

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**BACHARELADO EM DIREITO**

***A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO: OBSTÁCULO OU  
MECANISMO ADEQUADO À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS  
TRABALHISTAS?***

**Daniela Rosa de Deus Caetano**

**Orientador: Prof. Ms. Frederico Gonçalves Cezar**

**BRASÍLIA**

**2013**

**DANIELA ROSA DE DEUS CAETANO**

***A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO: OBSTÁCULO OU  
MECANISMO ADEQUADO À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS  
TRABALHISTAS?***

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade de  
Brasília, como requisito parcial para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

**Orientador: Prof. Ms. Frederico Gonçalves Cezar**

**BRASÍLIA**

**2013**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA****FACULDADE DE DIREITO**

Trabalho de conclusão de curso intitulado “A conciliação no Processo do Trabalho: obstáculo ou mecanismo adequado à efetivação dos direitos individuais trabalhistas?”, de autoria da graduanda Daniela Rosa de Deus Caetano, aprovada pela banca examinadora composta pelos seguintes professores:

---

Professor Mestre Frederico Gonçalves Cezar – Orientador

---

Professora Mestre Suzana Borges Viegas de Lima – Membro

---

Professor Doutor Ricardo José Macedo de Britto Pereira – Membro

Brasília, 14 de novembro de 2013.

**A Deus, a quem devo todas as minhas vitórias,  
e aos cinco nomes da minha felicidade:  
Abadia e Carlos, meus pais e mestres,  
Paula e Ricardo, meus irmãos, e  
Thales, meu amor.**

## AGRADECIMENTOS

Os motivos que levam um aluno a optar por cursar Direito são inúmeros: dar continuidade à carreira da família, ser um grande juiz ou um grande advogado, compreender melhor os problemas jurídicos da vida cotidiana, dentre tantos outros propósitos.

No meu caso, o fundamento para a escolha do curso sempre foi a vontade de pacificar conflitos. Para isso, é essencial o conhecimento da Lei – eu assim pensava.

Ao ingressar na faculdade de Direito da Universidade de Brasília, descobri que a resolução de disputas sociais não se resume apenas na mera aplicação da legislação cabível, mas na utilização de conhecimentos e técnicas que possibilitem a formulação da resposta mais adequada para aquele determinado caso concreto.

Cada conflito é único e diferente dos demais, razão pela qual a resposta judicial também deve ser individualizada para cada caso.

Percebi que o objetivo da faculdade não é formar tão somente operadores do direito, mas profissionais capazes de compreender as demais questões que existem por trás do conflito que chega até nós.

Por isso, agradeço, de forma geral, a todos os professores com quem tive contato ao longo desses anos de UnB. Cada um deles contribuiu de forma única para a minha formação não só jurídica, mas também humana.

No entanto, gostaria de fazer um agradecimento especial àqueles professores que me fizeram enxergar além do ordenamento jurídico, que me mostraram a amplitude do curso de Direito e o quanto é relevante que os profissionais dessa área se voltem para a sociedade com toda a sua atenção e dedicação, pois é ela o verdadeiro destinatário do nosso trabalho.

Agradeço aos professores Paulo Blair e Cristiano Paixão, por suas reflexões e debates tão inovadores, que, desde o início da minha vida acadêmica, tanto alargaram meus horizontes.

Ao professor André Gomma de Azevedo, por meio de quem fui inserida no universo da conciliação e mediação de conflitos e, dessa forma, possibilitou que eu encontrasse o ideal de pacificação social que sempre busquei no Direito.

À professora Suzana Viegas, que me transmitiu seus conhecimentos práticos de autocomposição com tanto afincamento e generosidade. O contato que estabeleci com a professora foi extremamente engrandecedor para que eu seguisse a lida a que me propus ao ingressar na faculdade.

Agradeço ainda ao professor Victor Russomano, a quem devo o grande interesse que tenho na área trabalhista e também ao professor Ricardo Macedo, por toda a sua disponibilidade e por ser ele o organizador da primeira obra que li a respeito de soluções alternativas para conflitos trabalhistas, que embasou o tema desta monografia.

Por fim, gostaria de agradecer especialmente ao professor Frederico Gonçalves Cezar, que orientou este meu trabalho monográfico sempre com muito zelo e paciência, e que tanto contribuiu para a minha formação acadêmica.

**A paz não pode ser mantida à força.  
Somente pode ser atingida pelo entendimento.**

*Albert Einstein*

## RESUMO

Este trabalho monográfico se concentra em responder a pergunta-problema que o intitula: a conciliação no processo do trabalho é um obstáculo ou mecanismo adequado à efetivação dos direitos individuais trabalhistas? O acordo sempre teve um papel de destaque na história do Direito Processual do Trabalho e, até hoje, o procedimento conciliatório é utilizado, tanto judicial quanto extrajudicialmente, para compor conflitos trabalhistas. Em razão do altíssimo número de demandas propostas a cada ano na Justiça do Trabalho, constata-se a existência de um grande congestionamento de processos, que tem prejudicado a celeridade que deveria ser inerente ao processo do trabalho. Como consequência, a conciliação tem sido ainda mais estimulada pelo Judiciário Trabalhista, o que revela uma mudança no paradigma institucional de que a jurisdição é o mecanismo sempre mais adequado para solucionar qualquer conflito. No entanto, a conciliação – sobretudo a extrajudicial – pode atingir o manto de proteção estabelecido pelos princípios básicos do Direito do Trabalho, ao possibilitar que sejam transacionados direitos individuais trabalhistas, sobre os quais impera o caráter de indisponibilidade e irrenunciabilidade. Por isso, a pesquisa pretende averiguar se a conciliação de fato é um mecanismo adequado para solucionar os conflitos individuais de trabalho ou se acaba por criar obstáculos à efetivação dos direitos do empregado. Para tanto, será essencial analisar as diferenças na proteção concedida ao empregado nos diferentes “tipos” de conciliação trabalhista.

**Palavras-chave:** Justiça do Trabalho; Solução de conflitos; Conciliação.



## ABSTRACT

This thesis aims to answer the question-problem that entitles it: is conciliation in labor process an obstacle or an appropriate mechanism to enforce individual labor rights? The deal has always had a prominent role in the history of the Labor Procedure Law, and until today the conciliatory procedure is used both as judicially as extrajudicially to solve labor conflicts. Due to the very high number of demands proposals each year in the Labor Justice, there is a large congestion of processes there, which has harmed the speed that should be inherent in the labor process. As a result, the conciliation has been further stimulated by the Labor Justice, which reveals a change in the institutional paradigm that jurisdiction is always the most appropriate mechanism to resolve any conflict. However, the conciliation - especially extrajudicial - can affect the mantle of protection established by the basic principles of labor law, by allowing the negotiation of individual labor rights, over which reigns the character of unavailability and non-waiver. Thus, the research seeks to ascertain whether the conciliation is in fact an appropriate mechanism to resolve individual labor disputes or ultimately hampers the guarantee of protection over the rights of the employee. Therefore, it will be essential to analyze the differences in the protection granted to the employee in the different "types" of labor conciliation.

**Keywords:** Labor Justice; Conflict Resolution; Conciliation.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
CAPÍTULO I.....	15
1. A CONCILIAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A JUSTIÇA DO TRABALHO.....	15
<b>1.1. A teoria do conflito .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. As formas de solução de conflitos trabalhistas .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Noção geral sobre a conciliação enquanto mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas e sua relação com a Justiça do Trabalho.....</b>	<b>22</b>
<b>1.4. Breve histórico da autocomposição indireta de conflitos trabalhistas no Brasil..</b>	<b>27</b>
CAPÍTULO II.....	34
2. OS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELA CONCILIAÇÃO EM RELAÇÃO AOS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS .....	34
<b>2.1. A hipossuficiência do empregado na relação trabalhista e o princípio protecionista .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2. O princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3. O <i>jus postulandi</i> das próprias partes no Direito do Trabalho .....</b>	<b>42</b>
CAPÍTULO III .....	46
3. CONCILIAÇÃO JUDICIAL – MECANISMO CÉLERE E EFICAZ PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS .....	46
<b>3.1. O congestionamento de processos e uma possível “crise” da Justiça do Trabalho.....</b>	<b>46</b>
<b>3.2. Os fundamentos para o êxito da conciliação judicial na Justiça do Trabalho .....</b>	<b>54</b>
<b>3.3. Ato nº 732 do TST – a criação do Núcleo Permanente de Conciliação.....</b>	<b>56</b>
<b>3.4. A conciliação judicial como mecanismo adequado de resolução de conflitos individuais trabalhistas .....</b>	<b>61</b>
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71

## INTRODUÇÃO

Segundo o estudo especial realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>1</sup> (IBGE) a partir dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego, em 2012 havia no Brasil 23 milhões de pessoas ocupadas com algum tipo de trabalho. Nessa categoria se incluem empregados, empregadores, trabalhadores por conta própria, militares e funcionários públicos estatutários. Os trabalhadores com carteira assinada, que constituem um total de 11,3 milhões de pessoas, representam quase metade da população ocupada.

Além disso, essa mesma pesquisa também aponta um crescimento de 53,6% no percentual de empregados com carteira assinada no setor privado em relação a 2003, e um aumento de 24% do total dos ocupados em relação ao mesmo período de tempo.

Com um efetivo tão significativo de trabalhadores no país, em potencial crescimento, os conflitos trabalhistas também se tornam progressivamente mais numerosos ao longo do tempo. Em razão da facilidade cada vez maior no acesso à Justiça, as disputas travadas nas relações de trabalho lotam as Varas e os Tribunais, de modo que o ideal de jurisdição célere, prevista no Direito Processual do Trabalho, resta comprometido.

Segundo a Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho<sup>2</sup>, no ano passado, por exemplo, foram recebidos apenas no TST 183.303 casos novos, o que significa um aumento de 7,94% em relação a 2011. O aumento da demanda também se deu em relação aos TRTs e as Varas do Trabalho. Nos TRTs, foram recebidos 639.827 casos novos em 2012 – 12,39% a mais que em 2011. Nas Varas, foram 2.239.671 casos novos – 6,11% a mais em relação a 2011. Os dados mostram, portanto, um aumento expressivo na quantidade de casos novos em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

A liberdade de acesso à Justiça jamais deve ser limitada, visto que o próprio princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário garante isso. Consequentemente, é necessário se buscar mecanismos compositivos que também contem com a presença do juiz, mas que sejam alternativos à jurisdição, como forma de se solucionar as demandas trabalhistas com a celeridade exigida não apenas pelo Direito Processual Trabalhista, como pelo próprio dinamismo inerente às relações de trabalho.

A escolha do tema “A conciliação no processo do trabalho” baseou-se, assim, na relevância de se descobrir meios mais eficazes de se dirimir rapidamente as lides

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2013/04/30/mais-de-80-dos-empregados-do-setor-privado-possuiam-carteira-de-trabalho-assinada-em-2012>>> Acesso em 28 ago.2013

<sup>2</sup> Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<<http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>>> Acesso em 04 set.2013. p. 24

surgidas nas relações de trabalho. Nota-se atualmente que todo o Judiciário, inclusive a Justiça Trabalhista, se encontra congestionada – em razão do altíssimo número de ações propostas –, motivo pelo qual os meios alternativos à jurisdição ganham uma posição de destaque na resolução dos conflitos.

Neste trabalho, define-se a conciliação como um método de autocomposição indireta<sup>3</sup>, em que um terceiro imparcial destituído de poder decisório estimula e conduz as partes a atuarem na composição com autonomia, pertencendo a elas a capacidade de decidir a disputa. O conciliador tem um papel mais direcionador e menos interventivo, podendo, contudo, utilizar técnicas que encaminhem as partes a resolverem a demanda por meio de uma solução em princípio não prevista por elas.

Ademais, a conciliação, enquanto procedimento autocompositivo, também tem sido cada vez mais estimulada em todas as áreas do Judiciário, visto que as partes adquirem maior autonomia e participação mais ativa para encontrar a solução de seu próprio conflito. Dessa forma, o CNJ<sup>4</sup> acredita que o contato dos cidadãos com o Judiciário acontece de forma mais adequada ao ideal de paz social que a Justiça deve ter, de modo que as partes sintam-se mutuamente satisfeitas com a composição obtida.

No entanto, em relação à Justiça Trabalhista, as vantagens da conciliação devem ser averiguadas com cuidado, em razão de todo o Direito Material do Trabalho e, conseqüentemente, também o Direito Processual do Trabalho ser estruturado no princípio da proteção ao trabalhador, considerado como parte hipossuficiente na relação trabalhista.

A pesquisa parte da constatação de que a conciliação extrajudicial, a exemplo do procedimento adotado nas Comissões de Conciliação Prévia, não obteve o sucesso pretendido pelo legislador justamente por não acontecer na presença de um juiz, dentre outros motivos que serão expostos no corpo da monografia. Por isso, este trabalho analisa a conciliação em geral, mas com o foco na diferença do procedimento realizado judicialmente e extrajudicialmente.

A conciliação judicial e extrajudicial atualmente é permitida em dissídios individuais trabalhistas, porém o tema gera discussões interessantes, visto que os direitos

---

<sup>3</sup> Neste trabalho, considera-se a conciliação e a mediação como formas autocompositivas indiretas, uma vez que o poder de decisão é conferido às partes, que não são compelidas a acatarem qualquer solução possivelmente apresentada pelo terceiro imparcial. O papel deste é, sobretudo, o de conduzir os sujeitos originais do conflito a alcançarem uma resolução mutuamente satisfatória.

<sup>4</sup> Através da Resolução nº 125 do CNJ, publicada em 29 de novembro de 2010.

individuais de trabalho são considerados como indisponíveis e, portanto, não poderão ser submetidos a renúncia ou transação, para alguns autores<sup>5</sup>.

O problema enfrentado nesta monografia encontra-se no fato de que, por um lado, a conciliação é reconhecida como uma maneira de agilizar a resolução dos conflitos trabalhistas, além de possibilitar que empregado e empregador, juntos, encontrem uma solução satisfatória<sup>6</sup> para o litígio.

No entanto, por outro lado, a conciliação – sobretudo a extrajudicial – aparentemente pode violar o caráter de irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas e acarretar assim um prejuízo para o trabalhador, algo que contraria gravemente os princípios do Direito do Trabalho (tanto em seu aspecto material quanto processual). Além disso, como não há isonomia entre empregado e empregador, uma vez que este detém poder sobre aquele, a relação jurídica restaria completamente invalidada se os princípios protecionistas não fossem aplicados ao caso concreto.

Por isso, o subtema do trabalho traduz a própria pergunta-problema que guia toda a pesquisa: a conciliação é um obstáculo ou um mecanismo adequado à efetivação dos direitos individuais trabalhistas?

Os objetivos gerais consistem justamente em analisar se a conciliação trabalhista – mecanismo tão vantajoso tanto para solucionar o congestionamento de processos na Justiça do Trabalho quanto para auxiliá-la no seu papel de pacificadora de demandas – acaba por violar os princípios protecionistas do trabalhador e, portanto, deva ser evitada, não obstante seus benefícios. Ademais, o intuito principal é perceber se todo tipo de conciliação – tanto a judicial quanto a extrajudicial – é vantajosa para o trabalhador ou se, ao contrário, o fato de ser realizada perante o magistrado realmente faz diferença em relação aos benefícios propostos por esse mecanismo autocompositivo indireto.

Como a conciliação é utilizada tanto pré-processualmente quanto nas Varas do Trabalho e nos Tribunais, a pesquisa realizada conseguirá, assim, atingir o objetivo específico de mostrar se os direitos individuais trabalhistas têm sido desrespeitados e desprotegidos pela utilização desse mecanismo, ou se, ao contrário, a conciliação judicial

---

<sup>5</sup> A exemplo de Plá Rodrigues e Maurício Godinho Delgado.

<sup>6</sup> Neste trabalho, a solução satisfatória para um conflito é aquela em que não há ganhadores ou perdedores; ambas as partes “ganham” e “perdem” na composição. Desse modo, por participarem com mais autonomia do procedimento, os sujeitos originais tendem a ficar satisfeitos com a resolução da demanda e, por isso, os vínculos sociais estabelecidos entre eles se reforçam, em vez de serem destruídos. Desse modo, o Judiciário cumpre seu papel de pacificador de disputas. Esse tema será mais bem aclarado no Primeiro Capítulo da monografia, ao se tratar da teoria do conflito.

deva ser ainda mais estimulada como forma adequada de composição de demandas trabalhistas.

A pesquisa parte da hipótese de que a conciliação especificamente judicial é um mecanismo adequado de resolução de dissídios individuais trabalhistas, em razão de ser um procedimento célere (e, por isso, vantajoso no aspecto quantitativo) e eficaz para emitir soluções satisfatórias para a sociedade (benefício qualitativo). Dessa forma, os direitos individuais trabalhistas seriam efetivamente garantidos e cumpridos por meio da conciliação judicial.

Para a confirmação da hipótese, foi necessário analisar o papel pela conciliação no Direito Processual do Trabalho desde o surgimento do processo do trabalho até os dias de hoje. Ademais, foi fundamental o estudo da posição de hipossuficiência do trabalhador na relação trabalhista e dos entendimentos doutrinários acerca da indisponibilidade dos direitos individuais de trabalho: a abrangência desse princípio e o caráter de irrenunciabilidade e intransigibilidade.

O conteúdo está estruturado em três capítulos. O primeiro diz respeito à conciliação e sua relação com a Justiça do Trabalho. Apesar da divergência doutrinária na classificação dos mecanismos de resolução de conflitos trabalhistas, a posição predominante na doutrina e no próprio Judiciário é a de que a conciliação é uma forma autocompositiva indireta; por isso a relevância de se iniciar o trabalho com a exposição da teoria do conflito e do caráter construtivo do procedimento autocompositivo, bem como das formas de composição de disputas trabalhistas e do papel da conciliação na Justiça Trabalhista, desde tempos mais antigos até os dias de hoje.

O segundo capítulo apresenta alguns obstáculos apontados pela doutrina à realização de conciliação em conflitos individuais de trabalho. Os princípios de proteção ao trabalhador, em razão de sua hipossuficiência na relação trabalhista e também na jurídica, em especial o princípio da indisponibilidade dos direitos individuais de trabalho são os grandes óbices elencados pelos autores. A principal justificativa para isso reside na impossibilidade de o trabalhador renunciar ou em certos casos até mesmo transacionar os seus direitos individuais, que são características ou decorrências da indisponibilidade.

A última objeção que é possível se alistar é a figura do *jus postulandi* no processo do trabalho, que é a possibilidade de cada parte, por si só, isto é, sem o intermédio de um advogado, postular judicialmente. Para muitos autores, o *jus postulandi* contraria todo o embasamento do Direito Material e Processual do Trabalho, uma vez que deixa o trabalhador totalmente desprotegido na relação jurídica. Os mesmos argumentos que a

doutrina aponta para tentar invalidar essa figura também são utilizados em relação à conciliação de direitos individuais de trabalho.

Por fim, o terceiro capítulo apresenta os fundamentos para o êxito da conciliação judicial trabalhista, tanto no aspecto quantitativo como no qualitativo, e estatísticas recentes divulgadas pelo TST em relação à Justiça do Trabalho que permitem verificar se o procedimento conciliatório apresenta vantagens concretas na realidade das Varas e dos Tribunais. Tratar-se-á, ainda, do Ato nº 732 do TST, expedido no final do ano passado, que cria um Núcleo Permanente de Conciliação para solucionar dissídios individuais em trâmite naquele Tribunal.

Dessa forma, será possível concluir em quais moldes a conciliação – mecanismo autocompositivo indireto de grande relevância nos dissídios individuais trabalhistas – é uma forma adequada de se garantir o efetivo cumprimento dos direitos dos trabalhadores, em razão de o conflito ser solucionado no tempo devido, ou se torna um obstáculo à garantia e à proteção dos direitos individuais trabalhistas, uma vez que para o acordo se concretizar tanto o empregador quanto o empregado devem realizar concessões mútuas.

## CAPÍTULO I

### 1. A CONCILIAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A JUSTIÇA DO TRABALHO

#### 1.1. A teoria do conflito

Douglas H. Yarn<sup>7</sup> define o conflito como “um processo ou estado em que duas ou mais pessoas divergem em razão de metas, interesses ou objetivos individuais percebidos como mutuamente incompatíveis” (tradução livre).

Em geral, o conflito é visto como algo negativo, em que as pessoas envolvidas tendem a polarizar a relação, a reprimir comportamentos e a atribuir culpa.

Ao serem encaminhadas ao Poder Judiciário, por meio de um processo, as partes almejam uma solução que ponha fim à disputa em que estão envolvidas. Tal solução será dada por um juiz, que dirá quem “tem a razão”: autor ou réu. Um deles será o ganhador da causa, o outro, o perdedor. Nota-se, portanto, que o próprio processo judicial, seja da Justiça Comum ou Especializada, estimula que o conflito seja examinado por sua faceta mais negativa possível. A polarização das posições individuais de cada uma das partes é exacerbada pelo procedimento dos tribunais, que muitas vezes acaba por provocar o enfraquecimento ou até mesmo o rompimento da relação social preexistente à disputa, algo muito prejudicial inclusive nas relações trabalhistas, em razão do vínculo entre empregado e empregador existente anteriormente.

No entanto, segundo o Conselho Nacional de Justiça<sup>8</sup>, o Judiciário brasileiro deseja “ser reconhecido pela sociedade como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social”. Torna-se necessário, então, que o processo propicie a visão do conflito como algo positivo, em que as partes possam compreender comportamentos, despolarizar a relação e ser proativos para encontrar soluções.

Dessa forma, o processo – que muitas vezes aborda o conflito apenas como um fenômeno jurídico, e não como uma relação social que envolve diversos aspectos externos

---

<sup>7</sup> YARN, Douglas H. *Dictionary of Conflict Resolution*. São Francisco, CA: Ed. Jossey-Bass Inc., 1999, p. 133.

<sup>8</sup> Disponível em: <<<http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/gestao-e-planejamento-do-judiciario>>> Acesso em 19 ago.2013.



aos que são tutelados em uma determinada lide – deixará de ser “destrutivo”<sup>9</sup> para se tornar um processo “construtivo”<sup>10</sup>, que provocará um fortalecimento da relação social preexistente à disputa, bem como um robustecimento do conhecimento mútuo das partes.

Portanto, uma vez que o objetivo do Judiciário é alcançar a paz social, uma sentença por si só não parece ser suficiente, visto que ela não consegue solucionar todos os aspectos que estão por detrás daquela demanda. A Justiça brasileira, portanto, não deve se concentrar em formular maneiras para “eliminar” os conflitos, que são naturais em qualquer sociedade, mas em formas de se evitar que eles sejam destrutivos, que enfraqueçam ou rompam as relações sociais existentes antes da própria disputa judicial.

O Manual de Mediação Judicial do Ministério da Justiça bem esclarece tal necessidade ao dizer que

Constata-se que, atualmente, em grande parte, o ordenamento jurídico processual, que se dirige predominantemente à pacificação social, organiza-se, segundo a ótica de Morton Deutsch, em torno de processos destrutivos lastreados, em regra, somente no direito positivo. As partes, quando buscam auxílio do Estado para solução de seus conflitos, frequentemente têm o conflito acentuado ante procedimentos que abstratamente se apresentam como brilhantes modelos de lógica jurídica-processual – contudo, no cotidiano, acabam por frequentemente se mostrar ineficientes na medida em que enfraquecem os relacionamentos sociais preexistentes entre as partes em conflito. [...] Torna-se claro que o conflito, em muitos casos, não pode ser resolvido por abstrata aplicação da técnica de subsunção<sup>11</sup>. Ao examinar quais fatos encontram-se presentes para em seguida indicar o direito aplicável à espécie, o operador do direito não pode mais deixar de fora o componente fundamental ao conflito e sua resolução: o ser humano. (AZEVEDO, 2013, p. 47 e 48)

## 1.2. As formas de solução de conflitos trabalhistas

A doutrina<sup>12</sup> divide as formas de composição dos conflitos trabalhistas em três grandes blocos: autotutela, autocomposição e heterocomposição. A divisão entre os

---

<sup>9</sup> Segundo o autor Morton Deutsch, em seu livro *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*, os processos de resolução de conflitos podem ser classificados como “destrutivos” ou “construtivos”. Os processos destrutivos são aqueles em que o conflito tende a tornar-se mais acentuado no decorrer da relação processual. Ou seja, a forma como o procedimento é conduzido acarreta o esmaecimento da relação social que existia anteriormente à disputa, motivo pelo qual tal processo denomina-se “destrutivo”. Por outro lado, existem outros procedimentos, classificados como “construtivos” que estimulam as partes a buscar soluções que compatibilizem os interesses divergentes, de modo a fortalecer a relação social preexistente. Em geral, nos processos destrutivos as partes se posicionam de forma competitiva, de modo que uma vencerá e a outra perderá. Já os processos construtivos envolvem as partes em um ambiente de colaboração, onde o objetivo é alcançar uma solução mutuamente satisfatória, sem vencedores ou perdedores.

<sup>10</sup> Vide nota anterior.

<sup>11</sup> A técnica de subsunção consiste em aplicar o direito “adequado” à demanda, de acordo com o exame dos fatos presentes.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1453-1458.

grupos se dá essencialmente com base em dois aspectos: os sujeitos envolvidos e a sistemática operacional do processo de solução do conflito.

Na autotutela o conflito é solucionado pelos sujeitos originais da disputa. Nesta modalidade, uma das partes procura afirmar seu interesse perante a parte contrária de forma unilateral. Nota-se, portanto, que consiste em um meio legal de coerção, sem participação do Judiciário, que, por isso, vem sendo cada vez mais restringido pelo Estado.

O sujeito originário que tenta impor seu interesse por meio da autotutela poderia ser tanto a categoria de trabalhadores quanto de empregadores. No primeiro caso, os trabalhadores realizam greves, provocando a suspensão do contrato individual de trabalho, como forma de reivindicar seus direitos perante os patrões. O direito de greve é constitucional, previsto pelo artigo 9º da Carta Magna, e, portanto, deve ser assegurado aos trabalhadores, respeitando-se os limites legais.

Já no caso da autotutela exercida pelos empregadores, em que se realizam os chamados locautes, não existe amparo legal. Isso ocorre em razão de o Direito do Trabalho ser totalmente baseado em princípios que visam a proteger o trabalhador, considerado como hipossuficiente na relação trabalhista. Logo, o locaute é ato ilícito da categoria patronal e, por isso, não é considerado como modalidade lícita de autotutela. Disto decorre que, no Brasil, a greve é a forma de solucionar conflitos (coletivos) de trabalho por meio da autotutela.

O segundo grande bloco de soluções de disputas trabalhistas é a autocomposição. Nesta modalidade, o conflito também é solucionado pelas próprias partes, como na autotutela; contudo, o objetivo é atingir uma resolução mutuamente satisfatória e não uma imposição de interesses de uma das partes sobre a outra. São mecanismos autocompositivos a renúncia, a aceitação e a transação, e também a conciliação e a mediação, cuja classificação como autocomposição não é pacífica na doutrina.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>13</sup>, por exemplo, somente a renúncia, a aceitação e a transação (modalidades de negociação direta) seriam de fato uma forma autocompositiva; a mediação e a conciliação seriam métodos heterocompositivos por terem um terceiro imparcial envolvido na composição, que auxilia na formulação do consenso.

No entanto, a posição defendida por esse autor é minoritária, uma vez que a maior parte da doutrina trabalhista<sup>14</sup> classifica a conciliação como método autocompositivo (indireto) de resolução de conflitos, visto que o terceiro envolvido (conciliador) não pode

---

<sup>13</sup> Idem. p.1455-1457.

<sup>14</sup> Por exemplo: Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2007, p.48); Eduardo Gabriel Saad (SAAD, 2004, p.552); Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2007, p.13).

intervir na disputa de forma impositiva, tampouco fornece uma resposta compulsória para a demanda; o poder de decisão é das partes. No entanto, pode ocorrer que a condução da negociação, realizada pelo conciliador, acabe por chegar a uma conclusão não prevista pelos sujeitos originais do conflito. Ainda assim, cabe às partes resolver o conflito naquele momento ou não; por isso que, não obstante algum juiz adquira uma postura mais interventiva na prática, diz-se que o procedimento adotado foi de conciliação.

Em relação à mediação, adotou-se o mesmo critério neste trabalho apesar de, na esfera trabalhista, o mediador adotar uma postura mais participativa e persuasiva que o conciliador. A justificativa para se considerar a mediação também como um mecanismo autocompositivo indireto é a de que as partes não são obrigadas a aceitarem a proposta elaborada pelo mediador, algo que não acontece, por exemplo, na arbitragem e na jurisdição (a sentença é compulsória) – que são as formas heterocompositivas.

Não obstante a existência de vários aspectos em que são semelhantes, é importante destacar que a mediação se diferencia da conciliação. Maurício Godinho Delgado define tais procedimentos da seguinte forma:

A conciliação, por sua vez, é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Contudo, a força condutora da dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo implementar resultado não imaginado ou querido, primitivamente, pelas partes. Um tipo de conciliação endoprocessual muito importante no Direito Individual do Trabalho é a que se passa nas Varas Trabalhistas, sob direção do Juiz do Trabalho, nos processos judiciais postos a seu exame. [...] A mediação, finalmente, é a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes<sup>15</sup>.

É importante destacar que no processo judicial e no processo trabalhista esses mecanismos são considerados de formas opostas. A ideia de mediação na Justiça Comum equivale à ideia de conciliação na Justiça Trabalhista e vice-versa.

No processo judicial “comum”, o mediador apenas facilita a negociação, enquanto o conciliador tem uma postura mais ativa, chegando até a fazer propostas. Além disso, na mediação se lida com conflitos mais amplos (de múltiplos vínculos), enquanto a conciliação está ligada a conflitos mais restritos (vínculo único).

---

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1458 - 1459.

No entanto, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – trata a mediação de forma ampla<sup>16</sup>, consistindo em um procedimento em que as partes são conduzidas por um terceiro a resolverem o conflito.

Na esfera trabalhista, a mediação ocorre quando um terceiro imparcial, após ouvir as partes, propõe a solução do conflito. O objetivo principal, ao se utilizar a mediação trabalhista, é que se chegue a termo. Por isso, o mediador pode ser qualquer pessoa, independente de possuir conhecimentos jurídicos. Ao contrário do mediador, “o conciliador é um terceiro que nem faz propostas ou mediação, apenas aproxima as partes. As próprias partes depois chegam à conciliação<sup>17</sup>”, como bem esclarece o autor Sérgio Pinto Martins. Ademais, nesse ramo jurídico específico, a conciliação pode ser tanto judicial como extrajudicial, já a mediação geralmente é extrajudicial.

Na Justiça do Trabalho, a mediação é uma forma voluntária de composição de conflitos especificamente coletivos, travados entre entidades sindicais ou entre estas e empresas. Existe uma tendência muito forte no Direito Processual do Trabalho de se estimular o acordo. Nessa seara, ganham relevância o Acordo e a Convenção Coletiva de Trabalho, que são considerados como formas de autocomposição.

A Súmula nº 277 do TST<sup>18</sup>, do ano de 2012, passou a dar ultratividade aos acordos e convenções coletivas, não obstante a CLT<sup>19</sup> expressamente determinar que tais institutos têm vigência limitada a apenas 2 anos. Por um lado, esta Súmula aparentemente desestimula a realização de negociações, uma vez que afastou o critério temporal que impulsionava empregado e empregador a celebrarem acordos a cada biênio. Mas, por outro lado, o TST mostrou que um acordo deve valer enquanto abranger os interesses das partes, motivo pelo qual só deva ser cancelado mediante a celebração de um novo acordo, mais conveniente a ambos os sujeitos da relação trabalhista.

O intuito da Súmula é que a vontade das partes seja valorizada em detrimento da formalidade legal em relação ao critério temporal. Se um acordo está em vigência há mais de dois anos, mas continua interessante para patrão e empregado, ele deve continuar valendo, não obstante os ditames da CLT. Nesse ponto, conclui-se que a Súmula nº 277 do TST

---

<sup>16</sup> Disponível em: <<portal.mte.gov.br/mediação>> Acesso em 04 set.2013.

<sup>17</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.48.

<sup>18</sup> “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

<sup>19</sup> Art. 614, § 3º “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos”.

também revela, de certa forma, uma tendência na Justiça do Trabalho de se priorizar a autocomposição como mecanismo de resolução de conflitos.

Em sede de conflitos individuais, as Comissões de Conciliação Prévia – CCP – constituem o principal mecanismo de autocomposição. Quando foram fundadas, o indivíduo só podia ingressar com ação trabalhista se houvesse antes passado por uma CCP. Porém, em razão do princípio constitucional de inafastabilidade da jurisdição, o STF<sup>20</sup> posicionou-se no sentido de que constitui uma faculdade do indivíduo e não uma obrigação a possibilidade de se levar a causa primeiramente à Comissão de Conciliação Prévia e somente depois ajuizar ação trabalhista.

Por fim, o último grande bloco seria a heterocomposição, em que as partes conferem o poder decisório a um terceiro, imparcial ao conflito. Destaca-se que não se trata de mera intervenção de um agente externo para conduzir a negociação, mas da presença de um verdadeiro avaliador, tomador de decisões, alheio às partes. Por isso, são modalidades de heterocomposição a arbitragem e a jurisdição<sup>21</sup>.

A arbitragem, no direito brasileiro, é tratada pela Lei nº 9.307/96. Nesta modalidade heterocompositiva do Direito Trabalhista, o árbitro (que pode ser escolhido pelas partes em cláusula arbitral presente no acordo ou convenção coletiva, bem como por meio de posterior ajuste entre as partes) geralmente é um especialista na matéria debatida e atua como um juiz. Isso significa que a decisão do árbitro é imposta aos sujeitos originais do conflito, por isso trata-se de mecanismo de heterocomposição.

Em sede de direito coletivo, a arbitragem está expressamente prevista no § 1º do artigo 114 da Constituição Federal atual<sup>22</sup>. Porém, tratando-se de direito individual trabalhista, como a lei é silenciosa sobre o tema, existe discussão doutrinária a respeito da matéria, predominando a ideia de que, como a arbitragem lida com direitos patrimoniais disponíveis, não seria aplicável nos conflitos individuais trabalhistas.

A outra modalidade heterocompositiva da Justiça do Trabalho é a jurisdição. O termo jurisdição vem do latim *juris* (direito) e *dicere* (dizer) e significa o poder-dever do Estado de conferir soluções jurídicas aos conflitos levados à sua apreciação, revelando o direito incidente sobre determinado caso concreto. O juiz é a figura do terceiro imparcial à disputa, que busca nas normas uma resposta para o conflito travado entre as partes.

---

<sup>20</sup> STF concedeu medida cautelar nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2.139-7 e 2.160-5 para dar ao art. 625-D da CLT interpretação conforme a Constituição de 1988.

<sup>21</sup> Reitera-se que tal classificação não é pacífica na doutrina. Existem autores que seguem a posição defendida por Maurício Godinho Delgado de que mediação e conciliação também se tratam de heterocomposição.

<sup>22</sup> “§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”

No entanto, é possível dizer que atualmente o conceito de jurisdição adquiriu uma conotação mais ampla, passando a se referir não apenas à emissão de sentenças judiciais, mas também à prevenção da formação de lides e à resolução dos conflitos em tempo razoável e de maneira justa<sup>23</sup>.

No Judiciário atual, é pacífico o entendimento de que o dever do juiz não é apenas “dizer o direito” (jurisdição), mas principalmente resolver satisfatoriamente a lide, de modo a evitar que dela decorra outro conflito posteriormente. Como bem esclarece a Juíza do Trabalho Adriana Goulart de Sena Orsini

Deve-se ter presente que as lides não resolvidas configuram um mal que se irradia em várias direções: esgarça o tecido social, sobrecarrega o Judiciário, estimula a litigiosidade ao interno da coletividade. Na visão contemporânea, o que interessa é que as lides possam ser compostas com justiça, mesmo fora e além da estrutura clássica do processo judicial, ou em certos casos, até preferencialmente sem ele<sup>24</sup>.

Nota-se, dessa maneira, que o próprio modelo heterocompositivo jurisdicional tem se voltado para a ideia de que a paz social – que só poderá ser atingida por meio da efetiva resolução dos conflitos – deve ser priorizada em detrimento da litigiosidade. Um bom juiz hoje não é mais somente aquele que confere o maior número de sentenças em menor tempo, mas o que de fato se preocupa com o efeito que sua sentença causará na vida das partes daí em diante. Consequentemente, uma boa sentença não é a que atende estritamente a todos os ditames da lei, mas aquela que melhor se encaixa aos interesses de ambas as partes, provocando realmente um fim no conflito em questão.

É claro que a celeridade e, conseqüentemente, o critério quantitativo (número de processos julgados *versus* tempo) ainda é muito relevante, sobretudo na Justiça do Trabalho, em que a “eficiência” do juiz é avaliada também com base nesse aspecto, o que pode inclusive facilitar a sua promoção.

No entanto, o cenário atual, mormente após a Resolução 125 do CNJ, é de uma verdadeira mudança de paradigma no Judiciário brasileiro e, conseqüentemente, também na Justiça do Trabalho. A celeridade permanece em destaque, mas aliada à solução satisfatória do conflito para ambas as partes envolvidas, algo que acontece quando elas mesmas têm autonomia para decidir e não são apenas meras espectadoras da jurisdição.

---

<sup>23</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 53.

<sup>24</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *Resoluções alternativas de conflitos coletivos de trabalho*. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 38

A ideia que está inserida nesse novo paradigma que surge é a de que o conflito deve ser solucionado no menor tempo possível, mas isso por si só não é suficiente. De nada adianta dar uma resposta judicial rápida à demanda se as partes não se sentem contempladas, satisfeitas com a composição, pois novos conflitos e novas ações judiciais serão impetradas por elas posteriormente. Mais vale uma resolução adequada à disputa, que atenda as expectativas das partes quando procuraram o Judiciário. Somente assim os vínculos sociais pré-existentes serão reforçados, garantindo que a Justiça cumpriu com sua função de pacificadora de conflitos.

Diante de toda essa nova concepção de jurisdição e de autocomposição, não faz mais sentido que seja dado às ações trabalhistas o mesmo tratamento que se dava décadas atrás. É necessário que a Justiça se adeque paulatinamente ao seu destinatário – a população – que se encontra cada vez mais informada e desejosa de resolver seus problemas de forma eficaz no menor tempo possível.

Nas palavras do autor Luiz Felipe Monsore:

a conciliabilidade tornou-se, ao menos em tese, a grande alternativa ao poder de império, frente aos conflitos exurgentes na sociedade, algo que se revela no mesocosmo da jurisdição trabalhista, notadamente a alternância da ação judicante reveladora da verdade, pela orientada à paz social<sup>25</sup>.

### **1.3. Noção geral sobre a conciliação enquanto mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas e sua relação com a Justiça do Trabalho**

O mecanismo autocompositivo indireto denominado conciliação, no processo do trabalho, pode ser definido, nas palavras de Eduardo Gabriel Saad, como “o ato pelo qual o juiz oferece ao Reclamante e ao Reclamado as bases para composição dos seus interesses em litígio<sup>26</sup>”.

Outro conceito, apresentado por Ernesto Krotoschin no livro de Wagner Giglio<sup>27</sup>, é que a conciliação “é o método pelo qual se reúnem as partes encaminhando-as para

<sup>25</sup> ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore. *Primeiras linhas sobre a mediação pública de conflitos trabalhistas no Brasil: descortinando as “mesas redondas”*. Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades. 03 a 06 de setembro de 2012. p. 2.

<sup>26</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 4ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2004, p. 552.

<sup>27</sup> GIGLIO, Wagner. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. Tese de concurso, 1982, p. 69.

que elas mesmas, com ou sem ajuda de um terceiro imparcial, encontrem a solução do conflito”.

A conciliação judicial trabalhista geralmente é realizada por um órgão permanente e específico, destinado para esse fim. Por isso, esse mecanismo autocompositivo apresenta uma relação íntima com a Justiça do Trabalho, uma vez que as conciliações são realizadas dentro dos Tribunais, em sede de dissídios individuais. Já o Ministério do Trabalho e Emprego, por exemplo, tem um vínculo mais próximo à mediação, tratando-se de dissídios coletivos.

Amauri Mascaro Nascimento diz que

É possível mesmo afirmar que a Justiça do Trabalho é, primeiramente, conciliatória. Não havendo conciliação, os seus órgãos exercem a jurisdição para decidir os conflitos individuais e coletivos. Sua finalidade inicial é conciliar<sup>28</sup>.

Em 29 de novembro de 2010, o Conselho Nacional de Justiça<sup>29</sup> aprovou a Resolução 125 com o intuito de, dentre outros, disseminar a cultura da pacificação social e estimular a prestação de serviços autocompositivos de qualidade (art. 2º), bem como incentivar os tribunais a se organizarem e planejarem programas amplos de autocomposição (art. 4º).

Infere-se, dessa forma, que o próprio Poder Judiciário brasileiro constatou a necessidade de se inserir na realidade dos tribunais outros meios de resolução de disputas que fossem mais “construtivos” que o processo judicial. Por isso, é possível afirmar que existe hoje no Brasil um ordenamento jurídico-processual composto por diferentes processos e procedimentos, cada um aplicável a um determinado “tipo” de conflito. A ideia central é que o Judiciário não se preocupe apenas com a emissão de sentenças no tempo adequado, mas principalmente com a satisfação dos jurisdicionados em relação ao resultado final do processo de resolução do conflito.

Para que o Judiciário alcance seu objetivo de ser efetivo centro de pacificação social, é fundamental que os tribunais redefinam seus papéis, mitigando sua face estritamente judicante em prol de uma postura mais harmonizadora.

Nesse contexto, os mecanismos autocompositivos têm ganhado maior espaço, uma vez que as partes participam ativamente da condução de seus interesses no contato com a Justiça. Cabe ao terceiro imparcial estimular o uso de práticas cooperativas,

---

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 22ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 357.

<sup>29</sup> Disponível em: << <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>> Acesso em 20 ago.2013.



que facilitem a comunicação entre as partes, de modo a fortalecer a relação social pré-existente à demanda. A propósito, existe no Processo do Trabalho o princípio da Finalidade Social, fundamentado no artigo 5º da Lei de Introdução do Código Civil. A ideia central contida neste dispositivo é que o juiz deve atentar para o bem comum, tendo inclusive a possibilidade de flexibilizar as normas em prol do reforço dos vínculos sociais. O procedimento conciliatório vai ao encontro dessa concepção, visto que a autonomia para solucionar o conflito deixa de ser exclusivamente do juiz e é transmitida às partes<sup>30</sup>, de modo que o vínculo pré-existente à disputa é valorizado em detrimento da própria legislação.

É importante ressaltar que o cumprimento da legislação trabalhista é essencial em qualquer procedimento de solução de conflitos, seja ele autocompositivo ou heterocompositivo. No entanto, na autocomposição, as partes têm a possibilidade de negociar, transacionar, isto é, de realizarem concessões em alguns direitos a elas atribuídos pela lei em prol de resolverem entre si aquela disputa.

Como se viu no tópico acerca da teoria do conflito, a conciliação é um procedimento construtivo, uma vez que, quando as partes conseguem por si mesmas solucionar seu problema, o contato com a Justiça provoca um fortalecimento da relação social preexistente à disputa, em razão de ambas as partes realizarem concessões e, dessa forma, solucionarem o problema da forma que elas mesmas julgam mais adequado.

Essa característica intrínseca ao procedimento conciliatório atende a finalidade social do processo do trabalho e corrobora a ideia de que a Justiça do Trabalho prima pelo acordo, não só em razão da celeridade, mas também em virtude do próprio “desconforto” que o Judiciário Trabalhista sente por impor, através de uma sentença judicial, uma determinada solução ao conflito entre capital e trabalho.

São princípios basilares da conciliação a autonomia das partes, a oralidade do processo e a informalidade, que se contradizem com a aplicação de regras rígidas impostas pelas leis<sup>31</sup>, como no processo judicial. Já o processo do trabalho apresenta um viés mais próximo da axiologia da autocomposição do que do próprio processo comum, uma vez que aquele se trata de um procedimento voltado para a simplicidade em detrimento da formalidade, além de também tratar a oralidade como um princípio basilar.

---

<sup>30</sup> Ressalta-se que o poder de decisão é das partes, mas o juiz permanece com o relevante papel de acompanhar os passos da resolução do conflito, de modo a verificar se não houve violação a direito indisponível ou se, em algum momento, o acordo é prejudicial ao trabalhador.

<sup>31</sup> AZEVEDO, André Gomma (Org.). 2012. *Manual de Mediação Judicial*. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, p. 233.

No Direito do Trabalho, o princípio da oralidade consiste basicamente “na leitura da reclamação, da defesa oral em vinte minutos, e discussão da proposta de conciliação, interrogatório das partes, depoimento das testemunhas, razões finais em exposição oral de dez minutos e última proposta verbal de conciliação<sup>32</sup>”. Percebe-se, assim, que este ramo jurídico especializado, ao instituir o princípio da oralidade, também revelou o caráter conciliatório existente no processo trabalhista.

O conciliador não é juiz, uma vez que o poder de decisão é das partes. Ele deve, inclusive, manter-se neutro e imparcial durante todo o processo. Porém, deve zelar para que o acordo atenda os interesses de ambas as partes e não pode se abster de intervir quando a decisão violar drasticamente o direito de algum dos sujeitos envolvidos na demanda.

No campo da Justiça do Trabalho, o conciliador deve assumir ainda mais a função de “guardião” dos direitos envolvidos no conflito, uma vez que existem direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, além de o débito devido ao trabalhador ter natureza alimentícia.

Nesta Justiça Especializada, a autocomposição indireta é utilizada de diferentes formas nos dissídios individuais e coletivos. Nestes se fala em mediação, uma vez que o terceiro imparcial atua em conflitos que envolvam entidades sindicais, ou seja um grupo de pessoas. Porém, tratando-se de conflitos que envolvam direitos individuais trabalhistas, o mecanismo utilizado é a conciliação.

É importante destacar que, como o Direito Processual do Trabalho brasileiro é estruturado para proteger o trabalhador, que é parte hipossuficiente na relação trabalhista, seu viés axiológico não pode ser deixado de lado. Por isso, no Brasil vigora a ideia de que a mediação é cabível apenas em sede de conflitos coletivos, em razão do princípio da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas.

Além disso, a “negociação” dos direitos trabalhistas caberia apenas em conflitos coletivos, com a participação do sindicato, de modo que toda a categoria profissional seria atingida e não apenas um determinado trabalhador, algo que poderia prejudicá-lo.

Como o mediador atua em relação a grandes grupos, nos casos em que o interesse envolvido não é somente de um empregado e um patrão, mas de todos os empregadores ou trabalhadores de determinada categoria, ele tem a capacidade de adentrar de forma mais participativa na resolução da disputa, pois não há um polo hipossuficiente na relação conflituosa, como no caso dos dissídios individuais.

---

<sup>32</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 4ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2004.

Já o conciliador atua em conflitos individuais e, por isso, deve assumir uma posição menos interventiva e mais protetora, atentando sempre para que o trabalhador não saia prejudicado com o acordo.

À medida que se constata um crescimento progressivo a cada ano em relação ao número de ações trabalhistas propostas, a Justiça do Trabalho tem percebido cada vez mais a importância de se abrirem as portas da autocomposição tanto em conflitos coletivos, como individuais. Ou seja, a preferência pela autocomposição, que já existe no Direito Processual do Trabalho, está sendo cada vez mais reforçada ao longo do tempo. O objetivo principal é o de que os dissídios não permaneçam em trâmite por longos anos na Justiça, em prejuízo do trabalhador. Dessa forma, o Judiciário Trabalhista deve, sempre que for possível e adequado ao caso concreto, buscar resolver os conflitos por meio de acordo. É exatamente essa a proposta do princípio da conciliação.

Por isso, a CLT, em seus artigos 846 e 850, indica que, no processo trabalhista ordinário, a conciliação deve ser proposta pelo juiz obrigatoriamente em dois momentos processuais. O primeiro é na abertura da audiência, antes da apresentação da defesa; e o segundo é ao término da instrução, após a apresentação das razões finais.

Além disso, consoante o art. 764 da CLT, os dissídios individuais e coletivos serão sempre sujeitos à conciliação quando submetidos à Justiça do Trabalho, de modo que cabe aos juízes adotarem uma postura persuasiva tendo em vista uma resolução conciliatória do conflito.

No procedimento sumaríssimo, a conciliação pode ser proposta em qualquer momento da audiência, conforme dispõe o artigo 452-E da CLT, em razão do caráter de urgência nele implícito.

Nota-se, assim, que a conciliação tem lugar de destaque no processo do trabalho uma vez que soluciona o dissídio de forma muito mais célere, além de atribuir ao problema uma resolução satisfatória, que agrada, em determinados aspectos, todos os envolvidos.

Assim como em qualquer autocomposição, na conciliação ambas as partes devem ceder em alguns pontos, ou seja, a resolução obtida dificilmente será totalmente satisfatória para alguém. Por esse motivo, diz-se que, não obstante algumas condições do ajuste de fato não agradarem determinado sujeito envolvido na disputa, a resolução do conflito será considerada satisfatória, uma vez que todos ganham e perdem, além de serem as próprias partes as responsáveis pela solução obtida, uma vez que é delas o poder de decisão da demanda.

O acordo por elas celebrado é considerado como sentença irrecorrível<sup>33</sup> desde que homologado pelo juiz, que tem a função de verificar se foram observadas as normas imperativas acerca da matéria ou se, de alguma forma, a solução proposta é lesiva ao empregado.

#### **1.4. Breve histórico da autocomposição indireta de conflitos trabalhistas no Brasil<sup>34</sup>**

A conciliação de conflitos trabalhistas está no cerne da origem do próprio processo do trabalho, uma vez que, em sentido amplo, processo significa “sequência ordenada e predeterminada de atos destinados a compor litígios” (GIGLIO, 2005, p.2).

As origens do Direito Processual do Trabalho – enquanto mecanismo utilizado pelo Estado para solucionar os conflitos trabalhistas – remontam ao mundo corporativista surgido após a Revolução Industrial<sup>35</sup>, período em que as condições de trabalho foram profundamente modificadas. A inserção das máquinas na produção provocou um desemprego em massa e, conseqüentemente, um grande aumento de trabalhadores dispostos a ofertar sua mão-de-obra por salários irrisórios.

Nesse contexto surgiram os movimentos reivindicatórios, quando os trabalhadores passaram a adquirir consciência das condições precárias a que eram submetidos e da necessidade de se lutar por seus interesses. Dessa forma, a greve tornou-se um mecanismo de autodefesa dos trabalhadores e adquiriu um viés imperativo, não obedecendo a nenhuma espécie de norma.

Nessa época, o Estado liberal não se intrometia nas relações de emprego. No entanto, em razão do caráter violento que progressivamente se acentuava nos litígios trabalhistas, a ordem interna encontrava-se cada vez mais abalada e a nação, conseqüentemente, mais empobrecida por conta das greves. Foi necessário, então, que o Estado adquirisse uma postura mais interventiva, o que ocorreu por meio da imposição de normas estatais destinadas à resolução dos conflitos trabalhistas.

É natural se pensar que, como o Estado liberal não estava acostumado a intervir nas relações de emprego, essa interferência não se concretizaria de forma drástica e

---

<sup>33</sup> Art. 831 da CLT: “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”.

<sup>34</sup> Com base no Manual de Orientação para Mediação de Conflitos Individuais, do Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1997)

<sup>35</sup> A Revolução Industrial ocorreu do ano 1760 até algum momento entre 1820 e 1840.

compulsória imediatamente. De fato, a postura estatal como compositor de conflitos iniciou-se timidamente. O mecanismo encontrado para interferir nos litígios trabalhistas, mas sem retirar dos sujeitos originais do conflito sua capacidade decisória (algo trivial na resolução das discussões travadas nas relações de trabalho) foi o uso da mediação e da conciliação.

Wagner Giglio explica que

Timidamente, ordenou o Estado às partes em litígio que, através de seus representantes, se reunissem e discutissem suas reivindicações, tentando chegar a um acordo para a volta ao trabalho. No auge do acirramento dos ânimos, essa primeira medida, chamada de tentativa de conciliação obrigatória, não produziu os resultados desejados, e foi sucedida por outra, a de mediação, ao tomar o Estado a iniciativa de designar um seu representante para participar das discussões, com o objetivo de ajudar a encontrar uma solução aceitável por ambos os contendores. Assim, a tentativa de conciliação, antes espontânea, passou a ser obrigatória e, posteriormente, a contar com um mediador, que na verdade representava os interesses do Estado na pronta composição do conflito. Cioso de sua posição equidistante e respeitando a liberdade das partes, alguns (poucos) Estados não passaram dessas primeiras fases<sup>36</sup>, enquanto outros evoluíram no sentido intervencionista, regulando mais ou menos extensamente a solução dos conflitos trabalhistas<sup>37</sup>.

Como se viu, a conciliação teve posição de destaque no início do desenvolvimento do Direito Processual do Trabalho em todo o mundo. No entanto a atuação liberal do Estado, que primava pela não intervenção nos conflitos trabalhistas – e consequentemente priorizava o acordo – não foi eterna.

O aumento da participação estatal na vida em sociedade também provocou uma centralização de poder do Estado, inclusive em relação à resolução dos conflitos. A jurisdição adquire um papel de extrema relevância nesse contexto, uma vez que cabe ao juiz dizer qual das partes é a “dona do direito”. A consequência disso, contudo, verifica-se até os dias de hoje, em que a facilidade de acesso ao Judiciário e a concentração do poder de decisão nas mãos dos magistrados provoca grande congestionamento de processos e morosidade na tomada de decisão nos Tribunais.

Torna-se interessante, então, verificar o papel da autocomposição indireta de conflitos trabalhistas nos diferentes contextos e atuações do Estado Brasileiro ao longo do tempo. Dessa forma, será possível constatar o relevante papel da conciliação desde o surgimento das bases do Direito Processual do Trabalho até o dias de hoje, enquanto uma

<sup>36</sup> Alguns países, apesar de terem desenvolvido mecanismos heterocompositivos com total interferência do Estado, também tornaram permanente a existência de órgãos destinados à conciliação e à arbitragem. São exemplos: México, Nova Zelândia, Austrália, Holanda, Espanha, Portugal, Argentina e Brasil.

<sup>37</sup> GIGLIO, Wagner. *Direito processual do trabalho*. 15ª ed. rev. e atual. Conforme a EC n. 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 2.

alternativa à jurisdição. Ademais, será averiguada a existência de uma certa primazia, na Justiça do Trabalho, pelo acordo entre capital e trabalho.

Logo no início do século XX, por meio do Decreto n. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, foram instituídos os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, compostos por representantes sindicais com intuito de solucionar as divergências entre os interesses dos trabalhadores e patrões. Através deste Decreto, realizou-se a primeira tentativa de se constituírem órgãos trabalhistas capazes de resolver conflitos. No entanto, a grande distância entre os pontos de vista de cada uma das partes fez com que tais Conselhos não obtivessem resultados significativos.

Nota-se, assim, que as bases para o surgimento dos órgãos trabalhistas remetem a Conselhos de Conciliação e Arbitragem, o que revela a importância da autonomia dos sujeitos originais da relação de trabalho para compor seus próprios conflitos. Ainda que a arbitragem seja um procedimento heterocompositivo, as partes também adquirem mais autonomia que no processo comum, uma vez que cabe a elas a escolha do árbitro.

Com o passar dos anos, acentuou-se ainda mais no país o objetivo de se criar órgãos especializados em dirimir litígios trabalhistas. Em 1922, houve a instituição de Tribunais Rurais no Estado de São Paulo, compostos pelo Juiz de Direito da Comarca, um representante dos trabalhadores e outro dos fazendeiros. Contudo, não obtiveram sucesso pretendido.

Em 26 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.433, foi criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, fruto da reforma administrativa.

Em 12 de maio de 1932, o Decreto nº 21.396 criou as Comissões Mistas de Conciliação, dirigidas por um presidente nomeado pelo Ministro do Trabalho, competentes para solucionar conflitos coletivos trabalhistas. Em 25 de novembro do mesmo ano, o Decreto nº 22.132 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos de 1ª instância<sup>38</sup>, com competência em sede de dissídios individuais. Percebe-se, novamente, que a conciliação esteve presente desde o início da criação dos órgãos trabalhistas, como forma de se solucionar os problemas decorrentes da relação de trabalho pelos próprios sujeitos envolvidos. Desde o início do processo do trabalho, o julgamento acontece depois da tentativa de conciliação, o que mostra a grande relevância da autocomposição.

---

<sup>38</sup> As Juntas de Conciliação e Julgamento somente se tornaram órgãos da Justiça do Trabalho em 1939.

Em 1934, surge a Justiça do Trabalho de caráter administrativo, com competência para “dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social” (CF/34 – art. 122).

No ano de 1939, as Juntas de Conciliação e Julgamento tornam-se órgãos da Justiça do Trabalho. A partir daí, separou-se a atividade da mediação da obrigatoriedade de se realizar tentativa de conciliação. A competência para a mediação foi designada ao Ministro do Trabalho, ao passo que a conciliação e arbitragem eram de competência exclusiva da Justiça do Trabalho. Até os dias de hoje a conciliação é realizada em dissídios individuais pelo Judiciário Trabalhista, ao passo que a mediação acontece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, em sede de conflitos coletivos de trabalho.

Em 1941, a Justiça do Trabalho se instala em todo o território nacional, com a finalidade de solucionar conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores<sup>39</sup>. Porém, somente em 9 de setembro de 1946, por meio do Decreto-lei nº 9.797, a Justiça do Trabalho afastou-se do Poder Executivo e foi realmente incorporada ao Judiciário. A partir desse momento, a jurisdição ganha cada vez mais relevância enquanto mecanismo de composição, não obstante a negociação entre patrão e empregado ainda constituir um procedimento relevante antes de se encaminhar o conflito ao juiz do trabalho.

No ano de 1967, a CLT foi alterada, através do Decreto-lei nº 229, introduzindo um “sistema misto<sup>40</sup>” de conciliação e mediação, a exemplo do disposto no artigo 23 desse Decreto:

Em falta de indicação, pelos sindicatos, de nomes para representantes das respectivas categorias profissionais e econômicas nas Juntas de Conciliação e Julgamento, ou nas localidades onde não existirem sindicatos, serão esses representantes livremente designados pelo presidente do Tribunal Regional do Trabalho, observados os requisitos exigidos para o exercício da função.

No dia 11 de novembro 1983, publicou-se no Diário Oficial da União o Decreto nº 88.984, que fundou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem – SNMA, com previsão em seu art. 4º de competência para:

- I. *manter um serviço gratuito de mediação, para auxílio às partes;*
- II. *manter um serviço de arbitragem, com árbitros independentes, remunerados pelas partes interessadas na solução do conflito, conforme especificar o respectivo compromisso arbitral;*

---

<sup>39</sup> Disponível em: <<<http://www.trt3.jus.br/escola/memoria/historico.htm>>> Acesso em 28 ago.2013.

<sup>40</sup> AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009.

*III. promover o melhor desenvolvimento da negociação coletiva.*

Em 19 de maio de 1988, foi publicada no Diário Oficial da União a Portaria MTb nº 3.097, versando sobre a regulamentação do procedimento de Mediação Pública. Em 06 de julho do mesmo ano, também se publicou a Portaria MTb nº 3.122 (DOU de 06.07.88), que alterou a Portaria anterior, abrangendo os procedimentos para solução dos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

No dia 05 de agosto de 1992, foi expedida a Portaria Ministerial nº 713, que continha o Regimento Interno das Delegacias Regionais do Trabalho. Essa Portaria criou a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais – SCCI, com competência para:

- I. Compor os conflitos entre o trabalhador e empregador sobre direitos controversos denunciados;*
- II. Propor soluções para composição da controvérsia;*
- III. Colocar à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e informá-los sobre as consequências jurídicas, sem vinculação a ato administrativo punitivo;*
- IV. Orientar o trabalhador quanto ao direito pretendido, preservando os de natureza trabalhista quando líquidos e certos;*

Em 3 de maio de 2004, o Decreto nº 5.063 aprovou a estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e atribuiu à Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) a competência para “planejar, coordenar, orientar e promover a prática da negociação coletiva, mediação e arbitragem” (art. 17, III). Percebe-se, assim, que não apenas a Justiça do Trabalho, mas também o MTE preocupou-se em criar órgãos com competência especializada em compor conflitos trabalhistas por meio da autocomposição.

Em 12 de fevereiro de 2009, a Portaria n. 153 do Ministério do Trabalho aprovou o Regimento Interno das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE). Dessa forma, houve a criação das Seções de Relação do Trabalho (SERET), com competência para “coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução dos serviços de mediação e arbitragem trabalhista e de assistência ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho” (art. 17, I). Foram criados, ainda, os Setores de Mediação (SEMED), com competência, prevista no art. 18, para:

- I. Executar o serviço de mediação de conflitos individuais e coletivos de trabalho;*
- II. Estimular o diálogo entre as partes conflitantes para a resolução dos conflitos, esclarecendo fatos e sugerindo hipóteses aos interessados;*



*III. Receber e arquivar acordos e convenções decorrentes das negociações de conflitos coletivos;*

*IV. Prestar informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e greves;*

*V. Processar e sistematizar as informações sobre greves e demissões em massa ocorridas na área de atuação da Superintendência;*

*VI. Atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes ao acompanhamento da conciliação de conflitos coletivos;*

É importante ressaltar que o inciso I supracitado fala em mediação de conflitos individuais visto que – como foi anteriormente exposto neste capítulo – o MTE adota uma concepção ampla de mediação, que abrange tanto a mediação como a conciliação. No entanto, como se viu, em razão de não ser necessário que o mediador detenha conhecimento jurídico, bem como em virtude de todo o viés protecionista do trabalhador no Direito Individual do Trabalho, a mediação é cabível apenas para conflitos coletivos de trabalho. Tratando-se de conflitos individuais, fala-se em conciliação.

Por fim, em 8 de novembro de 2012, o TST expediu o Ato nº 732, instituindo o Núcleo Permanente de Conciliação – NUPEC, com competência para:

*I – implementar, desenvolver e executar ações voltadas ao cumprimento da Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses (Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça);*

*II – organizar as pautas e adotar as providências necessárias à realização das audiências de tentativa de conciliação nos dissídios individuais que tramitem no Tribunal Superior do Trabalho;*

*III - atuar na interlocução com os núcleos de conciliação dos Tribunais Regionais do Trabalho; e*

*IV – prestar auxílio administrativo e operacional às audiências de tentativa de conciliação.*

No decorrer desse breve histórico, é possível constatar que a Justiça do Trabalho sempre carregou consigo a ideia de que “o fundamental é o trabalhador não ter de recorrer, sistematicamente, ao Judiciário para dirimir suas controvérsias com o empregador<sup>41</sup>”.

Por isso, a conciliação e a mediação sempre tiveram posição ímpar na solução de conflitos laborais. Antigamente, as técnicas autocompositivas indiretas eram utilizadas para defender prioritariamente os interesses das empresas, tendo em vista a grande relevância do caráter econômico existente nos litígios trabalhistas. Porém, ao longo dos anos, o Direito do Trabalho cada vez mais adquiriu a concepção de proteção ao trabalhador, de

<sup>41</sup> BRASIL. *Manual de conflitos individuais: manual de orientação*. 2 ed. Brasília: MTb, SRT, 1997, p. 14.

modo que atualmente mediação e conciliação continuam sendo utilizadas nos conflitos trabalhistas, mas em razão de serem mecanismos eficazes para que as disputas sejam dirimidas no menor tempo possível e de forma satisfatória para ambos os sujeitos envolvidos.

Com a estruturação do Direito Processual e Material do Trabalho em torno dos princípios de proteção ao trabalhador, a jurisdição adquiriu uma posição mais relevante ainda, uma vez que a presença do juiz, enquanto autoridade competente detentora de grande saber jurídico, possibilita que a parte hipossuficiente tenha seus direitos garantidos.

Ao longo da História, o papel da jurisdição e da autocomposição sofreram altos e baixos. Em princípio, o acordo entre capital e trabalho – realizado por meio de um procedimento conciliatório – era realmente o mecanismo priorizado para solucionar os conflitos trabalhistas. No entanto, à medida que o Estado adquiria uma função mais intervencionista na ordem econômica e na sociedade, a jurisdição centralizou o poder decisório de demandas. Em contrapartida ao aumento do destaque da jurisdição como principal método de resolução de conflitos, restou à conciliação um papel coadjuvante, tornando-se um mecanismo alternativo de composição.

Todavia, a concentração do poder decisório nas mãos do juiz provocou um excesso de ações trabalhistas propostas e, como consequência, também a demora na prestação de uma resposta judicial à disputa. Dessa forma, o movimento de altos e baixos inverteu-se novamente, de modo que atualmente o Judiciário Trabalhista reconhece a relevância e, mais do que isso, a necessidade de se instituir, nas Varas e nos Tribunais da Justiça do Trabalho, órgãos especializados em conciliar os dissídios individuais de trabalho, para que os conflitos sejam dirimidos com celeridade e por meio de soluções adequadas e satisfatórias para ambas as partes envolvidas no litígio.

## CAPÍTULO II

### 2. OS POSSÍVEIS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS PELA CONCILIAÇÃO EM RELAÇÃO AOS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

#### 2.1. A hipossuficiência do empregado na relação trabalhista e o princípio protecionista

O art. 8º da CLT estabelece que

As autoridades administrativas da Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifo nosso)

Dessa forma, a própria lei trabalhista conferiu aos princípios uma função integrativa, ao lhes conceder “o papel de orientar a exata compreensão das normas cujo sentido é obscuro<sup>42</sup>”. Ademais, o dispositivo supracitado também atribuiu a eles, implicitamente, uma função diretiva, em razão de ser defeso à legislação infraconstitucional violar algum princípio constitucional. Assim, a aplicação dos princípios também possui a função de preservar a unidade do ordenamento jurídico.

No Direito do Trabalho, os princípios adquirem uma posição ainda mais destacada, uma vez que as relações trabalhistas são bastante diversas e complexas; conseqüentemente, a legislação específica acaba por ser omissa em determinados casos concretos, motivo pelo qual os princípios devem nortear a aplicação desse direito.

A propósito, toda a matéria trabalhista é baseada em um princípio “maior”, que orienta não apenas o ordenamento desse ramo jurídico, como também a atuação dos magistrados durante o trâmite judicial dos processos. Esse princípio é denominado *tuitivo* ou *de proteção (ao trabalhador)*.

Sérgio Pinto Martins, ao tratar do tema, afirma que

---

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p.123.

O verdadeiro princípio do processo do trabalho é o da proteção. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental. [...] No processo civil, parte-se do pressuposto de que as partes são iguais. No processo do trabalho, parte-se da ideia de que as partes são desiguais, necessitando o empregado da proteção da lei<sup>43</sup>.

Na relação de trabalho, é nítida a desigualdade entre os sujeitos originais (empregador e empregado), uma vez que naturalmente existe uma restrição de vontade do trabalhador em relação ao empresário, que sobre ele dispõe de poder. Em linguagem comum, o patrão é aquele que detém o conhecimento, o poder financeiro e a imperatividade; é ele quem manda. O obreiro, por sua vez, é o que obedece e depende do empregador para se sustentar e para realizar sua atividade.

Por isso, o Direito Individual e Processual do Trabalho apresentam um núcleo basilar de princípios especiais que visam a garantir a efetiva proteção do empregado na relação trabalhista<sup>44</sup>. Neste núcleo encontram-se sobretudo o princípio da proteção e outros que dele partem, como o princípio da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a forma, da continuidade da relação de emprego e, por fim, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Todos esses podem ser considerados, ainda que indiretamente, como princípios protecionistas do trabalhador, que existem em razão de a estrutura conceitual e normativa do Direito Individual do Trabalho ser construída “a partir da constatação fática da diferenciação sócio-econômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregado e empregador”, como bem explica Maurício Godinho Delgado<sup>45</sup>.

Os princípios especiais do Direito Trabalho têm, portanto, o condão de garantir que os direitos do empregado serão efetivamente assegurados desde o início até depois do fim da relação de trabalho.

É importante ressaltar que a ideia do princípio protecionista não é a de que o juiz será parcial e julgará a favor empregado. A função precípua do princípio da proteção é dirimir a disparidade existente entre os sujeitos originais do conflito trabalhista, de modo a

---

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 41.

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. São Paulo, 2011.

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004, p. 82.

garantir, tanto na relação de trabalho quanto na própria relação processual jurídica, que as partes estarão em posições “igualitárias”.

É como se o Direito do Trabalho e o Processual do Trabalho se baseassem na teoria aristotélica de justiça, obtida por meio de uma igualdade distributiva: uma vez que o trabalhador é parte hipossuficiente na relação trabalhista, a isonomia entre as partes só será obtida se ele estiver revestido de uma proteção que não será dada ao empregador, polo naturalmente privilegiado na relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado define o princípio tuitivo como aquele que

informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou anular), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho<sup>46</sup>.

Destarte, em razão de o Direito Trabalho sustentar-se sobretudo na defesa dos interesses do trabalhador, atuando como um verdadeiro guardião dos direitos individuais trabalhistas, a conciliação realizada entre empregado e empregador torna-se aparentemente um mecanismo inadequado ao caráter teleológico de proteção que este ramo jurídico especializado possui. A justificativa para isso se encontra no fato de que, na conciliação, realizam-se concessões mútuas, uma espécie de transação<sup>47</sup>, algo que parece ir contra os princípios protetivos, especialmente a indisponibilidade (e irrenunciabilidade).

No entanto, é importante analisar uma observação que Delgado aponta em relação a este tema:

[...] o princípio protetor – ou qualquer outro justralhista – não vai se aplicar sempre, em qualquer situação ou contexto. Há relações, situações ou circunstâncias que afastam sua incidência e força direcional, em respeito a princípios externos ao Direito do Trabalho que tendencialmente ou circunstancialmente tenham preponderância. É o que repetidas vezes tem feito a jurisprudência, a propósito, no tocante ao contraponto entre o princípio tutelar (e outros trabalhistas) e o princípio geral do não enriquecimento sem causa ou o princípio constitucional (e também geral) da proporcionalidade e seu corolário (ou equivalente, se for o caso), da razoabilidade<sup>48</sup>.

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004, p. 82.

<sup>47</sup> O jurista Eduardo Gabriel Saad defende que a conciliação se diferencia da transação apenas porque, na primeira, existe uma autoridade competente capaz de analisar se o acordo gerou alguma lesão a direito trabalhista, ao passo que na transação não há a intervenção de terceiros, as partes fazem concessões recíprocas livremente (SAAD, 2004, p.121).

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004, p. 84.

No esclarecimento feito pelo autor, percebe-se que o princípio da proteção não deve ser aplicado irrestritamente. É necessário que os princípios (sejam próprios do Direito do Trabalho ou de outros ramos jurídicos) convivam harmoniosamente, de modo a se evitar que o Judiciário acabe por assegurar uma consequência não desejada juridicamente, como na hipótese de o trabalhador ter seus interesses privilegiados pela Justiça do Trabalho ainda que claramente esteja se beneficiando de enriquecimento sem causa.

Paralelamente, é fundamental que se analise a dicotomia estabelecida entre o princípio da proteção e o da conciliação, ambos previstos nas relações trabalhistas. Como se viu, a Justiça do Trabalho estabelece um convívio muito próximo com a conciliação, de modo que esse mecanismo de composição deve ser priorizado sempre que possível.

Ainda que os princípios protecionistas aparentemente criem obstáculos à conciliação, percebe-se que isso depende das circunstâncias em que a composição é realizada. Se o acordo for celebrado judicialmente perante um juiz competente, que tenha a função de proteger os direitos do trabalhador (deixando de homologar o acordo que prejudicá-lo), é possível dizer que o princípio protecionista foi cumprido, ainda que em sede de conciliação, uma vez que houve isonomia entre as partes.

Nesse caso, se a composição obtida através da conciliação judicial foi considerada válida pelo juiz e atendeu os interesses de ambas as partes, não faz sentido desconsiderá-la somente com base no obstáculo aparentemente apontado pelo princípio da proteção. É necessário fazer o contrapeso deste com o próprio princípio da conciliação, que também tem seu lugar no Direito do Trabalho.

Infere-se, assim, que o princípio da proteção e a condição hipossuficiente do trabalhador não são suficientes, por si sós, para obstar a possibilidade de realização de conciliação judicial nos dissídios individuais de trabalho. A proteção não existe somente na jurisdição; é possível que a atuação do juiz na conciliação já garanta que tal princípio seja cumprido, o que mostra, portanto, que o óbice apontado pela doutrina deve ser afastado no caso de conciliação judicial, em que o juiz realmente atente para que o acordo não viole nenhum direito fundamental indisponível do trabalhador.

## **2.2. O princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos individuais trabalhistas**

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é destacado pela doutrina como um dos princípios básicos do Direito Individual do Trabalho, por constituir um dos mecanismos que pretende igualizar na relação jurídica a disparidade entre os sujeitos originais do litígio trabalhista (DELGADO, 2004, p. 89).

Este princípio estabelece que o trabalhador não pode, ainda que por livre manifestação de vontade, desfazer-se de nenhuma proteção estabelecida no contrato de trabalho ou na lei. Dessa forma, o obreiro se torna impossibilitado de negociar seus direitos, renunciá-los e, segundo alguns autores<sup>49</sup>, até mesmo transacioná-los.

No entanto, a Justiça Trabalhista há anos enfrenta um sério problema de congestionamento de processos, que, inclusive, revela a existência de uma possível crise. A resolução dos dissídios individuais está cada vez mais morosa, de modo que a quitação do débito para com o trabalhador pode levar vários anos para acontecer.

Como a doutrina não é unânime ao definir os limites para este princípio<sup>50</sup>, verifica-se um grande problema: considerar que a indisponibilidade implica a impossibilidade de transação de qualquer direito trabalhista pode acabar por prejudicar os interesses do próprio trabalhador, que se torna obrigado a esperar muito tempo até receber o pagamento do débito trabalhista.

Consequentemente, surgem questões relevantes: quais são os limites para esse princípio? Quais direitos trabalhistas de fato não podem ser renunciados ou transacionados? A conciliação deveria ser terminantemente proibida em qualquer causa trabalhista?

Uma vez que os princípios têm justamente o condão de contornar as dificuldades da lei em “responder” todas as demandas da vida em sociedade, é necessário que o viés axiológico do Direito do Trabalho se adeque ao contexto atual, em que as garantias protecionistas do trabalhador têm sido comprometidas pela própria falta de celeridade da Justiça. Portanto, não basta apenas dizer que os direitos trabalhistas são indisponíveis, é necessário definir a abrangência desse princípio.

Esse tema é hoje um dos mais discutidos pela doutrina e, sem dúvida, enseja estudos mais aprofundados. O objetivo deste trabalho não é chegar a uma conclusão definitiva a respeito dos limites à indisponibilidade, mas mostrar que atualmente a grande maioria dos doutrinadores acredita que existem direitos trabalhistas que não são indisponíveis de forma

---

<sup>49</sup> Plá Rodrigues (RODRIGUES, 2000, p. 146) e Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2004, p. 89).

<sup>50</sup> Há divergência inclusive acerca da abrangência do princípio da indisponibilidade. Para uns, o alcance se dá sobre a irrenunciabilidade e a intransigibilidade, para outros abrange apenas a primeira delas.

absoluta e, conseqüentemente, poderiam ser objeto de conciliação. Por isso, far-se-á uma breve exposição de algumas posições encontradas na doutrina acerca deste tema.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento,

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem por finalidade fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, que poderia abrir mão destas, realçando a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, sem, contudo, recusar a possibilidade de transações<sup>51</sup>.

Carlos Henrique Bezerra Leite defende que o princípio da indisponibilidade é justificado pela existência de uma considerável gama de normas de ordem pública no Direito do Trabalho, razão pela qual este princípio se reveste de um interesse social transcendente à própria vontade dos sujeitos no processo. No entanto, esse autor destaca que “a ampliação de competência da Justiça do Trabalho para outras relações de trabalho (EC n. 45/2004), certamente mitigarão a aplicação deste princípio” (LEITE, 2005, p.75).

Para Romita,

Só são absolutamente indisponíveis os direitos de personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato de trabalho<sup>52</sup>.

Plá Rodrigues<sup>53</sup> – autor uruguaio cuja teoria sobre irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos tornou-se referência no Brasil – acredita que a indisponibilidade abrange não apenas a irrenunciabilidade, mas também a intransigibilidade. Esta, entretanto, não impediria o compromisso de arbitragem, o recibo por saldo e a conciliação entre as partes perante as autoridades competentes. A justificativa apresentada para isso é a de que a intransigibilidade que o princípio da indisponibilidade visa a evitar é aquela em que os eventuais sacrifícios feitos pelo trabalhador implicam uma retenção patronal superior à devida.

Maurício Godinho Delgado destaca que

O Direito Individual do Trabalho, como visto, tem na indisponibilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado um de seus princípios mais destacados. Entretanto, não é todo tipo de supressão de direitos trabalhistas que a legislação imperativa estatal inibe. O despojamento restringido pela legislação centra-se

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 127.

<sup>52</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Meios alternativos de solução dos dissídios trabalhistas*. Curitiba: Genesis, 2004. (p. 649-746)

<sup>53</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 146.



fundamentalmente naquele derivado do exercício expresso ou tácito de vontade do titular do direito trabalhista (através da renúncia ou da transação, por exemplo)<sup>54</sup>.

Percebe-se, assim, que, segundo esse autor, o princípio da indisponibilidade impede até mesmo a transação dos direitos trabalhistas – exceto naqueles casos em que o empregador exerce prerrogativa legal, como na prescrição e decadência. No entanto, para Delgado a transação é diferente da conciliação judicial. Nas palavras do autor:

A conciliação judicial, embora próxima às figuras anteriores [renúncia, transação e composição], delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado agente, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em decorrência de poder a conciliação abranger parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada<sup>55</sup>.

É importante observar que há autores<sup>56</sup> que, assim como Delgado, diferenciam a conciliação e a transação. Nesta as partes podem fazer concessões mútuas livremente, uma vez que os direitos a serem transacionados têm caráter patrimonial. Porém, no caso da conciliação, também há a realização de concessões recíprocas, mas com limites, uma vez que os direitos envolvidos na disputa – no caso de uma demanda trabalhista – não são disponíveis. Por isso, a grande diferença entre a conciliação e a transação é que na primeira o acordo deve ser celebrado perante uma autoridade competente, capaz de examinar se ocorreu alguma lesão a direito trabalhista. A transação, por sua vez, não precisaria ser realizada perante uma autoridade e sequer perante um terceiro imparcial; ela pode ser considerada, inclusive, como uma forma autocompositiva direta.

No decorrer deste trabalho, será adotada essa concepção de que conciliação e transação diferenciam-se entre si.

Ademais, Delgado defende que, em relação aos direitos oriundos da ordem justrabalhista, existem direitos absolutamente indisponíveis e relativamente indisponíveis (DELGADO, 2004, p.91).

A indisponibilidade seria absoluta quando o direito em pauta exigir uma tutela de nível de interesse público, como seria o caso, por exemplo, do salário mínimo ou das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Por isso, a indisponibilidade absoluta no Direito Individual seria mais ampla que a do Direito Coletivo do Trabalho,

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004, p. 89-90.

<sup>55</sup> Idem, p. 91.

<sup>56</sup> A exemplo de Eduardo Gabriel Saad (SAAD, 2004, p.121)

motivo pelo qual neste é possível uma negociação direta entre as partes ou até mesmo a participação de um mediador sem conhecimentos jurídicos, algo defeso nos conflitos individuais.

Por outro lado, a indisponibilidade deve ser considerada como relativa quando o direito enfocado tratar-se de interesse individual ou bilateral simples, não envolvendo um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em determinado momento histórico (DELGADO, 2004, p.92). Por isso, o autor defende que “as parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT)<sup>57</sup>”. Seria relativamente indisponível, por exemplo, o direito a determinada modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego – nada impede que se patrão e empregado convençionem que o salário, antes fixo, passará a ser variável.

Consoante o posicionamento do autor, infere-se, portanto, que apenas os direitos constitucionais, os direitos tutelados pela CLT – em relação à saúde e medicina do trabalho – e os direitos arrolados em convenções da OIT realmente devem ser considerados como indisponíveis. Não obstante as divergências encontradas na doutrina e a atualidade do debate, constata-se que essa posição é a mais seguida.

De qualquer forma, verifica-se que o princípio da indisponibilidade absoluta tem limites, ou seja, não pode ser aplicado de forma irrestrita a todos os direitos individuais trabalhistas. Nota-se que a doutrina é pacífica no sentido de que existem direitos trabalhistas cuja indisponibilidade é apenas relativa.

Os dois principais argumentos utilizados que parecem obstar a autocomposição nos conflitos individuais de trabalho são: a absoluta indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a ausência de isonomia entre as partes (em razão da hipossuficiência do trabalhador).

Em relação ao primeiro argumento, percebe-se que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas parece não impedir a conciliação judicial, uma vez que até mesmo os autores que defendem que tal princípio implica não apenas a irrenunciabilidade, mas também a intransigibilidade, acreditam que isso não obsta a conciliação, desde que realizada perante uma autoridade competente. A propósito, a doutrina em geral considera que a transação é diferente da conciliação, motivo pelo qual a primeira não pode ser realizada em direitos individuais trabalhistas, em razão do princípio da indisponibilidade. Nada impede, porém, que

---

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004, p. 92.

a conciliação, realizada judicialmente, celebre acordos em sede de dissídios individuais, não apenas em razão da diferença entre transação e conciliação, mas também por existirem direitos trabalhistas que são indisponíveis apenas de forma relativa.

Portanto, o princípio da indisponibilidade, por si só, também não configura óbice irrestrito a todo tipo de conciliação. Em relação a direitos trabalhistas de cunho mais patrimonial (sobre os quais impera a indisponibilidade relativa), em razão da necessidade de o trabalhador receber seu débito de natureza alimentar o mais rapidamente possível, a conciliação celebrada judicialmente acaba por ser muito mais vantajosa para o trabalhador do que o próprio processo trabalhista.

Por isso, nesse caso, não só a conciliação judicial deixa de ser um obstáculo à garantia dos direitos individuais de trabalho, como se torna um meio mais eficaz e célere para assegurar que o débito será pago. Ademais, a conciliação também será um mecanismo eficiente para descongestionar a Justiça do Trabalho, garantir que os direitos trabalhistas sejam efetivamente cumpridos e que as partes saiam satisfeitas após o contato com o Judiciário.

Acerca da desigualdade entre empregado e empregador que nitidamente existe na relação de trabalho, não há qualquer argumento contrário; o próprio Direito do Trabalho é completamente voltado para a proteção do trabalhador. Porém, apesar do poder de decisão ser das partes, a presença do juiz faz com que haja a garantia de que os direitos absolutamente indisponíveis não serão “transacionados” ou renunciados, algo que é requisito para a homologação judicial do acordo.

### **2.3. O *jus postulandi* das próprias partes no Direito do Trabalho**

O *jus postulandi* das próprias partes está previsto no processo trabalhista pelo artigo 791 da CLT. Tal dispositivo estabelece que tanto empregado quanto empregador podem reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, isto é, sem o intermédio de advogado.

Segundo Dayse Coelho de Almeida, o artigo em pauta revela que “a parte pode livremente defender seus interesses em juízo, da maneira que achar conveniente<sup>58</sup>”.

---

<sup>58</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Acesso à justiça e o jus postulandi das próprias partes no direito do trabalho: alcance da justiça ou químera jurídica?* São Paulo : Letras Jurídica, 2012, p. 98-99.

Dessa forma, é possível perceber que existe, no Direito do Trabalho, uma primazia da solução do conflito em detrimento das formalidades características dos procedimentos judiciais. Tal conclusão parece ainda mais acertada diante do caráter principiológico do processo trabalhista, em que os princípios da celeridade e oralidade têm especial destaque. Há autores que, inclusive, consideram o *jus postulandi* das próprias partes também como um princípio, a exemplo de Renato Saraiva<sup>59</sup> e Isis Almeida<sup>60</sup>.

O objetivo do *jus postulandi* das partes nos processos trabalhistas certamente não é apenas a celeridade, mas também a própria humanização da resolução da disputa por parte do tribunal. A ideia central que embasa o *jus postulandi* no Direito do Trabalho é fazer com que todo e qualquer cidadão, não obstante sua condição financeira, possa pleitear seus direitos trabalhistas, de modo a garantir o efetivo acesso à Justiça.

Nota-se, assim, que o *jus postulandi* das partes faz com que o Direito Individual do Trabalho se abra para mecanismos de soluções de conflitos que permitam maior participação das próprias partes e menos formalidades. Tais características são intrínsecas ao procedimento de conciliação, motivo pelo qual novamente se percebe que o próprio Direito Processual do Trabalho tem um viés conciliatório, não obstante a existência de princípios protetivos aos direitos individuais do trabalhador.

No entanto, o *jus postulandi* tem gerado grande discussão na doutrina justamente em razão do desequilíbrio existente entre os polos da relação de trabalho (empregado e empregador). A posição majoritária<sup>61</sup> é a de que a postulação por conta própria do trabalhador afronta o princípio de igualdade jurídica entre as partes, uma vez que a ausência de um advogado causaria verdadeira desigualdade na relação processual, já que o empregado é considerado como parte hipossuficiente.

De fato, é nítido que a postulação por conta própria é arriscada, em razão de as partes nem sempre compreenderem todas as questões que envolvem seus direitos, objeto da demanda. Tratando-se de direitos trabalhistas, sobre os quais impera a indisponibilidade, o *jus postulandi* deixa o empregado, já hipossuficiente na relação empregatícia, ainda mais desamparado. Essa ideia parece pacífica na doutrina. O problema, contudo, não se encontra na possibilidade de conferir maior autonomia às partes para construir juntas a solução para um

---

<sup>59</sup> SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual o Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 40-41.

<sup>60</sup> ALMEIDA, Isis. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

<sup>61</sup> A exemplo de Russomano (RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 853), Christiano Menegatti (MENEGATTI, Christiano Augusto. *O jus postulandi e o direito fundamental de acesso à justiça*. São Paulo: LTr, 2011. p. 181) e Manoel Antônio Teixeira Filho (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 1991, p.186.)

conflito que são delas propriamente, mas na necessidade de assistência jurídica ao empregado, algo que é fundamental para a proteção de seus direitos trabalhistas.

Nota-se, assim, que os mesmos argumentos que aparentemente obstam a possibilidade de autocomposição nos conflitos individuais de trabalho também são utilizados pela doutrina como crítica ao instituto do *jus postulandi*.

No entanto, o § 1º do artigo 791 da CLT, que estabelece o *jus postulandi*, também dispõe que “nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil”. Nota-se, assim, que o próprio legislador reconheceu a relevância da participação de um defensor nos dissídios individuais para revestir o empregado de maior proteção.

O grande problema enfrentado pelas Comissões de Conciliação Prévia, por exemplo, é justamente o desamparo do trabalhador ao lidar com seus direitos. Por isso, é necessário que a conciliação seja realizada diante de uma autoridade judiciária competente, capaz de rejeitar acordos que desrespeitem os direitos absolutamente indisponíveis do empregado, e na presença de um advogado ou defensor do trabalhador, que possa auxiliá-lo na celebração do acordo.

Como bem defende a autora Elaine Nassif: “a conciliação judicial somente pode ser válida diante do princípio da indisponibilidade se o reclamante encontrar-se assistido” (NASSIF, 2005, p.243). Caso contrário, haverá uma violação à base principiológica do Direito do Trabalho como um todo, o que certamente provocará a invalidação do acordo celebrado.

Conclui-se, dessa forma, que o *jus postulandi* revela a primazia, no processo do trabalho, pela simplicidade em detrimento das formalidades exigidas na Justiça Comum. A possibilidade de postular por conta própria parece aproximar-se da proposta da conciliação no sentido de conferir mais autonomia às partes para atuarem em juízo.

No entanto, em razão da desigualdade existente entre os polos da relação trabalhista, o *jus postulandi* acaba por desamparar ainda mais o trabalhador, além de ir contra o princípio da isonomia. Essa questão já foi levada ao STF mais de uma vez<sup>62</sup>, mas em ambas a Corte se manifestou pela constitucionalidade desse instituto.

Não obstante a jurisprudência da Suprema Corte, o Tribunal Superior do Trabalho também debateu o tema e aprovou a Súmula nº 425, que estabelece o não cabimento

---

<sup>62</sup> HC nº 67.390-2 PR; ADI nº 1.127-8.

do *jus postulandi* no TST<sup>63</sup>. Ou seja, toda postulação nesse órgão somente deve ser realizada mediante a representação por advogado. O argumento utilizado por este Tribunal foi o de que, no TST, a discussão que envolve o caso concreto é eminentemente jurídica e, por esse motivo, o exercício do *jus postulandi* se limita às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho.

À primeira vista, esse instituto do Direito Processual do Trabalho parece constituir outro obstáculo à utilização da conciliação como mecanismo de composição dos dissídios individuais trabalhistas, por transparecer ainda mais a hipossuficiência do empregado na relação jurídica que se trava. O advogado tem a relevante função de esclarecer o trabalhador acerca dos problemas jurídicos envolvidos na disputa, bem como deixá-lo a par de seus direitos e das melhores possibilidades para ele no acordo. Sem a presença desse defensor, o empregado – que geralmente não detém elevado conhecimento jurídico da área trabalhista – torna-se ainda mais manipulável e hipossuficiente nesta relação.

Porém, ao se examinar mais profundamente o teor do § 1º do artigo 791 da CLT, percebe-se que o próprio legislador, ao instituir o *jus postulandi*, concedeu a possibilidade de o trabalhador ser representado por um defensor.

Por isso, conclui-se que o *jus postulandi* de fato constitui um obstáculo à conciliação, uma vez que se estendem às práticas autocompositivas nos dissídios individuais trabalhistas as mesmas críticas feitas pela doutrina à possibilidade de o trabalhador postular por conta própria.

No entanto, caso o trabalhador encontre-se assistido por um defensor ou um advogado, a conciliação judicial será válida, uma vez que os direitos absolutamente indisponíveis não serão submetidos a “transação<sup>64</sup>” ou a renúncia.

Em relação aos direitos relativamente indisponíveis, ainda que ocorra renúncia ou transação, somente na presença de um juiz e com o amparo jurídico de um advogado é possível que o trabalhador abdique ou minimize um direito trabalhista sem que isso interfira no caráter protetivo sobre o qual todo o Direito do Trabalho é estruturado.

---

<sup>63</sup> “O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho”.

<sup>64</sup> Observa-se, nessa afirmação, a diferenciação estabelecida por Maurício Godinho Delgado entre transação e conciliação, exposta no tópico anterior.

## CAPÍTULO III

### 3. CONCILIAÇÃO JUDICIAL – MECANISMO CÉLERE E EFICAZ PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

#### 3.1. O congestionamento de processos e uma possível “crise” da Justiça do Trabalho

No direito processual trabalhista, há grande ênfase no princípio da celeridade, em razão da natureza alimentar do débito trabalhista. Por isso, o processo do trabalho é mais simples e menos burocrático que o processo civil, com primazia da oralidade, da informalidade e da simplicidade – outros princípios que se relacionam intimamente com aquele.

No entanto, apesar do ideal de que as demandas trabalhistas sejam resolvidas mais rapidamente, a procura pelo Judiciário é cada vez mais intensa, o que provoca um congestionamento de processos nos órgãos da Justiça do Trabalho. O ex-presidente do TST, Vantuil Abdala, faz uma análise interessante sobre tal fato:

Diante do agravamento das relações sociais, motivado, principalmente, pela crise econômica do País, que vem gerando desemprego e tentativa de precarização dos direitos trabalhistas, a procura pelo Poder Judiciário tem se mostrado crescente<sup>65</sup>.

Segundo a Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho<sup>66</sup>, no ano passado, por exemplo, foram recebidos apenas no TST 183.303 casos novos, o que significa um aumento de 7,94% em relação a 2011. O aumento da demanda também se deu em relação aos TRTs e as Varas do Trabalho. Nos TRTs, foram recebidos 639.827 casos novos em 2012 – 12,39% a mais que em 2011. Nas Varas, foram 2.239.671 casos novos – 6,11% a mais em

---

<sup>65</sup> ABDALA, Vantuil. *A discussão em torno do poder normativo: as tendências de afastamento da jurisdição trabalhista: mediação, arbitragem e autocomposição*. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto Figueiredo (Coord.). *Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005, p. 468-482.

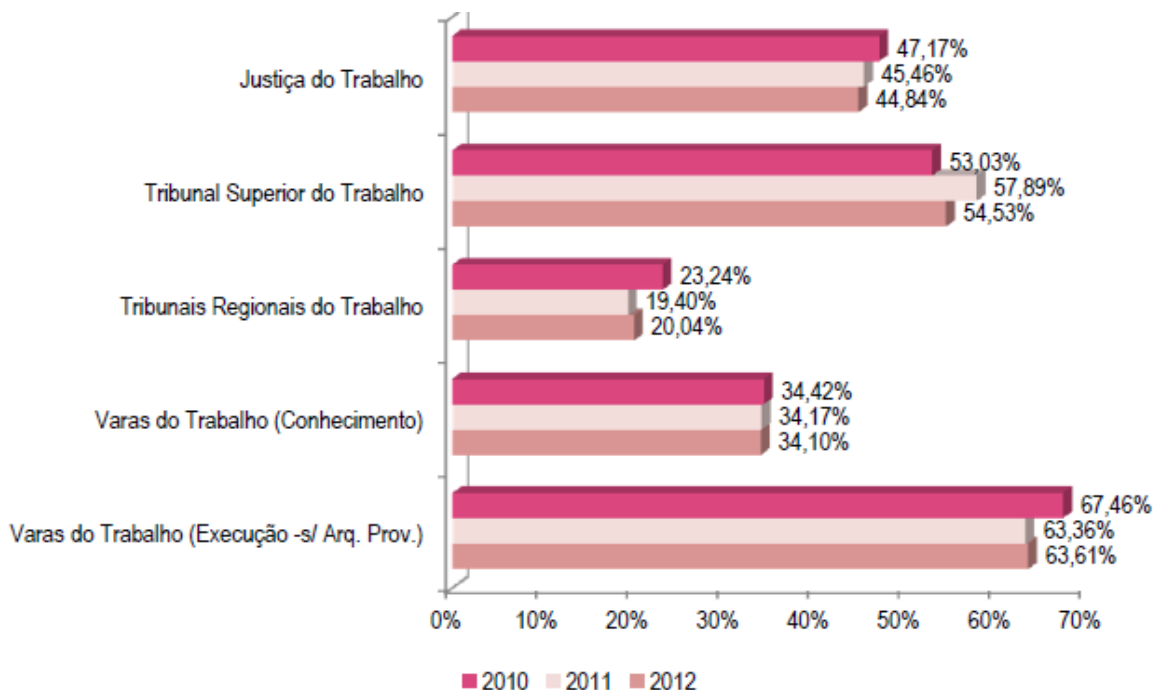
<sup>66</sup> Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<  
<http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>>> Acesso em 04 set.2013. p. 24

relação a 2011. Os dados mostram, portanto, um aumento expressivo na quantidade de casos novos em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

Outra estatística interessante apresentada pelo documento<sup>67</sup> é a de que, em 2012, na 1ª instância houve 666 casos novos por juiz do trabalho; na 2ª instância foram 1.128 processos novos por desembargador; e no TST o quantitativo foi de 6.789 casos novos por Ministro.

Diante de um número tão alto de processos que todos os dias ingressam na Justiça do Trabalho, é lógico pensar que muitos deles levarão anos para serem julgados. Tal ideia é confirmada através dos dados apontados também pela Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho em relação à quantidade de processos congestionados<sup>68</sup> nos órgãos trabalhistas. No TST, por exemplo, julgou-se apenas 58,90% do total de processos a julgar em 2012. Como consequência, neste mesmo Tribunal a taxa de congestionamento foi de 54,53%. O gráfico<sup>69</sup> a seguir mostra o percentual de processos congestionados em todos os órgãos da Justiça do Trabalho de 2010 a 2012:

**GRÁFICO 1 – Taxa de Congestionamento<sup>70</sup> de Processos na Justiça do Trabalho nos anos de 2010 a 2012**



<sup>67</sup> Idem. p. 33.

<sup>68</sup> Processos congestionados são aqueles que não foram resolvidos em cada instância.

<sup>69</sup> Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<<http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>>> Acesso em 04 set.2013. p. 72

<sup>70</sup> Para o cálculo da Taxa de Congestionamento Total, foi considerada a Taxa das Varas do Trabalho na Fase de Execução sem o Arquivo Provisório.



Nota-se, portanto, que o Judiciário Trabalhista não tem conseguido julgar no tempo devido todos os processos encaminhados aos órgãos trabalhistas. O congestionamento é expressivo em todas as instâncias, o que revela a existência de uma possível “crise<sup>71</sup>” na Justiça do Trabalho.

Surge, assim, a preocupação de que o significativo congestionamento dos processos provoque uma dificuldade do Judiciário Trabalhista em resolver as demandas sociais. Nas palavras dos do Desembargador do TRT 3ª Região, José Roberto Freire Pimenta, e da advogada Nádia Soraggi Fernandes,

Acentua-se substancialmente a preocupação de que a Justiça trabalhista, através de suas instituições processuais, cada vez menos consegue garantir, de forma efetiva, os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. O contexto atual reclama um Direito do Trabalho mais efetivo, para o que várias reformas são propostas.

A tendência é que os conflitos aumentem gradativamente, em decorrência de um mundo cada vez mais globalizado, em que a desenfreada busca das empresas pelo maior lucro com menor custo provoca um paulatino descumprimento das normas constitucionais e trabalhistas que amparam o empregado. Como consequência do agravamento das questões sociais, os conflitos crescem em velocidade muito maior que a capacidade do Judiciário de resolver as demandas.

A crise existe na medida em que o antigo modelo de composição de conflitos trabalhistas – a jurisdição – não consegue mais atender com efetividade as demandas sociais. Nesse momento, acontece a quebra de um paradigma institucional, pois começa a existir uma consciência de que a forma tradicional de solucionar os conflitos trabalhistas no Brasil tem cada vez mais dificuldade em garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Nas palavras de Carla Teresa Martins Romar,

A intervenção legislativa nas relações de trabalho tem se revelado ineficaz na busca da paz social. O Direito do Trabalho fundado em um modelo legislado, onde prevalece uma legislação imperativa, não é mais suficiente e eficaz para atender às necessidades e exigências do mundo do trabalho<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> A palavra “crise” aparece entre aspas porque será usada neste trabalho com um sentido amplo, com a conotação de uma situação que enseja mudanças.

<sup>72</sup> SOUSA, Otávio Augusto Reis de; ROMAR, Carla Teresa Martins (Orgs.) *Temas relevantes de direito material e processual do trabalho – estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo Teixeira Manus*. São Paulo: LTr, 2000. p. 528.

Nesse contexto, novos paradigmas começam a surgir, como a proposta de adoção de um processo metaindividual, capaz de solucionar vários dissídios individuais trabalhistas a um só tempo<sup>73</sup>, bem como a abertura dos Tribunais para os mecanismos autocompositivos indiretos de resolução de conflitos.

No início do ano 2000, foram criadas, por meio da Lei nº 9.958, as chamadas Comissões de Conciliação Prévia justamente com o propósito de viabilizar e efetivar um sistema extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas, de modo a diminuir o alto número de processos que todos os anos são encaminhados à Justiça do Trabalho.

Desde então a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu artigo 615-A<sup>74</sup>, passou a tratar das Comissões de Conciliação Prévia. Tais Comissões têm natureza extrajudicial e não se relacionam judicial ou administrativamente com o Ministério do Trabalho e Emprego ou com a Justiça do Trabalho.

Como explica a autora Zoraide Amaral de Souza<sup>75</sup>,

a função desempenhada pelas Comissões de Conciliação Prévia é apenas de tentar promover o entendimento entre empregado e empregador, não possuindo, assim, poderes para julgar, arbitrar ou decidir a respeito de qualquer demanda.

Dessa forma, a Lei oferece ao empregado e à empresa a possibilidade de solucionarem, de forma alternativa e pré-processual, os conflitos trabalhistas que entre eles surgirem, com mais celeridade e menor custo em relação ao processo trabalhista.

O dispositivo deixa claro que tais órgãos extrajudiciais possuem a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho. Os dissídios coletivos excluem-se da abrangência legal, uma vez que envolvem a fixação das condições de trabalho de uma determinada categoria, bem como dos empregados de uma determinada empresa. Da mesma forma, as questões de ordem pública, como as relacionadas à saúde e à segurança do trabalho, também não podem ser objeto de conciliações realizadas por tais Comissões.

Consoante esse dispositivo, tais Comissões podem ser constituídas pelas empresas ou sindicatos, com participação de representantes dos empregados e dos empregadores, para tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

A instituição das Comissões de Conciliação Prévia revela uma primazia pelo acordo na Justiça do Trabalho e também a necessidade de se transformar o paradigma de

---

<sup>73</sup> O instituto legal da ação civil pública, por exemplo, cada vez mais tem adquirido ímpar relevância no direito processual do trabalho.

<sup>74</sup> Inserido na CLT por meio da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

<sup>75</sup> Souza, Zoraide Amaral de. *As Comissões de Conciliação Prévia*. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VIII, Nº 10 - Junho de 2007. p. 160 e 161.

que somente a jurisdição é a forma adequada de se solucionar um conflito. Ao contrário, a Lei nº 9.958 mostrou que o próprio Judiciário Trabalhista tem reconhecido a autonomia e capacidade das próprias partes para resolver suas controvérsias, de modo que elas possam encontrar uma solução que atenda o interesse de ambas.

Quando foram criadas, o intuito do legislador era que toda e qualquer demanda trabalhista fosse primeiramente submetida à CCP e somente depois seria possível ajuizar a causa na Justiça do Trabalho<sup>76</sup>. No entanto, em razão do princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, previsto pela Constituição Federal, em 13 de maio de 2009, o STF julgou inconstitucional<sup>77</sup> tal dispositivo, passando a interpretá-lo conforme a Constituição Federal. Portanto, hoje as Comissões de Conciliação Prévia constituem uma faculdade das partes e não mais têm natureza compulsória.

Apesar de constituírem uma forma célere de se resolver os conflitos trabalhistas, a criação das CCPs não cumpriu o objetivo esperado pelo legislador, uma vez que não conseguiu realmente “desafogar” a Justiça Trabalhista.

Como mostra a Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho referente ao ano de 2012, elaborada pelo TST, as causas ajuizadas continuam em quantidade muito maior do que o adequado para que os conflitos possam ser solucionados com a celeridade devida, o que mostra o insucesso das CCPs em seu objetivo de retardar o acesso à Justiça.

Vive-se atualmente um período de transição de paradigmas motivada pelo próprio Poder Judiciário em relação às formas adequadas de se solucionar conflitos. No entanto, a mudança ainda está no início, em razão de a população em geral ainda acreditar que somente uma sentença judicial pode solucionar um conflito. Na cabeça do povo, vale o que o juiz disser; por isso, apesar de ser oferecida uma tentativa de conciliação anterior ao processo, muitas vezes as partes recusam tal possibilidade ou nem comparecem à conciliação, pois desejam ver seu conflito solucionado pelo juiz, por um processo. A par disso, o CNJ tem realizado inúmeras campanhas mostrando os benefícios da conciliação, como forma de inserir a população no contexto desse novo paradigma que se instala por estímulo da própria Justiça.

Esse é um dos principais motivos para o insucesso das Comissões de Conciliação Prévia: o fato de ser extrajudicial. A grande prova disso é que, uma vez que o STF acabou com a obrigatoriedade de se levar a causa à CCP, como condição para a

---

<sup>76</sup> Conforme o artigo 625-D da CLT: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”.

<sup>77</sup> STF concedeu medida cautelar nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2.139-7 e 2.160-5 para dar ao art. 625-D da CLT interpretação conforme a Constituição de 1988.

instauração do processo trabalhista, um número altíssimo de demandas passou a ser proposto diretamente na Justiça do Trabalho. Por isso, apesar de a tentativa de conciliação nas CCPs ser apenas uma faculdade das partes, a tentativa de conciliação na audiência inaugural permanece como obrigatória no rito processual trabalhista.

As estatísticas do TST<sup>78</sup> revelam que o percentual médio de conciliações realizadas nas Varas do Trabalho nacionais no ano passado foi de 43,38%. O percentual de conciliações no rito sumaríssimo foi de 50,85% e no rito ordinário foi de 39,85%.

A tabela a seguir<sup>79</sup> apresenta o número de conciliações realizadas nas regiões judiciárias em 2012 comparativamente ao número de julgados.

**TABELA 1 – Percentual de conciliações nas regiões judiciárias em 2012**

<b>REGIÃO JUDICIÁRIA</b>	<b>CONCILIAÇÕES</b>	<b>JULGADOS</b>	<b>% CONCILIAÇÕES</b>
<b>1ª – RJ</b>	93.936	238.201	39,43
<b>2ª – SP</b>	169.133	340.892	49,61
<b>3ª – MG</b>	106.138	245.492	43,23
<b>4ª – RS</b>	63.666	139.127	45,76
<b>5ª – BA</b>	40.150	111.106	36,14
<b>6ª – PE</b>	40.440	91.997	43,96
<b>7ª – CE</b>	20.308	43.184	47,03
<b>8ª – PA e AP</b>	32.617	77.004	42,36
<b>9ª – PR</b>	57.641	118.373	48,69
<b>10ª – DF e TO</b>	20.470	56.473	36,25
<b>11ª – AM e RR</b>	20.508	56.062	36,58
<b>12ª – SC</b>	34.540	69.988	49,35
<b>13ª – PB</b>	10.119	26.255	38,54
<b>14ª – RO e AC</b>	9.941	26.552	37,44
<b>15ª – Campinas (SP)</b>	111.363	254.190	43,81
<b>16ª – MA</b>	12.032	31.070	38,73

<sup>78</sup>Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<[<sup>79</sup> Idem.](http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>> Acesso em 04 set.2013. p. 62</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<b>17ª – ES</b>	10.318	31.691	32,56
<b>18ª – GO</b>	31.683	67.495	46,94
<b>19ª – AL</b>	16.510	30.875	53,47
<b>20ª – SE</b>	4.003	15.734	25,44
<b>21ª – RN</b>	7.189	24.454	29,40
<b>22ª – PI</b>	5.892	23.011	25,61
<b>23ª – MT</b>	12.814	30.872	41,51
<b>24ª - MS</b>	12.332	25.612	48,15
<b>País</b>	<b>943.773</b>	<b>2.175.710</b>	<b>43,38</b>

Os dados revelam que os percentuais de conciliações realizadas nas regiões judiciárias trabalhistas em relação ao número de julgados têm sido bastante expressivos, o que mostra o êxito da conciliação quando realizada judicialmente, isto é, no âmbito das Varas do Trabalho e dos Tribunais.

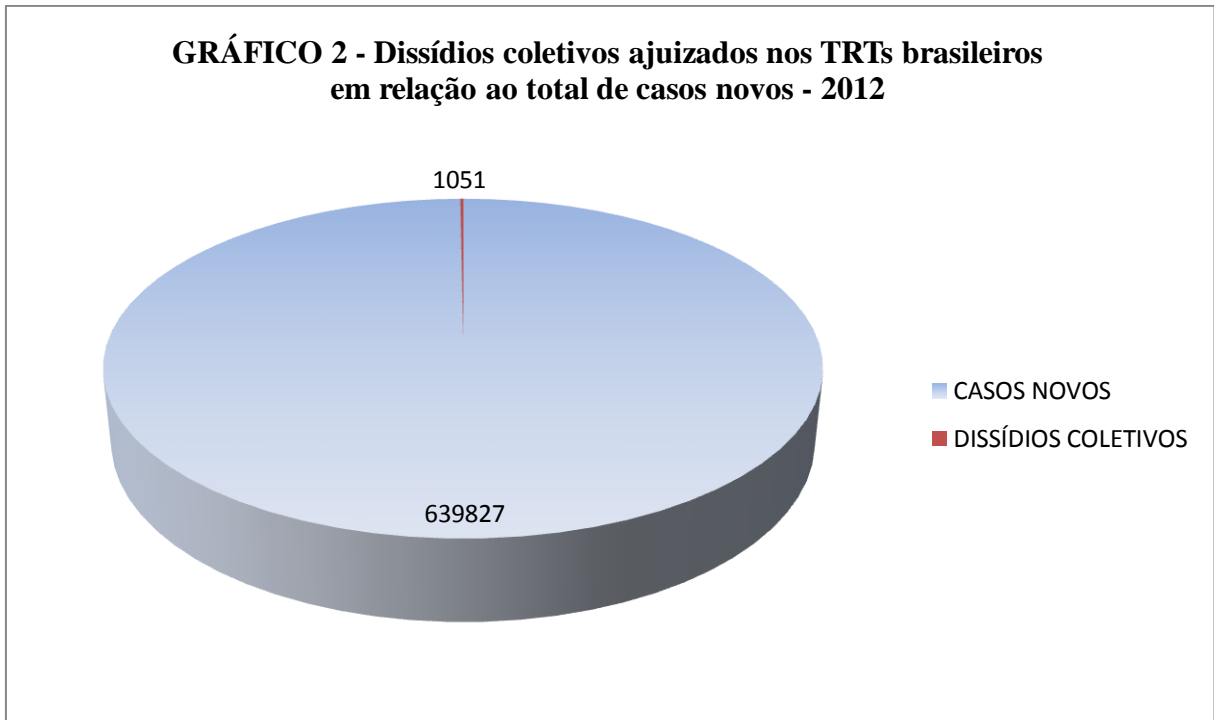
Já que as CCPs não tiveram o sucesso pretendido, em razão de serem um mecanismo extrajudicial de resolução de conflitos, o próprio Judiciário tem atuado cada vez mais como conciliador, na tentativa de solucionar os conflitos com mais celeridade diante do alto grau de congestionamento de processos.

Dessa forma, tem-se atendido o interesse das partes de levarem o conflito ao conhecimento do juiz e de obterem a solução para o problema mais rapidamente, além do benefício ainda maior de dar a elas a autonomia para encontrarem juntas a solução mais adequada.

Outra informação interessante apontada pelas estatísticas<sup>80</sup> é a de que, no ano passado, dos 639.827 casos novos recebidos nos TRTs brasileiros, apenas 1.051 consistiam em dissídios coletivos.

O gráfico a seguir melhor ilustra tais dados:

<sup>80</sup>Consolidação de Estatísticas da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<<http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>>> Acesso em 04 set.2013. p. 26.



O gráfico mostra que a grande massa de processos em trâmite na Justiça Trabalhista é composta por dissídios individuais. Porém, os dissídios coletivos, apesar de não serem tão numerosos como os individuais, também correm o risco de levarem anos para serem resolvidos, em razão do alto grau de complexidade que possuem. Por isso, a mediação entre as entidades sindicais ocupa posição de destaque para solucionar os conflitos coletivos.

Infere-se, portanto, que na Justiça do Trabalho existe hoje grande necessidade de se criar formas alternativas à jurisdição para compor os dissídios coletivos e principalmente os individuais.

Novas soluções parecem surgir na tentativa de descongestionar o Judiciário Trabalhista e ao mesmo tempo garantir a efetivação dos direitos individuais dos trabalhadores. Um exemplo disso é a criação de Núcleos de Conciliação dentro dos próprios Tribunais, a exemplo do NUPEC (Núcleo Permanente de Conciliação), criado pelo TST no final do ano de 2012, por meio do Ato nº 732.

A conciliação realizada pelos próprios Tribunais não só auxilia – através da resolução mais célere dos dissídios individuais – a reversão da situação de crise em que atualmente se encontra a Justiça do Trabalho, como também garante que os direitos trabalhistas serão cumpridos rapidamente e de modo eficaz, o que é um grande benefício ao trabalhador, em razão da natureza alimentícia das parcelas trabalhistas e do êxito que será obtido no contato com a Justiça.

### 3.2. Os fundamentos para o êxito da conciliação judicial na Justiça do Trabalho

Segundo o ex-presidente do TST, Vantuil Abdala:

A solução heterônoma dificilmente se aproxima do ideal de satisfação dos atores sociais e de adequada normatização do caso concreto, levando-se em conta as peculiaridades da categoria, da atividade econômica da região ou mesmo da empresa<sup>81</sup>.

Por isso, na Justiça do Trabalho existe uma grande tendência de se priorizar o acordo em detrimento da sentença judicial. As relações trabalhistas estão no cerne da sociedade desde a sua formação e, conseqüentemente, é natural que o acordo entre capital e trabalho de fato seja a melhor forma de se fazer com que as relações de trabalho aconteçam de modo satisfatório.

Constata-se, assim, que a Justiça do Trabalho contém alguns fundamentos específicos para o êxito da conciliação. Seriam motivações pessoais dos juízes, das partes e dos advogados trabalhistas, bem como razões processuais e até mesmo econômicas<sup>82</sup>.

O interesse pessoal dos juízes trabalhistas na autocomposição seria em razão da elevada produtividade, uma vez que procedimentos conciliatórios são mais céleres que a jurisdição. Conseqüentemente, a emissão de respostas rápidas às demandas favorece a melhoria das estatísticas exigidas pelos órgãos correcionais. Além disso, a formulação de acordos pelas próprias partes também proporciona ao juiz a noção de efetiva solução do litígio, que se insere em um dos principais objetivos do Judiciário brasileiro: a busca da paz social. Portanto, a ideia central nesse argumento não é apenas a resolução do maior número de demandas no menor espaço de tempo, mas também a composição eficaz do conflito, com a satisfação mútua das partes, adequando-se ao princípio da finalidade social do processo.

Esclarece Christóvão Piragibe Tostes Malta que

---

<sup>81</sup> ABDALA, Vantuil. *A discussão em torno do poder normativo: as tendências de afastamento da jurisdição trabalhista: mediação, arbitragem e autocomposição*. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto Figueiredo (Coord.). *Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005, p. 468-482.

<sup>82</sup> Tais fundamentos são abordados pela autora Elaine Nassif em seu livro *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos – paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista*. Além dessas razões, a autora também diz haver uma motivação fraudulenta. Consoante seu entendimento, a simplicidade das conciliações judiciais favorece a procura de pessoas com o intuito de realizar fraudes por meio desse procedimento. Tais práticas fraudulentas, segundo a autora, ocorrem através de simulações, fraudes à lei trabalhista, concorrência desleal e redução de contribuição previdência, fiscal e seguro-desemprego. (NASSIF, 2005, p. 187-189)

Não obstante o Judiciário Trabalhista ter funções precipuamente jurisdicionais e, em princípio, só poder praticar atos administrativos quando autorizado por lei, a finalidade social da Justiça do Trabalho, colocando-a acima de fórmulas rígidas, recomenda que se facilitem todos os caminhos pra as conciliações que atendam aos interesses dos empregados<sup>83</sup>.

Em relação às partes, existem vantagens fundamentais na conciliação tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Para o primeiro, o grande benefício do acordo seria a possibilidade de parcelamento do débito, o menor custo processual, a ausência de honorários advocatícios, bem como o status de coisa julgada<sup>84</sup>, desde que o acordo tenha sido homologado pelo juiz. Para o empregado, a vantagem é, sobretudo, a de começar a receber o valor devido muito mais rapidamente do que ao término do processo trabalhista.

Por fim, existe ademais um interesse pessoal mútuo das partes, que é a garantia de que o acordo homologado não será rescindido. O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 259, posicionou-se no sentido de que o termo de conciliação homologado por juiz só pode ser atacado em ação rescisória. Dessa forma, o TST refuta a tentativa de rescisão do acordo homologado no plano dos dissídios individuais trabalhistas por meio de ação anulatória, em razão de o termo lavrado ser considerado como sentença irrecorrível, com base no Parágrafo Único do artigo 831 da CLT.<sup>85</sup>

Pode-se dizer que um possível interesse do advogado em resolver o conflito por meio de acordo é o de que, nas pequenas causas (em que inexistem ônus de sucumbência para a parte perdedora) o advogado receberia mais se realizasse um acordo em primeira audiência do que se esperasse o término do processo trabalhista. A justificativa para isso reside no fato de que, na Justiça do Trabalho, apenas há condenação do vencido ao pagamento de honorários na hipótese de a causa ser patrocinada por sindicato<sup>86</sup>.

Entre as razões processuais específicas da Justiça do Trabalho para o êxito da conciliação, é possível citar a ênfase nos princípios da celeridade e da oralidade e até mesmo o instituto do *jus postulandi* – que, apesar de sofrer as mesmas críticas que a conciliação extrajudicial, concede grande autonomia às partes, algo semelhante ao procedimento conciliatório.

<sup>83</sup> MALTA, Christóvão Piragibe Tostes Malta. *Prática do processo trabalhista*. 21ª ed. rev. aum. e atual. Rio de Janeiro: Editora Trabalhista, 1990, p. 242.

<sup>84</sup> O Desembargador Paulo Roberto Sifuentes Costa, do TRT da 3ª Região, em seu texto *A conciliação no processo do trabalho*, mostra que o efeito de coisa julgada ganha ainda mais peso no acordo quando este declara “quitação pelo objeto do pedido e extinto o contrato de trabalho”. Nessa hipótese, o empregado fica impedido de pleitear na Justiça qualquer direito trabalhista adquirido do decurso do contrato que embasou tal demanda.

<sup>85</sup> Exemplo: TST - AIRR: 3023920105180006 302-39.2010.5.18.0006, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 15/06/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011.

<sup>86</sup> Lei nº 5.584/70, art. 16.



É nítido que uma resolução rápida do conflito, por meio do acordo, faz com que o empregado receba o valor devido pelo empregador com grande antecedência em relação ao término do processo trabalhista. Na hipótese de o débito decorrer de rescisão contratual, ele adquire natureza alimentar, o que torna a conciliação judicial ainda mais vantajosa para o trabalhador (em razão da rapidez com que o pagamento se inicia). Para o patrão, o benefício consiste na maior facilidade de quitar a dívida, através de um parcelamento, por exemplo.

As razões econômicas estariam ligadas ao regime de honorários, de custas e ao regime tributário, bem como em razão da possibilidade de redução e/ou parcelamento do débito trabalhista e da não aplicação de instrumentos normativos que aumentariam o valor desses débitos<sup>87</sup>.

É possível inferir, portanto, que existe na Justiça do Trabalho um grande espaço para a conciliação. Na verdade, é mais do que isso. Existe uma tendência, uma primazia pelo acordo, não apenas em razão da própria inerência das relações de trabalho a qualquer sociedade, mas principalmente pelos inúmeros benefícios que a conciliação judicial traz para o trabalhador, para o patrão, para o próprio juiz, e até mesmo para a população (tendo em vista suas vantagens pacificadoras).

Na generalidade dos sistemas de Direito do Trabalho, a regulamentação por via negocial ocupa um lugar proeminente, embora lhe caibam funções variáveis conforme a natureza e a estrutura do regime de relações econômicas e sociais em vigor. O nosso ordenamento jurídico (art. 114 da Constituição Federal) privilegia e elege a autocomposição como o instrumento ideal para o entendimento entre os interlocutores sociais, relegando a solução jurisdicional à última opção.

### **3.3. Ato nº 732 do TST – a criação do Núcleo Permanente de Conciliação**

Em 29 de novembro de 2010, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ – expediu a Resolução nº 125, que foi um marco definitivo em todo o Judiciário nacional em relação à abertura para mecanismos “alternativos” de resolução de conflitos. Tal Resolução

dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, [...] considerando que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social,

---

<sup>87</sup> AMARAL, Tayná Pereira; ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MELLO, Ana Flávia Chaves Vaz de. *A conciliação como concretização do acesso à Justiça*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.53, n.83, p.53, jan./jun.2011

solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças. (grifo nosso)

Desde então, a Justiça tem se concentrado em incentivar práticas a conciliação e a mediação em todas as esferas jurídicas.

Seguindo essa determinação apresentada pelo CNJ, o Tribunal Superior do Trabalho, no dia 8 de novembro de 2012, expediu o Ato nº 732, que instituiu, no âmbito desse Tribunal, o Núcleo Permanente de Conciliação - NUPEC.

A criação do NUPEC baseou-se na necessidade de se estimular meios que solucionem os conflitos de forma consensual entre as partes, como forma de se dar tratamento adequado às disputas de interesses existentes na área trabalhista.

Nota-se, nesse ponto, um aspecto interessante relacionado à denominação dos mecanismos autocompositivos indiretos, que eram usualmente tratados como formas “alternativas” de resolução de conflitos e, hoje, são chamados de mecanismos “adequados” de se solucionar as divergências encaminhadas à Justiça.

Antes a conciliação era considerada como forma alternativa apenas em razão de constituir um mecanismo distinto do sistema oficial (a jurisdição), que sem dúvida é a opção de composição utilizada na maior parte dos casos.

Como leciona o professor Ricardo Macedo,

A abordagem dos mecanismos alternativos pode dar a ideia de âmbito distinto ou mesmo antagônico ao sistema oficial e com ele incomunicável. No entanto, há uma relação em que um não elimina ou substitui o outro, mas subsistem e interagem para o desenvolvimento recíproco. Isso quer dizer que a utilização do termo “alternativo” baseia-se menos no sentido de contraposição e mais no de complementaridade<sup>88</sup>.

O autor bem explica que, apesar de o termo “alternativo” carregar consigo a ideia de complementaridade à jurisdição, é possível que por ele se transmita uma concepção de mecanismo de oposição ao sistema tradicional. Por isso, o CNJ e o próprio TST<sup>89</sup> optaram pela alteração da terminologia – que passou a considerá-la como forma “adequada” de se dirimir disputas – tendo em vista o fato de que a resolução de conflitos vive hoje uma transformação constante por meio da busca de mecanismos capazes de oferecer respostas mais adequadas aos problemas existentes na sociedade.

<sup>88</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 54.

<sup>89</sup> Ato nº 732 – TST: “Considerando a necessidade de estabelecer tratamento adequado aos conflitos de interesses e estimular a prática dos meios consensuais na sua solução [...] resolve:”

O professor Ricardo Macedo também salienta que atualmente

Constata-se grande desgaste na confiabilidade das respostas oficiais, não apenas de ordem estrutural, decorrente da ausência de meios para dar conta do elevado número de questões submetidas aos órgãos do Estado, mas também do fato de que o sistema muitas vezes não logra transformar relações de poder para a distribuição de bens mais compatível com os dispositivos constitucionais. Nesse contexto, os sistemas alternativos devem interagir com o oficial para influenciar e modificar suas possibilidades de transformação social. Não se trata apenas de enumerar novos atores e instrumentos para a resolução subsidiária dos conflitos, mas também de adotar uma lógica de transformação, que proporcione espaços e oportunidades para aqueles que não alcançam o sistema oficial, ou que, mesmo alcançando, não encontram respostas satisfatórias para os problemas que os afligem<sup>90</sup>.

Nesse contexto, a conciliação passa a ser vista não apenas como um mecanismo alternativo à jurisdição, mas uma forma adequada de se solucionar conflitos, em virtude da função inerente à Justiça, que é ser pacificadora da sociedade.

Partindo-se da ideia de que a conciliação judicial, assim como a jurisdição, também é uma forma adequada de se resolver determinados conflitos, o TST percebeu a necessidade de se consolidar uma política permanente de aperfeiçoamento de todos os mecanismos processuais de composição existentes naquele Tribunal.

Dessa forma, o Núcleo Permanente de Conciliação foi instituído com o objetivo de garantir a tendência conciliatória existente no Direito do Trabalho e também no Direito Processual do Trabalho, atendendo a seus princípios basilares, como a celeridade e o próprio princípio da conciliação.

Sob esse prisma, o TST, por meio do Ato nº 732, conferiu ao NUPEC a atribuição de executar as propostas da Resolução nº 125 do CNJ, bem como prestar auxílio operacional às audiências de tentativa de conciliação.

No entanto, a grande “novidade” desse Ato não foi apenas a criação de um Núcleo Permanente de Conciliação dentro do próprio TST, mas principalmente a atribuição elencada no art. 1º, inciso II, a saber:

Art. 1º É instituído o Núcleo Permanente de Conciliação do Tribunal Superior do Trabalho – NUPEC, com as seguintes atribuições:

II – organizar as pautas e adotar as providências necessárias à realização das audiências de tentativa de *conciliação nos dissídios individuais que tramitem no Tribunal Superior do Trabalho*;

<sup>90</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 55.

O rito processual trabalhista estabelece que a audiência inaugural no procedimento ordinário deve ser destinada à tentativa de conciliar as partes. À primeira vista, pode parecer que o Ato nº 732 não trouxe nada de novo, uma vez que conferiu ao NUPEC a atribuição de providenciar audiências de conciliação para os processos em curso no TST.

No entanto, o interessante é justamente constatar que, quando chega ao TST, o processo já está em curso há muitos anos, ou seja, já passou por várias tentativas de conciliação. Em tese, não haveria motivo para o TST novamente tentar conciliar as partes, a não ser que este fosse um procedimento bastante adequado no processo, tratando-se de dissídios individuais.

Essa ideia é corroborada pelo fato de que o próprio site do TST<sup>91</sup> traz em sua página inicial uma aba denominada “Quero Conciliar”. Ao clicar nesse link, o advogado pode formular virtualmente a solicitação de uma audiência de conciliação, que será encaminhada ao NUPEC. Nota-se que o Tribunal se preocupou em fazer com que os advogados e as partes tenham grande facilidade em optar por esse procedimento autocompositivo, com informalidade e sem maiores burocracias. Ademais, o próprio fato de a aba “Quero conciliar” estar inserida na página inicial do site já é um mecanismo notório de estimular as partes, que talvez ignorem ser possível pedir a conciliação, a se interessarem por esse procedimento.

Assim, o TST revelou ainda mais a tendência da Justiça do Trabalho em resolver os conflitos por meio de acordos entre as partes. A criação do NUPEC sem dúvida mostra a mudança do paradigma institucional da jurisdição trabalhista, em que os sujeitos originais do dissídio ganham cada vez mais autonomia e o juiz, por sua vez, passa a ter a função de não apenas julgar, mas também de tentar conciliar os conflitos, facilitando e estimulando a negociação entre as partes.

A criação de um órgão de conciliação permanente em dissídios individuais no âmbito da maior instância trabalhista, por meio do Ato nº 732, significa que a conciliação judicial é um mecanismo importante de resolução de conflitos, que deve ser tentado em qualquer órgão da Justiça do Trabalho sempre que possível.

Ademais, o Ato nº 732 também revela que, apesar dos obstáculos que aparentemente impediriam a conciliação de direitos individuais trabalhistas (sobretudo a condição de hipossuficiência do trabalhador e o princípio da indisponibilidade), o próprio

---

<sup>91</sup> Disponível em: <<www.tst.jus.br>> Acesso em 17 out.2013.

TST não apenas considera ser possível a utilização desse mecanismo, como também estimula essa forma de composição – o que se percebe na criação do NUPEC.

Desde 2012, o NUPEC já realizou algumas audiências de conciliação. Geralmente, o objeto do Núcleo são ações civis públicas, em trâmite há muitos anos, cuja resolução é dificultada sobretudo em razão do alto valor da execução.

Muitas das causas que ensejaram a criação de um Núcleo Permanente de Conciliação no próprio TST não conseguiriam ser solucionadas por meio de uma sentença judicial, tendo em vista os grandes impactos econômicos que seriam gerados para a empresa e também para o país.

A primeira causa submetida à conciliação no NUPEC teve sua audiência realizada no dia 9 de janeiro deste ano<sup>92</sup>. O caso consistia em uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a União Federal em face de convênio de prestação de serviços celebrado entre a Marinha do Brasil – Diretoria de Portos e Costas (DPC) e a Fundação de Estudos do Mar (Femar).

A discussão concentrava-se nos procedimentos utilizados na terceirização dos serviços pelo convênio, uma vez que não houve concurso público para contratação dos servidores. À época, 51 cargos eram preenchidos no órgão por meio de contratos de serviço celebrados com a Femar. O resultado da audiência do dia 9 de janeiro foi pela intenção de acordo. Porém o conflito não chegou ao fim, tendo o processo sido suspenso até o dia 25 de março, data em que a União se comprometeu a entregar um cronograma com as etapas para a regularização do feito. De toda sorte, a questão passou a ser tratada em reuniões entre a União e o Ministério Público, a fim de formalizar a conciliação.

O primeiro caso levado ao NUPEC envolvia aspectos incomuns, uma vez que nesse processo foi questionada a própria competência da Justiça do Trabalho para determinar a realização de concursos para o provimento de cargos públicos. No entanto, desde então, o TST tem realizado audiências de conciliação em casos de temas variados, como uma ação movida pelo Ministério Público do Trabalho contra usina de cana-de-açúcar de Lençóis Paulista, com indenização que chega a R\$ 500 mil reais por danos coletivos aos trabalhadores<sup>93</sup>.

No dia 3 de setembro deste ano, o NUPEC também realizou audiência de conciliação entre a Usina Uberaba S/A, de Minas Gerais, e o TRT da 3ª Região (MG).

---

<sup>92</sup> Processo nº AIRR 3164-72.2010.5.01.0000.

<sup>93</sup> Processo RR-55700-18/2005.5.15.0074. A audiência de conciliação no NUPEC foi no dia 26 de junho de 2013.

Segundo o site do TST, a usina pretendia a suspensão da execução e dos efeitos da antecipação de tutela deferida pelo TRT-MG em ação civil pública na qual foi condenada a observar as normas do Conselho Nacional de Trânsito (Contran) em relação ao peso e ao tamanho dos veículos usados no transporte de cana picada<sup>94</sup>.

Infere-se, portanto, que o Ato nº 732, que criou no TST um Núcleo Permanente de Conciliação, revelou a tendência da Justiça do Trabalho de primar pela conciliação dos conflitos, sobretudo naqueles em que há significativo impacto econômico para a empresa e para o próprio país.

A concepção que envolve o Ato nº 732 é a mudança de paradigma que todo o Judiciário enfrenta atualmente, em razão da morosidade da Justiça em atribuir respostas às demandas da sociedade.

A autora Carla Teresa Martins Romar bem esclarece essa ideia ao dizer que

A Justiça do Trabalho, sem estrutura suficiente, não consegue dar vazão ao volume de processos que ali ingressam diariamente, causando insatisfação dos jurisdicionados que esperam uma entrega rápida da prestação jurisdicional. Portanto, a autocomposição, através da conciliação, emerge como uma alternativa a ser buscada para a solução dos conflitos individuais de trabalho<sup>95</sup>.

Nesse contexto inseriu-se o Tribunal Superior do Trabalho, ao criar um Núcleo Permanente de Conciliação, primando por solucionar determinados conflitos em trâmite no Tribunal por meio dessa forma autocompositiva indireta, inclusive os dissídios individuais trabalhistas.

### **3.4. A conciliação judicial como mecanismo adequado de resolução de conflitos individuais trabalhistas**

No Direito do Trabalho, existe uma primazia pela realização de acordos entre as partes em razão de as relações entre capital e trabalho serem um dos principais motores da economia dos países, motivo pelo qual é vantajoso ao Estado que as partes encontrem soluções mutuamente satisfatórias para os seus conflitos.

---

<sup>94</sup> Disponível em: <<[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/5804251](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/5804251)>> Acesso em 11 set.2013.

<sup>95</sup> SOUSA, Otávio Augusto Reis de; ROMAR, Carla Teresa Martins (Orgs.) *Temas relevantes de direito material e processual do trabalho – estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo Teixeira Manus*. São Paulo: LTr, 2000. p. 530.

O processo do trabalho originou-se justamente da tentativa de se resolver os litígios trabalhistas de forma menos interventiva e mais benéfica para os sujeitos envolvidos. Por isso, a conciliação e a mediação foram os primeiros mecanismos utilizados pelo Estado liberal para compor os conflitos trabalhistas existentes no mundo corporativo que se instaurou no auge do capitalismo.

Até hoje a conciliação ocupa posição de destaque no processo do trabalho, sendo, inclusive, considerada como um princípio peculiar do Direito Processual do Trabalho, contemplado pelo art. 764 da CLT. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite,

Embora o princípio da conciliação não seja exclusividade do processo laboral, parece-nos que é aqui que ele se mostra mais evidente, tendo, inclusive um *iter procedimentalis* peculiar. [...] Outra peculiaridade do processo do trabalho repousa na equiparação prática do termo de conciliação à coisa julgada<sup>96</sup>.

No entanto, existe a preocupação de que a conciliação cujo objeto seja os direitos individuais de trabalho acabe por provocar uma solução prejudicial ao empregado, que, ao encontrar-se desprotegido na relação trabalhista e jurídica, talvez até mesmo renuncie direitos indisponíveis, com o intuito de receber o débito mais rapidamente.

Caso isso aconteça, estar-se-ia diante de uma violação ao Direito do Trabalho como um todo, tanto em seu aspecto material quanto processual, uma vez que a proteção ao trabalhador é basilar e inerente a todo esse ramo jurídico especializado.

Para tentar evitar tal problema, a Legislação Trabalhista somente confere o caráter de decisão irrecurável à conciliação celebrada perante a Justiça do Trabalho, excluindo, assim, a realizada no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia. O Desembargador Paulo Roberto Sifuentes Costa, do TRT da 3ª Região, explica que “no Processo Trabalhista, a conciliação ganha eficácia e produz efeitos jurídicos após a necessária homologação pelo Juiz do Trabalho<sup>97</sup>”. Os acordos celebrados nas CCPs, extrajudicialmente, serão considerados como título executivo extrajudicial e, portanto, passíveis de serem contestados por ação anulatória, conforme se extrai do artigo 846 da CLT. Já os termos lavrados judicialmente somente poderão ser desconstituídos por ação rescisória.

Dessa forma, percebe-se que a conciliação judicial deve ser considerada como um mecanismo de resolução de conflitos diferente da extrajudicial, em virtude de ser

---

<sup>96</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 75-76.

<sup>97</sup> COSTA, Paulo Roberto Sifuentes da. *A conciliação no processo do trabalho*. Disponível em: <<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A\\_conciliacao\\_no\\_processo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf)>>. Acesso em 17 out.2013.

realizada na presença de uma autoridade judicial competente para verificar que os direitos individuais indisponíveis do trabalhador não serão desrespeitados no momento da composição.

É importante ressaltar que a conciliação realizada em audiência confere ao trabalhador ainda mais proteção se comparada com a mera homologação judicial do acordo. A justificativa é a de que, em audiência, o juiz acompanhará todo o trâmite da negociação entre as partes, de modo que poderá intervir antes mesmo da celebração do acordo. Caso a participação do magistrado se restrinja à simples verificação do termo, sem ter realmente acompanhado o processo de resolução da disputa, talvez ele deixe de analisar com o afinho necessário um determinado ponto do acordo que porventura possa causar prejuízo ao empregado.

Não obstante a definição teórica de que, no procedimento de conciliação, o conciliador não intervém de forma impositiva na resolução do conflito, a interferência do juiz no decorrer da negociação será perfeitamente adequada caso o trabalhador esteja, por exemplo, sendo dissimuladamente compelido a realizar determinada concessão. O autor Renato Saraiva destaca que “os juízes e tribunais do trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos (art. 764, § 1º da CLT)<sup>98</sup>”.

Por isso, a conciliação judicial realizada em audiência é perfeitamente apropriada para solucionar dissídios individuais trabalhistas, mesmo sob o prisma do princípio da indisponibilidade, da falta de isonomia entre patrão e empregado na relação jurídica e de condição de hipossuficiência deste.

Uma vez que o procedimento ocorra na presença do juiz, responsável por averiguar se os trâmites da negociação e do acordo final são compatíveis com a legislação e com os princípios trabalhistas, o princípio da proteção haverá sido cumprido, da mesma forma que em um processo trabalhista.

A única possibilidade de falta de isonomia que se vislumbra, nessa hipótese, se daria caso o empregado estivesse postulando por conta própria, isto é, sem o auxílio de um advogado, porém o empregador estivesse ao lado de seu defensor. Não obstante a conciliação judicial trabalhista dispensar a presença de um patrono, em razão do próprio princípio do *jus postulandi*, é nítido que o advogado trabalhista terá a função primordial de aconselhar o

---

<sup>98</sup> SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual o Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Editora Método, 2008, p. 39.



trabalhador sobre as condições jurídicas do acordo e ajuda-lo a encontrar a melhor solução para seu cliente.

Sabendo dessa relevância de se ter um defensor que acompanhe a causa, é incomum que o empregador utilize a possibilidade do *jus postulandi* e esteja desacompanhado no decorrer do processo trabalhista. Por isso, acredita-se que, se o empregado postular por conta própria, provavelmente não compreenderá todos os detalhes jurídicos da disputa, o que lhe colocará em posição desvantajosa na celebração do acordo.

Caso ambas as partes estejam auxiliadas por advogado e a conciliação aconteça judicialmente, não faz sentido que o termo firmado entre as partes seja considerado inválido em razão do princípio da indisponibilidade, uma vez que caberá ao juiz assegurar que não seja renunciado ou transacionado nenhum direito absolutamente indisponível do trabalhador. Ademais, o próprio advogado do empregado também estará atento para que não seja ajustado qualquer ponto que prejudique a parte por ele defendida.

Conclui-se, portanto, que os obstáculos apontados pela doutrina não são suficientes para obstar a realização de conciliação judicial cujo objeto seja direitos individuais trabalhistas.

Em relação à postulação por conta própria – *jus postulandi* – bem como à conciliação extrajudicial, tais argumentos são realmente cabíveis, uma vez que provocam a desproteção do trabalhador, algo que viola as bases de todo o Direito do Trabalho. Ainda que haja direitos apenas relativamente indisponíveis, de cunho mais patrimonial e que, portanto, poderiam ser negociados, existe um risco muito grande de o empregado celebrar um acordo totalmente inconveniente para ele, apenas para receber o débito trabalhista mais rapidamente. Esse risco é ainda mais acentuado em virtude da natureza alimentar do montante devido ao trabalhador, que, muitas vezes, se vê compelido na conciliação extrajudicial a fazer concessões desmedidas de seus direitos.

Por isso, os juízes trabalhistas devem sempre estar atentos para as conciliações realizadas nas Comissões de Conciliação Prévia, bem como nos processos trabalhistas em que o trabalhador faça uso do seu direito ao *jus postulandi*.

Por outro lado, tratando-se de conciliações judiciais realizadas nas Varas do Trabalho e Tribunais, a Justiça Trabalhista deve encontrar mecanismos que fomentem ainda mais a escolha das partes pelo acordo em detrimento da jurisdição. Uma das formas que ela tem encontrado para realizar isso é a criação de núcleos especializados nesse tipo de autocomposição indireta dentro dos órgãos trabalhistas. O grande exemplo citado neste trabalho foi o NUPEC – Núcleo Permanente de Conciliação – criado no TST em novembro

do ano passado. Ademais, este Tribunal Superior também inseriu, na página inicial de seu site, uma aba de fácil acesso para que os advogados possam, a qualquer momento, solicitar uma audiência de conciliação.

Desse modo, a Justiça do Trabalho tem mostrado conformidade com o posicionamento do Conselho Nacional de Justiça no sentido de que a conciliação é um mecanismo vantajoso e eficaz para a resolução de conflitos, sendo esses cíveis, trabalhistas, ou de qualquer outro ramo jurídico específico.

Os benefícios da conciliação judicial trabalhista são inúmeros, mas podem ser destacados dois principais: um de natureza quantitativa e outro de natureza qualitativa.

O primeiro deles diz respeito à celeridade com que o dissídio individual trabalhista é solucionado por meio desse tipo de autocomposição indireta. Caso as partes estejam dispostas a resolver a demanda por meio de um acordo, logo na audiência inaugural elas terão a oportunidade de por um fim à disputa, de modo que o débito trabalhista será quitado o mais rápido possível. Para o juiz, a conciliação entre as partes também será bastante vantajosa, uma vez que os processos findarão em menor tempo e, conseqüentemente, sua produtividade será aumentada.

Porém, o grande benefício que a celeridade produz é a possibilidade de descongestionar a Justiça do Trabalho, fazendo com que se aumente a porcentagem de julgados em relação a casos novos. Obviamente, a jurisdição continuará com papel de grande relevância, motivo pelo qual muitos processos ainda demandarão bastante tempo para serem solucionados pelos juízes do trabalho, desembargadores e ministros. No entanto, o estímulo à conciliação judicial pode sim provocar uma melhora bastante significativa nas estatísticas, de modo que só sejam remetidos aos juízes processos de maior complexidade.

O outro benefício está relacionado à qualidade da composição obtida por meio da conciliação judicial. Como se viu no tópico referente à teoria do conflito, os mecanismos de autocomposição indireta têm a característica de reforçarem os vínculos sociais pré-existentes à disputa judicial e, por isso, são considerados como procedimentos construtivos. Por isso, ao auxiliar as partes a encontrarem uma solução mutuamente satisfatória, a Justiça terá cumprido sua função precípua de pacificadora de conflitos e não mera operadora do Direito.

Ademais, ao participar com mais autonomia da resolução de seu próprio problema, as partes tendem a sentir-se satisfeitas com o contato com a Justiça, uma vez que tiveram o poder de escolher a solução que mais atendessem a seus interesses. Dessa forma,

novos conflitos serão evitados, já que uma demanda mal resolvida pode gerar tantas outras disputas judiciais.

Portanto, a resposta para a pergunta-problema deste trabalho é a de que a conciliação, desde que judicial e com a presença de advogado auxiliando as partes, de fato constitui um mecanismo eficaz para a composição de dissídios individuais de trabalho, uma vez que assegura que os direitos individuais trabalhistas serão cumpridos e que a prestação devida ao trabalhador será quitada no menor tempo possível.

## CONCLUSÃO

Os mecanismos autocompositivos sempre tiveram papel de destaque na História do Direito Processual do Trabalho, ainda que de forma ora mais preponderante, ora mais paralela. Por um lado, existe um certo desconforto do Estado em interferir de forma impositiva nos conflitos trabalhistas, oferecendo uma solução compulsória para determinada disputa. A justificativa para isso é que as relações de trabalho constituem o principal pilar de toda a ordem econômica dos países, motivo pelo qual é interessante para o Estado que capital e trabalho entrem em acordos por si sós, de modo a atender o interesse de ambos.

No entanto, essa postura mais distanciada do Estado pode acarretar alguns descompassos capazes de causar graves problemas econômicos para a nação, como no caso de greves muito extensas de serviços essenciais. Por isso, existe na História um movimento oscilatório entre o destaque da heterocomposição e da autocomposição. Quando um é mais incentivado, o outro aparece de forma mais subsidiária.

Atualmente, se vive uma mudança de paradigmas, o que reflete essa oscilação entre os procedimentos. A facilidade no acesso à Justiça, bem como a concentração de poderes decisórios nas mãos do Judiciário têm feito com que o número de demandas propostas aumente significativamente todos os anos, o que provoca um grande congestionamento de processos em todas as áreas jurídicas.

Conseqüentemente, os juízes não têm conseguido julgar no tempo devido todas as causas. Os processos permanecem por anos empilhados nos gabinetes dos magistrados esperando uma sentença que solucione a demanda. Ao mesmo tempo, os cidadãos se sentem cada vez mais insatisfeitos com o contato com a Justiça, uma vez que a resposta judicial demora muito e nem sempre corresponde com o interesse que as partes tinham ao ajuizar a causa.

Por isso, o Judiciário vive hoje uma crise no paradigma de que a jurisdição é o mecanismo sempre mais adequado para compor toda e qualquer disputa. A crise existe na medida em que o mecanismo heterocompositivo tradicional de resolução de conflitos não é mais suficiente para atender às necessidades da sociedade. Dessa forma, o paradigma vigente sofre uma, o que provoca a busca por métodos alternativos (um novo paradigma) capazes de auxiliar a Justiça a solucionar os conflitos com a celeridade exigida pela própria dinâmica das relações sociais.

É nesse momento que os mecanismos autocompositivos indiretos, a exemplo da mediação e da conciliação, novamente se destacam, não apenas em razão da

rapidez com que compõem a demanda, mas principalmente em virtude da qualidade da composição obtida, mediante intensa participação das partes, o que gera uma satisfação mútua dos sujeitos originais da disputa com a resposta encontrada.

O próprio Conselho Nacional de Justiça, principalmente após a Resolução nº 125 de 2010, tem mostrado cada vez mais a necessidade de se “abrir as portas” para a conciliação e a mediação, uma vez que tais procedimentos têm o condão de reforçar os vínculos sociais pré-existentes à ação judicial e, dessa forma, são instrumentos para que seja cumprida a função precípua do Judiciário de pacificar conflitos sociais e não apenas aplicar o direito.

A Justiça do Trabalho, mesmo sendo um ramo especializado, também tem sofrido os mesmos percalços que as demais áreas em razão do grande número de processos ajuizados e da impossibilidade de os juízes do trabalho julgarem todas as demandas com a celeridade esperada pela população. Nessa Justiça especializada, o problema enfrentado parece ainda maior, visto que o processo do trabalho foi previsto pelo legislador para ser muito mais rápido que o processo judicial comum, principalmente em virtude da natureza alimentar que possui o débito trabalhista.

A conciliação sempre foi um mecanismo incentivado na área trabalhista, o que pode ser visto, por exemplo, com a criação das Comissões de Conciliação Prévia, que, em princípio, constituíam fase pré-processual obrigatória<sup>99</sup>. No entanto, o próprio Direito Material do Trabalho, formulado inteiramente com base no princípio de proteção ao trabalhador estabelece restrições à conciliação realizada extrajudicialmente entre patrão e empregado. A grande preocupação é a de que o empregado seja compelido a realizar um acordo que viole o caráter de indisponibilidade e irrenunciabilidade de seus direitos individuais trabalhistas, que são indisponíveis.

Contudo, não obstante esse grande risco de violação ao Direito do Trabalho como um todo, a conciliação ainda continua sendo realizada em sede de conflitos individuais de trabalho, tanto judicial quanto extrajudicialmente.

Por isso, este trabalho teve como objeto a análise dos obstáculos apontados pela doutrina à realização da conciliação, em especial da conciliação judicial, uma vez que as Comissões de Conciliação Prévia, por serem extrajudicial e por hoje constituírem apenas uma faculdade do indivíduo, não obtiveram o sucesso pretendido pelo legislador.

---

<sup>99</sup> Hoje constituem apenas uma faculdade, uma vez que o STF decidiu pela inconstitucionalidade do caráter compulsório das Comissões de Conciliação Prévia.

O intuito da pesquisa foi averiguar se esse procedimento autocompositivo indireto, tão importante na Justiça do Trabalho – sobretudo na atual mudança de paradigmas – de fato constitui uma prática inapropriada, uma vez que induz o trabalhador a realizar concessões de direitos individuais, sobre os quais impera a proteção e a indisponibilidade, ou se, ao contrário, é um mecanismo eficaz e válido para que o montante devido ao empregado seja quitado no menor tempo possível, por meio de uma solução satisfatória para todos os envolvidos na demanda.

Ao analisar a teoria do conflito, as formas de solução de conflitos trabalhistas atualmente existentes, bem como a História da autocomposição no Direito Processual do Trabalho e o papel da conciliação na Justiça Trabalhista, a constatação encontrada foi a de que o acordo tem posição de destaque principalmente em razão dos benefícios qualitativos da composição obtida. Isso porque a conciliação constitui um procedimento construtivo, que reforça a relação social existente anteriormente à proposição do processo trabalhista. Este, ao contrário, seria um procedimento destrutivo, visto que provoca a polarização do vínculo: uma parte será a ganhadora da causa, ao passo que a outra será a perdedora.

As vantagens do procedimento construtivo são inúmeras, sobretudo em razão dos sujeitos originais da disputa participarem ativamente da solução do conflito e, por isso, aprenderem a solucionar os problemas que porventura surgirem entre si, sem precisar recorrer ao Judiciário (esse aspecto tem mais importância na Justiça Comum, na área cível, por exemplo, do que na seara trabalhista, mas ainda assim é interessante comentá-lo). Um outro benefício de destaque é que as partes realmente encontram a solução que mais atenda os seus interesses e, por isso, não teriam por que ajuizar uma outra demanda para tratar do mesmo assunto. Conflitos mal resolvidos geram novos conflitos – é essa a ideia.

Em relação aos obstáculos apontados pela doutrina – a proteção ao trabalhador em razão da sua hipossuficiência na relação trabalhista, bem como o caráter de indisponibilidade dos direitos individuais de trabalho e o instituto do *jus postulandi*, tão criticado pelos autores – a conclusão encontrada pela pesquisa é a de que todos esses óbices são verificados apenas na conciliação extrajudicial ou, de forma menos gravosa, na judicial realizada sem a presença de um advogado sobretudo para defender os interesses do trabalhador.

Apesar de a teoria do procedimento de conciliação atribuir ao conciliador um papel menos interventivo, na conciliação judicial a atuação do magistrado é relativizada, conforme as necessidades da negociação no caso concreto. Por isso, o ideal é que o juiz não se

preocupe apenas em averiguar a legalidade dos termos do acordo já lavrado, mas que acompanhe toda a conciliação, como forma de garantir que nenhum direito absolutamente indisponível do trabalhador será renunciado ou mesmo transacionado. Ademais, a presença do advogado como patrono do empregado reforçará ainda mais a segurança de que os interesses do trabalhador também serão garantidos na conciliação judicial. Portanto, nesses moldes, o procedimento conciliatório também cumpre a função protecionista do empregado e não viola qualquer princípio trabalhista.

Por fim, a apresentação das estatísticas referentes ao ano de 2012 divulgadas pelo TST em relação a toda a Justiça do Trabalho corroborou ainda mais a ideia de que o Judiciário Trabalhista vive uma situação de crise, em razão do grande congestionamento de processos, e tem encontrado na conciliação judicial uma grande alternativa para contornar tal problema. Por isso, o próprio TST se empenhou em criar, no final do ano passado, um Núcleo Permanente de Conciliação, especializados em solucionar dissídios individuais trabalhistas em trâmite no Tribunal por meio da autocomposição indireta.

Portanto, tendo em vista os benefícios trazidos pela conciliação judicial trabalhista para as partes, para os juízes (em razão da celeridade e da qualidade da solução) e para a sociedade como um todo (em virtude do caráter construtivo do procedimento conciliatório), conclui-se que a conciliação realizada judicialmente e com o auxílio de um advogado para as partes é perfeitamente adequada em sede de direitos individuais trabalhistas e, mais do que isso, eficaz para se garantir que os conflitos serão resolvidos satisfatoriamente, de modo que o débito trabalhista, de natureza alimentar, será quitado com a rapidez naturalmente exigida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. *A discussão em torno do poder normativo: as tendências de afastamento da jurisdição trabalhista: mediação, arbitragem e autocomposição*. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto Figueiredo (Coord.). *Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005, p. 468-482.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. *Acesso à justiça e o jus postulandi das próprias partes no direito do trabalho: alcance da justiça ou quimera jurídica?* São Paulo: Letras Jurídica, 2012.

ALMEIDA, Isis. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 1993.

AMARAL, Tainá Pereira; ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MELLO, Ana Flávia Chaves Vaz de. *A conciliação como concretização do acesso à Justiça*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.41-55, n.83, p.53, jan./jun.2011

AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009.

ASSUMPCÃO, Luiz Felipe Monsore. *Primeiras linhas sobre a mediação pública de conflitos trabalhistas no Brasil: descortinando as “mesas redondas”*. Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades. 03 a 06 de setembro de 2012.

AZEVEDO, André Gomma (Org.). 2012. *Manual de Mediação Judicial*. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD.

BRASIL. *Manual de conflitos individuais: manual de orientação*. 2 ed. Brasília: MTb, SRT, 1997.

CARVALHO, Leandro. *Estado de bem-estar social X Estado neoliberal*. Disponível em: <<<http://www.alunosonline.com.br/historia/estado-bemestar-social-x-estado-neoliberal.html>>> Acesso em 14 out.2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: <<<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>> Acesso em 20 ago.2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Missão, Visão e Valores do Poder Judiciário*. Disponível em: <<<http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/gestao-e-planejamento-do-judiciario>>> Acesso em 19 ago. 2013.

CONSOLIDAÇÃO DE ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: <<<http://www.tst.jus.br/estatistica/2012#>>> Acesso em 04 set.2013.

COSTA, Paulo Roberto Sifuentes da. *A conciliação no processo do trabalho*. Acesso por <<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A\\_conciliacao\\_no\\_processo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf)>>.

COSTA, Walmir Oliveira da. *Breve estudo sobre a solução de conflitos trabalhistas no Brasil e no Direito comparado*. Revista TST, Brasília vol. 76, n.2, abr/jun – 2010.



- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012
- DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo – LTr, 2004.
- ESCOLA JUDICIAL – TRT da 3ª Região. *Histórico da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <<<http://www.trt3.jus.br/escola/memoria/historico.htm>>> Acesso em 28 ago.2013.
- GIGLIO, Wagner. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. Tese de concurso, 1982.
- GIGLIO, Wagner. *Direito processual do trabalho*. 15ª ed. rev. e atual. Conforme a EC n. 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- MACHADO, Luciane. *A mediação e a arbitragem como solução dos conflitos trabalhistas*. Academia Paraense de Estudos Jurídicos. Acervo eletrônico doado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 03/12/2010. Disponível em: <<[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_lm\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_lm_01.asp)>> Acesso em 28 ago.2013.
- MALTA, Christóvão Piragibe Tostes Malta. *Prática do processo trabalhista*. 21ª ed. rev. aum. e atual. Rio de Janeiro: Editora Trabalhista, 1990.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do trabalho: doutrina e prática forense*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.48.
- MEDEIROS, Marcelo. *Trajetória do Welfare State no Brasil: papel redistributivo das políticas sociais dos 1930 aos anos 1990*. Texto para discussão nº 852. Brasília: IPEA. 2001.
- MENEGATTI, Christiano Augusto. *O jus postulandi e o direito fundamental de acesso à justiça*. São Paulo: LTr, 2011.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Mediação*. <<<http://www3.mte.gov.br/mediacao/>>> Acesso em: 04 set.2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 22ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- NASSIF, Elaine Noronha. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos – paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *Resoluções alternativas de conflitos coletivos de trabalho*. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 38

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Resoluções alternativas de conflitos coletivos de trabalho*. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

Portal Brasil. Disponível em: <<<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2013/04/30/mais-de-80-dos-empregados-do-setor-privado-possuiam-carteira-de-trabalho-assinada-em-2012>>> Acesso em 28 ago.2013.

Portal do TST. Disponível em: <<[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>> Acesso em 17 out.2013.

Portal do TST. Notícia de 8 de janeiro de 2013. Disponível em: <<[http://www.tst.jus.br/noticias?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=3428722&\\_15\\_version=1.3](http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=3428722&_15_version=1.3)>> Acesso em 11 set.2013.

Portal do TST. Notícia de 9 de janeiro de 2013. Disponível em: <<[http://www.tst.jus.br/noticias?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=3432516&\\_15\\_version=1.3](http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=3432516&_15_version=1.3)>> Acesso em 11 set.2013.

Portal do TST. Notícia de 3 de setembro de 2013. <<[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/5804251](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/5804251)>> Acesso em 11 set.2013.

ROMITA, Arion Sayão. *Meios alternativos de solução dos dissídios trabalhistas*. Curitiba: Genesis, 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 4ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2004.

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual o Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Editora Método, 2008.

SOUSA, Otávio Augusto Reis de; ROMAR, Carla Teresa Martins (Orgs.) *Temas relevantes de direito material e processual do trabalho – estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo Teixeira Manus*. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, Zoraide Amaral de. *As Comissões de Conciliação Prévia*. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VIII, Nº 10 - Junho de 2007.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *A prova no processo do trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 1991.

YARN, Douglas H. *Dictionary of Conflict Resolution*. São Francisco, CA: Ed. Jossey-Bass Inc., 1999.