabalhistas possuíam uma forte visão conciliatória e se destacavam como a “Justiça da Conciliação”, dados os tamanhos incentivos a esta técnica; no entanto, é imperioso destacar que, quando se tratar de direitos indisponíveis e renúncias de direitos, esta prática não deve ser homologada ou ainda tentada, pois resultará em sua nulidade.

A conciliação trabalhista pode ocorrer em qualquer momento do processo, seja via judicial ou ainda extraprocessual, através das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), que são facultativas e formadas por representantes de empregados e empregadores. “As comissões de conciliação prévia são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou das empresas, com a finalidade de

resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial [...]” (SCHIAVI, 2014, p. 38).

Importante discussão a cerca do caráter facultativo destas comissões foi colocado como pauta no terreno trabalhista, devido ao fato de muitas doutrinas e jurisprudências entendê-las como pressuposto processual, podendo ser declarados nulos os seus atos processuais caso não fossem observados; mas, recente jurisprudência do TST, tem entendido a não obrigatoriedade de o empregado enviar previamente a sua pretensão às comissões, por insulto ao princípio constitucional do livre acesso ao Judiciário, violando garantia fundamental indissociável ao indivíduo.

De modo geral, o instituto da conciliação, como método de autocomposição, traz benefícios e facilidades para o atual contexto social litigioso. Para tanto, uma maior divulgação dessas facilidades permitiria um alcance mais amplo e efetivo na sociedade, prezando e estimulando contínuos melhoramentos na infraestrutura, assim como na capacitação de profissionais que aprimorem esta ferramenta.

A conciliação ganhou status constitucional e tem-se afirmado como um excelente método de intervenção nos conflitos, ganhando força e incentivo da atual legislação brasileira, com objetivo de primar pela simplificação de solução de causas conflituosas; ao tempo em que reserva ao Judiciário, de forma prioritária, causas mais complexas e que envolvem direitos disponíveis.

Nesta senda, é importante destacar que conciliar é preciso, levando em consideração a morosidade do Judiciário, uma vez que um processo longo se torna demasiadamente dispendioso para as partes, as quais muitas vezes não podem ou não querem esperar; possibilitando um acordo que atenda aos seus interesses, de forma a considerar o art. 166 do Código de Processo Civil:

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

Dessa forma, percebe-se que estes princípios são de real importância para a aplicação das técnicas conciliatórias, evitando práticas que fogem do objetivo real do procedimento, prezando pelo sigilo dessas relações e proteção de todos os envolvidos, de modo a favorecer um ambiente propício a autocomposição bem como dar efetividade a autonomia dos interessados para resolver os seus conflitos de forma rápida e satisfatória.

2.4. A conciliação pós-reforma trabalhista e o novo CPC - Seria a conciliação algo sempre benéfico?

Sancionada a Lei nº 13.467/2017, cerca de 117 itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram alterados com o argumento de atualizar o Decreto-Lei n.º 5 452 em relação às novas tendências do Direito do Trabalho, ficando esta conhecida como a Reforma Trabalhista.

Com a implementação de tais mudanças, alguns dispositivos de matéria processual trabalhista também sentiram impacto, a exemplo das regras criadas para homologação de acordo extrajudicial (art. 855 - B) e da atual configuração para composição alternativa de conflitos, como a conciliação, que tolerou pequenas, porém significativas modificações em seu método.

Por intermédio da efetivação da Política Nacional de Tratamento de Conflitos, iniciada no CNJ em 2010, da Lei de Mediação (Lei 13.140/2015) e do Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), o legislador acolheu os meios extrajudiciais de composição de conflitos como um caminho para conter o congestionamento de processos no Brasil. Assim, a legislação do novo

processo civil passou a incentivar a conciliação já na elaboração do *caput* do artigo 334, que definiu que a audiência de conciliação deve ser promovida pelo juízo logo após o recebimento da inicial, salvo algumas exceções. Contudo, é preciso dizer que a conciliação no processo do trabalho não era bem uma novidade, estando ela prevista no art. 764 da CLT, antes mesmo da vigência do Novo CPC.

Na verdade, o que aconteceu em 2015, no que diz respeito à conciliação, foi um ânimo ainda maior à sua existência no mundo jurídico, quando o CPC/15 deu certa prioridade às audiências prévias de conciliação e mediação.

Não obstante, na contramão dessa tendência conciliatória, a Reforma Trabalhista acabou por criar alguns obstáculos à realização de acordos pacíficos no cotidiano prático. Senão vejamos: Na audiência de julgamento, a presença do reclamante e do reclamado é o que se espera minimamente, independentemente do comparecimento de seus representantes, como prescreve o *caput* do artigo 843 da CLT. Ocorre que, já na redação do §1º do citado artigo surge a possibilidade do empregador colocar em seu lugar o gerente ou qualquer outro preposto, bastando que este conheça os fatos.

Contudo, refletindo sobre meios eficientes para se conseguir um acordo interessante às partes, com um olhar direcionado ao que se observa na prática do Direito Processual do Trabalho, percebe-se que a conciliação é muito mais produtiva quando conta com as presenças físicas do reclamante e do reclamado.

É o que pensa a especialista em Direito do Trabalho Veridiana Tavares Martins (2018):

As referidas modificações do processo trabalhista não estimulam o comparecimento da empresa reclamada à audiência o que poderá trazer complicadores para a solução do conflito através da conciliação. Ainda que as partes possam acordar em qualquer tempo, a prática forense nos mostra que a presença física de reclamante e reclamada (entenda-se aquele que tem o *animus* de representa-la) é fator decisivo como facilitador para a concretização de um acordo.

Com isso, a Reforma Trabalhista criou o problemático §3º. Isto é, o preposto mencionado no § 1º não precisaria mais ser empregado da parte reclamada. Contrariando o entendimento da Súmula 377 do TST, que expressava o exato oposto. Nesse sentido, questiona-se: como poderia o reclamante se sentir confiante para conciliar estando ele diante de um completo desconhecido? Quais seriam as chances de um bom acordo ocorrer nesta situação?

Noutro giro, questões outras surgem em desfavor da conciliação, ainda que não tenham sido palco da Reforma Trabalhista. Nesse íterim, embora a mesma se mostre enquanto uma fonte de celeridade e de desafogamento do Judiciário, conciliar nem sempre desponta como sinônimo de garantia de direitos; por vezes representa a supressão dos mesmos e mitigação de princípios como o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, responsável por impedir a renúncia de direitos garantidos em lei por parte do trabalhador.

A realidade desvela-se de forma discrepante em relação ao que se idealizou no âmbito da conciliação. Assim, conciliar previamente, tão logo aberta a audiência, conforme preconiza o art. 846 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem o conhecimento verticalizado da causa, pode ser um fator cerceador de direitos trabalhistas e beneficiador de empregadores que se valem da

conciliação como plataforma voltada para acobertar deveres negligenciados e violar direitos garantidos em lei. Esse é o entendimento de Nassif (2001):

A prática da conciliação, buscando o acordo em audiência, sem a verificação prévia dos direitos passíveis de transação, leva à flexibilização generalizada de todos os direitos que a ordem constitucional tinha se encarregado de enrijecer, em reconhecimento de sua fundamentalidade (NASSIF, 2001, p. 108).

Outrossim, tendo em vista o fato de que o objeto do litígio trabalhista gira em torno de prestações pecuniárias de caráter alimentar, aliado à morosidade do Judiciário, a conciliação tem sido aceita ainda que suprimindo direitos, frente à necessidade de uma resposta rápida capaz de suprir as demandas humanas básicas do trabalhador, representando um fator de coação para o mesmo (CASPAR, 2014).

Apesar das críticas de parte da doutrina, a análise do cotidiano da Justiça do Trabalho permite concluir que mesmo direitos fundamentais indisponíveis são diariamente renunciados e transacionados em prejuízo do trabalhador. Na prática, não existem restrições ao conteúdo dos acordos judiciais, pouco importando a natureza dos direitos envolvidos no conflito (CASPAR, 2017, p.71).

Como bem colocado por Gontijo (2010, p. 124), “a conciliação não pode ser vista como a única alternativa para a solução rápida dos conflitos, pois, em grande parte, vem acompanhada de redução de direitos indisponíveis.”

Em uma linha intelectual semelhante, caminha Neves (2019), ao expressar, com incômodo, de forma contundente, as implicações que podem decorrer diante do enaltecimento do supramencionado instituto:

O que me causa extremo desconforto é notar que a valorização da conciliação [...] levamos a ver com naturalidade o famoso ditado de que vale mais um acordo ruim do que um processo bom. Ao se concretizar tal estado de coisas, estaremos definitivamente renunciando ao respeito do direito material e decretando a falência do Poder Judiciário (NEVES, 2019, p. 62 e 63).

Fato é que se a Reforma Trabalhista não dificultou a conciliação, nem que seja indiretamente, certamente não a incentivou de forma adequada, estabelecendo regras claras quanto ao conteúdo a ser negociado e os limites bem definidos no tocante à autonomia da vontade das partes. Um verdadeiro prejuízo para com os jurisdicionados, considerando que grande parte dos pedidos na Justiça do Trabalho tem natureza alimentar, ou seja, requer uma resposta célere por parte das instituições jurídicas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa de conclusões, não obstante a conciliação seja considerada uma grande ferramenta voltada à rápida e eficaz resolução de conflitos, sendo fomentada pela justiça do Trabalho, a mesma nem sempre se desvela como a melhor saída para o trabalhador.

Nesse espeque, forçoso é concluir que a hipótese inicial deste trabalho acabou sendo refutada pelos resultados da pesquisa. Como se pôde perceber, assim como a conciliação traz benefícios à parte vulnerável da relação trabalhista, conciliar nem sempre desponta como sinônimo de garantia de direitos; por vezes representa a supressão dos mesmos e a mitigação de importantes princípios como o da indisponibilidade, haja vista o caráter alimentar da verba trabalhista suscitar no trabalhador a necessidade de aceitar propostas, ainda que cerceadoras de direitos, como forma de suprir suas demandas humanas básicas e urgentes, representando um fator de coação para o mesmo.

Ademais, a conciliação, quando realizada no início da audiência, momento no qual o conhecimento sobre a causa não se mostra aprofundado, pode representar uma renúncia de direitos por parte do trabalhador, que não encontra no magistrado um suporte maior para a defesa dos mesmos; resultando em homologações que prejudicam a parte vulnerável, em benefício do empregador que, por vezes, vale-se desse instituto como plataforma voltada para acobertar deveres negligenciados e violar direitos garantidos em lei.

Outrossim, com o advento da Reforma Trabalhista, a conciliação, ainda que tenha sofrido poucas modificações, criou obstáculos à realização de acordos pacíficos no cotidiano; tendo na possibilidade do comparecimento de preposto, sem necessariamente ter vínculo com a empresa, mas com conhecimento dos fatos, em substituição ao empregador, um exemplo disso. Sendo assim, tem-se a criação de uma situação embaraçosa quando do momento conciliatório, haja vista esse instituto se mostrar muito mais produtivo quando conta com as presenças físicas do reclamante e do reclamado.

Ante o exposto, a conciliação desponta como uma possibilidade para a resolução de conflitos de forma pacífica e célere, desafogando o Judiciário. Porém, para que a mesma cumpra o propósito ao qual foi criada, é importante que medidas outras sejam elaboradas, no sentido de garantir que nenhum direito seja tolhido daquele que historicamente já carrega em si o peso da vulnerabilidade.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 fev. 2020.

BRASIL. Lei 13105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 06 fev. 2020.

BRASIL. Ministério Do Trabalho. Mediação de conflitos individuais: **Manual de orientação**. — 2. ed. — Brasília: MTb, SRT, 1997. 1. Relação do trabalho. 2. Conflitos trabalhistas. I. Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Relações do Trabalho. CDD 341.66. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/tr000007.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-2. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDII, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_121.htm>. Acesso em: 05 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 259. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-259>. Acesso em: 06 fev 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em: 06 fev. 2020.

CASPAR, R. C. **O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a conciliação: entre acordos e desacordos**. 2014. Tese (Mestre em Direito) – Pontifca Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_CasparRC_1.pdf>. Acesso em: 06 fev.2020.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 04 Fev. 2020.

COSTA, H. M da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso: em 17 fev. 2020.

GONTIJO, A.C. M. Conciliação judicial: novos enfoques e perspectivas. In: KOURY, L. R.N; FERNANDES, N. S; CARVALHO, R.W.R de (Coord.). **Tendências do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

ÍNDICE de conciliação da Justiça do Trabalho é o maior de todo o Judiciário, aponta CNJ. 06 nov. 2019. Disponível em: <http://tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj?inheritRedirect=false>. Acesso em: 12 jan. 2020.

DIDIER JÚNIOR, F. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 19ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

LEITE, C.H.B. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, V. T. **Reforma trabalhista: conciliação e a presença de preposto**. Porto Alegre, ago. 2017. Disponível em: <https://veridianatmartins.jusbrasil.com.br/artigos/485491397/reforma-trabalhista-conciliacao-e-a-presenca-de-preposto>. Acesso em: 27. jan. 2020.

NASCIMENTO, J. F. M de. S do. **Evolução do processo do trabalho no Brasil e no mundo**, 2013. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/36074/evolucao-do-processo-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 17 fev. 2020.

NASSIF, E. N. **Fundamentos da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2001.

NEVES, D. A. A. **Manual de Direito Civil- Volume único**. 11. Ed. – Salvador: Ed. JusPodvim, 2019.

NUNES, I dos. S e. S; OLIVEIRA, A. S de. **Justiça do Trabalho no Brasil: antecedentes históricos**. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-surgimento-dos-primeiros-orgaos-da-justica-do-trabalho-no-mundo/>. Acesso em: 15 fev. 2020.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. at. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, E. G. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 37ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

STEINKE, A. L. **O SURGIMENTO DOS PRIMEIROS ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO MUNDO**. 2002. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://JUS.COM.BR/ARTIGOS/68937/JUSTICA-DO-TRABALHO-NO-BRASIL-ANTECEDENTES-HISTORICOS](https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos). ACESSO EM: 15 FEV. 2020.

5ª SEMANA Nacional de Conciliação Trabalhista bate recorde e movimentada quase R\$ 1,2 bilhão. 07 jun. 2019. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/5-semana-nacional-de-conciliacao-trabalhista-bate-recorde-e-movimentada-quase-r-1-2-bilhao?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.csjt.jus.br%2Fweb%2Fcsjt%2Fnoticias3%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_RPt2%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_RPt2_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_keywords%3D%26_101_INSTANCE_RPt2_delta%3D10%26p_r_p_564233524_resetCur%3Dfalse%26_101_INSTANCE_RPt2_cur%3D6%26_101_INSTANCE_RPt2_andOperator%3Dtrue. Acesso em: 12 jan. 2020.

Artigo submetido em: Março/2020
Publicação em Junho/2020