



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO EM DIREITO E INSTITUIÇÕES DO SISTEMA DE JUSTIÇA

FÁBIO RIBEIRO SOUSA

**A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NO  
ÂMBITO DA VARA DO TRABALHO DE CAXIAS-MA**

São Luís - MA

2017

FÁBIO RIBEIRO SOUSA

**A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NO  
ÂMBITO DA VARA DO TRABALHO DE CAXIAS-MA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito e Instituições do Sistema de Justiça do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Política e Instituições do Sistema de Justiça

Orientador: Prof. Dr. Néelson Juliano Cardoso Matos

São Luís - MA

2017

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Sousa, Fábio Ribeiro.

A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NO  
ÂMBITO DA VARA DO TRABALHO DE CAXIAS-MA / Fábio Ribeiro  
Sousa. - 2017.

119 f.

Orientador(a): Nelson Juliano Cardoso Matos.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em  
Direito/ccso, Universidade Federal do Maranhão, São Luís /  
MA, 2017.

1. Conciliação. Direito de Acesso à Justiça. 2.  
Justiça do Trabalho. Vara do Trabalho de Caxias. 3.  
Métodos Adequados de Resolução de Conflitos. I. Matos,  
Nelson Juliano Cardoso. II. Título.

FÁBIO RIBEIRO SOUSA

**A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NO  
ÂMBITO DA VARA DO TRABALHO DE CAXIAS-MA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado  
em Direito e Instituições do Sistema de Justiça  
do Programa de Pós-graduação em Direito da  
Universidade Federal do Maranhão, para  
obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Política e Instituições do  
Sistema de Justiça

Orientador: Prof. Dr. Nelson Juliano Cardoso  
Matos

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Nelson Juliano Cardoso Matos (Orientador)  
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

---

Profa. Dra. Maria do Socorro Almeida de Sousa  
Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região - EJUD16

---

Profa. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos  
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

---

Prof. Dr. Cássius Guimarães Chai (Suplente)  
Universidade Federal do Maranhão – UFMA  
Suplente

*A justiça é o que há de mais nobre, a saúde o que há de melhor; mas o desejo do coração é o que há de mais agradável (Aristóteles, 384-322 A.C.)*

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar a Deus, a Ele toda honra e toda glória!

Ao professor Nelson Juliano Cardoso Matos, pelo privilégio de tê-lo como orientador.

Aos professores Edith Maria Barbosa Ramos e Cássius Guimarães Chai, componentes da banca de qualificação, pelas valiosas sugestões de aprimoramento do trabalho.

Aos demais professores do mestrado, pelos conhecimentos transmitidos.

À professora Maria do Socorro Almeida de Sousa, por conceder a honra de participar da banca de defesa da dissertação.

Aos colegas de mestrado, pelo convívio prazeroso e profícua troca de conhecimentos.

Aos meus pais, Antonio Ribeiro de Sousa e Maria Nunes de Sousa, pelo amor incondicional e exemplo de vida.

Aos meus irmãos, pela confiança e admiração demonstradas.

À minha amada esposa, Rosalina de Sampaio Silva Sousa, pelo apoio constante, pelo carinho e incentivo, pela solicitude e companheirismo desmedidos, por compreender as ausências impostas pelo curso, mantendo-se sempre firme e fiel.

Aos meus queridos filhos, Ramon Sampaio Ribeiro Sousa, Renan Sampaio Ribeiro Sousa e Fabiana Sampaio Ribeiro Sousa, que são a razão do meu viver!

Enfim, a todos que de uma forma ou de outra, colaboraram para que este sonho se tornasse realidade!

## RESUMO

O presente trabalho dedica-se a analisar o instituto da conciliação como forma e metodologia de solução de conflitos trabalhistas, sob o prisma do direito de acesso efetivo à Justiça e com enfoque nos resultados da Vara do Trabalho de Caxias (MA), na qual o autor atua como Juiz do Trabalho Auxiliar. O estudo se justifica a vista da urgente identificação e aplicação de mecanismos que otimizem a prestação jurisdicional efetiva e satisfatória, surgindo a conciliação, neste universo, como uma alternativa. A pesquisa se realiza segundo o método dedutivo, promovendo uma revisão bibliográfica do objeto de estudo, com consulta a legislação, doutrina e jurisprudência relacionadas com o tema, além de uma pesquisa de campo realizada no espaço territorial em que se circunscreve a pesquisa. O estudo se inicia com uma breve explanação sobre jurisdição, efetividade e direito de acesso à justiça, trabalhando também a conceituação e a caracterização dos diferentes meios adequados de resolução de conflitos, quais sejam a arbitragem, a mediação e a conciliação, com o que se contextualiza o objeto de estudo. Após, analisa-se especificamente o instituto da conciliação, ressaltando sua condição de meio consensual de solução de conflitos, abordando a evolução do instituto no Brasil nos últimos trinta anos, assim como o seu objetivo, pondo em relevo o pioneirismo da Justiça do Trabalho no uso do instituto através da experiência das Comissões de Conciliação Prévia, bem assim a utilização da conciliação especificamente na Vara do Trabalho de Caxias (MA). Por fim, elaboram-se considerações finais alusivas à investigação, que apontam para a constatação da importância da conciliação no sentido de concretizar o direito de acesso a uma prestação jurisdicional efetiva.

**Palavras-chave:** Métodos Adequados de Resolução de Conflitos. Conciliação. Direito de Acesso à Justiça. Direito Processual do Trabalho. Justiça do Trabalho. Vara do Trabalho de Caxias.

## **ABSTRACT**

*The present research is devoted to analysing the conciliation institute as a way and methodology of solving labor disputes, under the prism of the right of effective access to Justice and focusing on the results of Labor Court of Caxias (MA), in which the author acts as adjunct Judge. The study is justified in view of the urgent identification and administration of mechanisms that optimize effective and satisfactory jurisdictional rendering, and this conciliation emerges as an alternative in this universe. The research is carried out according to the deductive method, promoting a bibliographic review of the object of study, with reference to the legislation, doctrine and jurisprudence related to the subject, besides a field research carried out in the territorial space in which the research is limited. The study begins with a brief explanation of the jurisdiction, effectiveness and right of access to justice, as well as the conceptualization and characterization of the different adequate means of conflict resolution, such as arbitration, mediation and conciliation. Contextualizes the object of study. Afterwards, the conciliation institute is specifically analysed, highlighting its condition as a consensual means of conflict resolution, addressing the evolution of the institute in Brazil in the last thirty years, as well as its objective, highlighting the pioneering work of the Labor Court in Brazil. Use of the institute through the experience of the Prior Conciliation Commissions, as well as the use of conciliation specifically in the Labor Court of Caxias (MA). Finally, ending considerations on research are drawn up, which point out the importance of conciliation in the sense of realizing the right of access to effective judicial services.*

**Keywords:** *Appropriate Methods of Conflict Resolution. Conciliation. Right to Access to Justice. Labor Law. Work justice. Rod of the Work of Caxias.*

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ampl. - ampliada

art. - artigo (s)

atual. - atualizada

CDC - Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990)

CEF - Caixa Econômica Federal

CEJUSCC - Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)

CPC/1973 - Código de Processo Civil (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973)

CPC/2015 - Código de Processo Civil Brasileiro (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015)

CRFB/1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho

EC - Emenda Constitucional

ed. - edição

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

inc. - inciso

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

NUPEMEC - Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos

org. - organizador (es)

p. - página (s)

reimp. - reimpressão

rev. - revista

ss. - seguintes

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

v. - volume

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>INTRODUÇÃO</b>                                                                                                                         | 11  |
| <b>1. CONCILIAÇÃO E COMO MEIO ADEQUADO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b>                                                                      | 16  |
| <b>1.1. Jurisdição, efetividade e direito de acesso à justiça</b>                                                                         | 16  |
| 1.1.1. Jurisdição                                                                                                                         | 17  |
| 1.1.2. Efetividade                                                                                                                        | 24  |
| 1.1.3. Direito de acesso à Justiça                                                                                                        | 29  |
| 1.1.3.1. Noções conceituais                                                                                                               | 29  |
| 1.1.3.2. Universalização                                                                                                                  | 30  |
| 1.1.3.3. Celeridade                                                                                                                       | 36  |
| 1.1.3.4. Adequação                                                                                                                        | 39  |
| <b>1.2. Flexibilização do procedimento judicial tradicional e métodos adequados de solução de conflitos</b>                               | 41  |
| 1.2.1. Processo e procedimento: generalidades                                                                                             | 41  |
| 1.2.2. Classificação do processo                                                                                                          | 46  |
| 1.2.3. Classificação do procedimento                                                                                                      | 48  |
| 1.2.4. Procedimentos no direito processual do trabalho                                                                                    | 49  |
| 1.2.4.1. Procedimento ordinário                                                                                                           | 49  |
| 1.2.4.2. Procedimento sumário                                                                                                             | 54  |
| 1.2.4.3. Procedimento sumaríssimo                                                                                                         | 56  |
| 1.2.4.4. Procedimentos especiais trabalhistas                                                                                             | 60  |
| 1.2.5. Meios adequados de solução de conflitos                                                                                            | 63  |
| 1.2.5.1. Generalidades                                                                                                                    | 63  |
| 1.2.5.2. Conciliação e mediação: métodos consensuais de solução de conflitos                                                              | 65  |
| <b>2. CONCILIAÇÃO E EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL</b>                                                                            | 69  |
| <b>2.1. Desenvolvimento: aspectos importantes</b>                                                                                         | 69  |
| <b>2.2. Conciliação: definição, objetivo e classificação</b>                                                                              | 77  |
| 2.2.1. Definição                                                                                                                          | 77  |
| 2.2.2. Objetivo                                                                                                                           | 81  |
| 2.2.3. Classificação                                                                                                                      | 86  |
| <b>3. CONCILIAÇÃO TRABALHISTA</b>                                                                                                         | 91  |
| <b>3.1. Conceito e especificidades</b>                                                                                                    | 91  |
| <b>3.2. As comissões de conciliação prévia</b>                                                                                            | 95  |
| <b>3.3. Transação e renúncia de direitos trabalhistas <i>versus</i> conciliação</b>                                                       | 96  |
| <b>3.4. A percepção da ideia de justiça dos sujeitos que participaram do procedimento de conciliação na Vara do Trabalho de Caxias/MA</b> | 98  |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                                                                                                               | 104 |
| <b>REFERÊNCIAS</b>                                                                                                                        | 108 |

## INTRODUÇÃO

As sociedades atuais são tipicamente marcadas pela existência de uma miríade de conflitos interpessoais, cada vez mais complexos e plurais. A fórmula tradicional de solucionar conflitos juridicamente relevantes e que são levados à apreciação do Estado-juiz, pauta-se na heterocomposição, proclamada por uma decisão adjudicada por intermédio da aplicação do ordenamento jurídico de modo imperativo, entretanto não se tem revelado suficiente, satisfatória e justa a função jurisdicional que são postas a resolução, gerando um déficit de efetivo acesso à justiça que revela urgente contorno, sob pena de colapsar o exercício da função jurisdicional estatal.

De fato, a ciência processual, durante muito tempo, dedicou-se estritamente ao estudo de temas e ao aperfeiçoamento de técnicas relacionadas ao escopo jurídico do processo, para tanto tendo partido da compreensão de que a função essencial da jurisdição corresponde a julgar as controvérsias entre os indivíduos segundo as normas, de diversas naturezas, aplicáveis ao caso concreto, fornecendo, por esta via, uma solução adjudicada de caráter imperativo. Entretanto, cabe ao Poder Judiciário não apenas aplicar o direito por intermédio da prolação de sentenças, mas acima de tudo, pacificar os conflitos.

Com esse intuito, são criados novos procedimentos processuais, o sistema recursal é modificado, institutos jurídicos já existentes são repensados e alterados, tudo isso com vistas voltadas à concessão de uma tutela jurisdicional que seja célere, dotada de segurança jurídica, e apta a conferir efetiva proteção jurisdicional aos bens e interesses que o direito tutela, fazendo-se de modo justo.

Sem embargo, diante do impasse antes mencionado, referente à notória incapacidade de o Estado-Juiz dar cabo, de modo efetivo, da função que lhe foi confiada, os estudos alusivos a essa questão têm-se enveredado no sentido de identificar e desenvolver novas possibilidades e mecanismos através dos quais seja possível atribuir-se efetividade à prestação jurisdicional.

Nesse sentido, constroem-se estratégias pensadas para identificar, desenvolver e incrementar outras vias de respostas a estes conflitos postos a solução, que não a via heterônoma e adjudicada referida, e que se demonstrem, para além de possíveis, exitosas no sentido de combater a crise de represamento de solução de

demandas que se instalou e se avulta, desta maneira se logrando combater a crise do sistema de justiça.

Trata-se, nesse sentido, da pavimentação de uma nova via de solução que possibilite o alinhamento das relações sociais, porque, na lição de Cássius Guimarães Chai e Maria do Socorro Almeida de Sousa:

O novo sempre é condição de possibilidade. É, portanto, desinquietador compreender faz aquilo que somos na sociedade e, permite que nos tornemos aquilo que pretendemos ser. Sujeitos em todas as dimensões semânticas prováveis: submissos ao Direito, titulares ou não de Direitos, e subjugados pelo Direito (CHAI; SOUSA, 2017, p. 12-15, original com negrito).

O objeto de estudo da presente investigação está inserido nesse contexto. Com efeito, através da pesquisa empreendida se objetiva promover uma análise do instituto da conciliação, especificamente acerca de sua aptidão para o fim de, sendo implementada no âmbito do Poder Judiciário, prestar-se a, legitimamente, promover resolução de conflitos de modo justo. Além do que, a solução adjudicada tradicional, mais do que uma possibilidade técnica, constitui escolha política. Dessa forma, ao propiciar métodos plurais e adequados de resolução de conflitos o Estado enaltece sua posição de comprometimento com a pacificação social.

Este trabalho, em direção diversa daquela tradicionalmente desposada pela processualística tradicional, parte do pressuposto que o escopo preponderante da jurisdição tem caráter social, sendo, assim, consentâneo com a atual tendência da ciência processual, voltada ao desenvolvimento de institutos adequados à resolução de conflitos que primam pela efetividade da justiça, pondo-se em relevo a intensidade de satisfação respectivamente experimentada pelas partes que litigam.

Nesse sentido, não há dúvidas de que a complexidade das relações e a multiplicidade dos conflitos impõem a necessidade de meios plurais de solução e a adequação de cada meio deve ser ponderada segundo o caso concreto específico. Assim, quanto mais meios de resolução disponíveis, maior a possibilidade de se encontrar aquele que melhor se adapte às necessidades e anseios das partes, bem como de o Estado melhor intervir para o alcance da pacificação social.

Com isso deve-se rechaçar uma visão quantitativa da conciliação, simplesmente direcionada à produtividade em termos numéricos. Apesar da importância dos números, deve-se priorizar a dimensão qualitativa da conciliação, com vista a conferir maior efetividade à prestação jurisdicional. Com isso se quer dizer que a conciliação, enquanto técnica processual, não deve ser empregada apenas para compor

as partes, mas deve servir de instrumento ao judiciário no cumprimento de sua função social, oportunizando as partes que elas mesmas possam encontrar a solução para suas demandas.

Essa concepção deve ser entendida como um projeto de longo prazo, e mais do que desafogar o Poder Judiciário ou reduzir a quantidade de processo de modo imediato, deve ter por objetivo pensar e perseguir o desenvolvimento de uma cultura de pacificação na sociedade, deixando-se para trás a cultura do litígio, que prepondera atualmente.

A pesquisa é empreendida segundo os parâmetros mencionados e se circunscreve especificamente a investigar se de fato a conciliação possibilita uma melhora na efetividade da prestação jurisdicional, e de que modo este meio consensual de solução de conflitos é utilizada especificamente na Vara do Trabalho de Caxias (MA), justificando-se, a escolha dessa unidade jurisdicional, pelo fato de ser, o ora investigador, juiz do trabalho que exerce suas atribuições jurisdicionais junto a dito órgão jurisdicional há mais de dez anos.

No decorrer do meu exercício profissional e mediante observação dos aspectos que norteiam o processo de conciliação, despertou em mim o interesse pelo aprofundamento a cerca da temática em minha realidade de trabalho, a fim de que por meio de estudos científicos pudesse comprovar a efetividade da resolução de conflitos.

De posse dessa incomodação e em busca dessa resposta adentrei ao programa de pós-graduação, almejando a aquisição de conhecimentos que possam me fundamentar no processo de decisão, trocar experiências com profissionais da área, trazendo a cientificidade para meu campo de trabalho.

Assim, o objetivo central deste trabalho é averiguar se e, em caso positivo, de que maneira, o emprego da conciliação pode atribuir efetividade à prestação jurisdicional, entendida esta efetividade como uma via de resolução de demandas judiciais como pacificação dos conflitos com justiça, através da oferta de soluções que, desde a perspectiva do jurisdicionado, sejam satisfatórias.

O trabalho teve por metodologia a investigação dogmática, com foco na dimensão analítica consistente em compilar e sistematizar as bases teóricas pertinentes ao tema, tanto na doutrina quanto na legislação e jurisprudência, além de posicionar sua inserção no atual contexto de evolução do sistema de justiça.

A pesquisa de campo, na modalidade qualitativa, seguiu o modelo da análise de conteúdo, sob a perspectiva de Laurence Bardin, para quem a análise de conteúdo é

“um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados” (BARDIN, 2009, p. 09). Constitui, desta maneira, a pesquisa de campo, um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, cuja função primordial é o desvendar crítico, sendo organizada em torno de três pólos cronológicos, segundo a autora: “1. A pré-análise; 2. A exploração do material; e, por fim, 3. O tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação”. (BARDIN, 2009, p. 95).

A percepção de justiça trabalhada na pesquisa empírica baseou-nos ensinamentos de Chäim Perelman, onde o justo consiste em dar a cada um o que a lei lhe atribui, isto é, num aspecto jurídico, dar a cada um o que lhe cabe. Entretanto no decorrer deste trabalho levou-se em consideração a ideia de justiça de Amartya Sen (2011), visto que esta sustenta a tese iluminista de que a justiça deve ter um caráter universal, contrapondo-se a diminuição da responsabilidade moral, cuja argumentação pauta-se na defesa de que os direitos humanos são elementos capazes de determinar valores de justiça dotados de validade universal, delineando nessa perspectiva uma teoria capaz de orientar as decisões políticas capazes de ampliar a justiça social, especialmente no que toca à minimização das injustiças intoleráveis (COSTA; CARVALHO, 2012).

Nesse trilhar, o trabalho foi dividido em três capítulos, os quais foram divididos em itens e subitens para melhor entendimento e distribuição didática dos temas estudados.

No primeiro capítulo, aborda-se a conciliação e outros meios adequados de resolução de conflitos, iniciando-se por tecer considerações que compreendem importantes para a correta compreensão do estudo. Esta abordagem se relaciona com os temas da jurisdição, da efetividade e do direito de acesso à justiça. Em seguida, trata-se do procedimento judicial tradicional, fornecendo noções sobre aspectos que o permeiam, para, depois, por sob análise a sua flexibilização, implementada através da admissibilidade de utilização dos meios adequados de resolução de conflitos.

No segundo capítulo parte-se para uma análise da efetividade da prestação jurisdicional, enfatizando o emprego da conciliação para o fim de atingir-se este objetivo. Inicia-se por uma análise histórico-legal do instituto da conciliação e outros meios adequados de resolução de conflitos nos últimos trinta anos no Brasil, pondo em relevo aspectos que são dotados de relevância. Após, promove-se uma análise detida do

tema, para construir um entendimento do conceito atribuído à conciliação, assim como quanto a seu objeto e sua classificação.

No terceiro capítulo, analisa-se a conciliação no âmbito do direito processual do trabalho, abordando suas especificidades, analisando as Comissões de Conciliação Prévia, bem como a sistematização da conciliação frente a alguns institutos jurídicos que lhe são afins, como a transação e a renúncia de direitos. Continuando, aborda-se especificamente a investigação empírica realizada na Vara do Trabalho de Caxias (MA), explanando seus resultados, notadamente quanto à percepção da ideia de justiça que é detida pelos sujeitos que se submeteram ao procedimento da conciliação naquela unidade jurisdicional.

Por fim, apresenta-se a conclusão que a investigação realizada, sob o ponto de vista teórico e também através da pesquisa de campo, proporcionou, constando-se que os métodos consensuais de solução de conflitos têm condições de trazer um incremento ao sistema de justiça, não por eliminar as demandas com agilidade, mas por proporcionar uma resposta que seja de certa forma mais adequada à sua resolução, e que foi identificada primordialmente pelos sujeitos destinatários da solução desposada, assim revelando, os meios consensuais de solução de conflitos, um modo de participação democrática e direta na própria administração da justiça.

## **1. CONCILIAÇÃO COMO MEIO ADEQUADO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

De acordo com Sousa et al., (2017) há alguns meios de solução de conflitos mencionados no âmbito jurídico, com destaque para a conciliação, que emergiu em um ambiente de oportunidades que remetem a perspectiva concreta de acesso à justiça qualitativo realizado em período temporal razoável, havendo se fortalecido particularmente após a instalação de uma Política Judiciária de Tratamento dos Conflitos de Interesses através da Resolução nº. 125 do Conselho Nacional de Justiça, e ainda, pela entrada em vigor do Código de Processo Civil que disciplinou em seu artigo 334 a audiência de conciliação como fase do procedimento comum.

O instrumento de conciliação se dá como método opcional no ensejo da solução de conflitos, demonstrando-se como instrumento efetivo de acesso qualitativo à justiça, uma vez que se alinhou ao conceito da razoável duração do processo, este alinhamento tem propiciado caráter de celeridade peculiar, se apresentando como mecanismo capaz de reduzir a crise numérica do Poder Judiciário, evidenciada pelo quantitativo de processos que necessitam de uma resolução, em que a conciliação, detém potencial capacidade de transformação frente a uma cultura da litigiosidade, proporcionando uma cultura de paz, através da promoção efetiva da solução dos conflitos existentes entre as partes (SOUSA et al., 2017).

Nesse cenário, Parra e Lopes (2011) apontam que a forma de enfrentamento dos conflitos oportuniza a delimitação das diferenças nas soluções dos impasses, que se originam das relações entre a pessoa humana, em que a intervenção de uma terceira pessoa, na maioria das vezes, é requerida, a fim de evitar o confronto direto, além do surgimento de sentimentos angustiantes que envolvem aqueles que buscam a solução para o conflito (PARRA; LOPES, 2011).

Para Sena (2007) o instrumento de conciliação é entendido como um conceito com aspecto muito mais abrangente, indo além do que o “acordo”, contemplando em sua significação entendimento, reestruturação de relações desarmônicas, empoderamento, capacitação, desarme de espírito, ajustamento de interesses, no âmbito psicanalítico, proporciona apaziguamento.

Na atualidade, o ato conciliativo almeja resgatar a perspectiva positiva dos conflitos, contribuindo para que os litígios passem a ser contemplados como

oportunidades a construção de diálogos, que geram conhecimento de formas mais harmônicas e cooperativas nas relações humanas, em detrimento da judicialização dos conflitos. Nessa prerrogativa, percebe-se a conciliação como uma possibilidade de solução, tanto antes do processo conflitivo, quanto durante o seu curso, eliminando o excesso de demanda ao Poder Judiciário.

No que tange a legislação no Brasil, o País trata do processo conciliatório como um instituto do processo, que objetiva a solução do conflito antes que ele seja instaurado, ou ainda a qualquer momento no decorrer do seu processo. A respeito disso, o Código de Processo Civil Brasileiro declara (ALVES; MORAIS, 2013):

Art. 125. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe:

IV — tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes.

Art. 331. Se não se verificar qualquer das hipóteses previstas nas seções precedentes e a causa versar sobre Direitos disponíveis, o juiz designará audiência de conciliação, a realizar-se no prazo máximo de trinta dias, à qual deverão comparecer as partes ou seus procuradores, habilitados a transigir.

§ 1º Obtida a conciliação, será reduzida a termo e homologada por sentença.

O processo conciliatório diverge do que ocorre no processo tradicional, posto que não se evidencia tão nitidamente a separação entre vencedores e perdedores. É necessário, no entanto, a construção de soluções entre as partes do processo litigioso, em que as partes, tornam-se responsáveis pelas responsabilidades assumidas ao se conciliarem, resgatando a capacidade de relacionamento entre os indivíduos, nesse cenário o juiz emerge com a função de pacificador.

O instituto jurídico da conciliação é defendido especialmente pela comunidade jurídica como uma importante estratégia para a solução de lides em vários ramos do Direito. O discurso hegemônico afirma que é preciso desconstruir a cultura do litígio e construir uma “cultura da conciliação”, pois, com ela, “todos ganham”. Ademais, a conciliação é defendida porque permite diminuir o número de processos em tramitação no judiciário, garantindo maior efetividade e celeridade processual (HILLESHEIM).

No entanto, é válido reiterar que, não é hábito, na formação do estudante de direito, o ensino da conciliação, ou ainda a promoção da sua valoração, enquanto instrumento eficaz de resolução da lide, posto que os cursos de direito e a própria doutrina estudada nas instituições promulgam a defesa da litigiosidade, a formalidade e o tecnicismo. Todavia, é fato que os próprios tribunais de justiça têm investido em capacitações aos serventuários, e também aos próprios magistrados, para a promoção do

exercício da conciliação, onde podemos citar o exemplo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (ALVES; MORAIS, 2013).

Sob esta premissa constata-se que o maior ganho a ser atingido com o ato conciliatório, é a possibilidade das partes de construírem soluções em parceria, promovendo a resolução dos impasses de caráter litigioso que tardam a celeridade dos processos no meio jurídico. Visto que o conciliador não exerce a função de um juiz, impondo uma decisão, mas atua como facilitador, colaborando para que a negociação finde em um acordo, e, ao final, as partes possam ser ganhadoras. Tal fator contribui sobremaneira para o cumprimento da decisão, sendo consensual, impulsionando o alcance da pacificação, a harmonização, posto que enaltece a autonomia das partes, resolvendo o conflito de forma inteligente, satisfazendo a todos os envolvidos (ALVES; MORAIS, 2013).

Para o estudo proposto no âmbito da presente pesquisa é imprescindível que, já num primeiro momento, situe-se o objeto de estudo no universo em cujo âmbito se desenvolve a investigação. Desta maneira, o estudo empreendido se dedica, neste primeiro capítulo, a promover a contextualização da conciliação como um instrumento de solução adequada de conflitos, considerada a realidade jurídico-normativa que o permeia.

Para este fim, observando-se o interesse incidental desta iniciativa, inicia-se apresentado considerações sobre os temas da jurisdição, da efetividade e do acesso à justiça, de modo a proporcionar o entendimento da inserção da conciliação neste contexto.

Após, estuda-se o tema da flexibilização do procedimento judicial tradicional, relacionada com os meios adequados de resolução de conflitos, analisando sua inserção no universo processual, para assim identificar o objeto central de estudo, qual seja, a conciliação, no âmbito desta realidade.

### **1.1. Jurisdição, efetividade e direito de acesso à justiça.**

Tal como referido anteriormente, a abordagem do tema sob investigação exige que se tenham considerações acerca do exercício do poder jurisdicional, pondo-se em relevo nuances suas, cujo conhecimento prévio é imprescindível para o entendimento da matéria objeto de estudo, já que a sua ausência comprometeria a correta compreensão dos argumentos em que a pesquisa se assenta.

Os temas referidos no parágrafo anterior dizem respeito, inicialmente, a noções quanto à jurisdição, à efetividade e ao direito de acesso à justiça. A importância de sua abordagem se prende ao fato de que a conciliação de conflitos se afigura como um importante mecanismo de consecução da efetividade da função jurisdicional do poder estatal, com o que se concretiza o direito de acesso à justiça, cuja importância é inegável para o equilíbrio da vida em sociedade que tenha caráter democrático porque, conforme Teresa Freixes San Juan, "el acceso directo a los tribunales de justicia ha demostrado la máxima efectividad garantista; el derecho a la jurisdicción y al órgano judicial independiente son presupuestos de toda sociedad democrática (FREIXES SAN JUAN, 1986, p. 327). Desta maneira, trata-se, a seguir, dos temas referidos, de modo a compreender a interdependência que há entre eles e o tema central desta investigação.

#### 1.1.1. Jurisdição

Uma das atividades essenciais do Estado contemporâneo consiste na conservação e no desenvolvimento das condições de vida em sociedade. Ao desempenhar esta atividade essencial, o Estado o faz através do exercício de três funções distintas, porém harmônicas entre si, as quais correspondem aos três poderes estatais, a saber: o Poder Legislativo; o Poder Executivo; e o Poder Judiciário.

Assim sendo, de acordo com Moacir Amaral Santos, o poder soberano estatal é distribuído em atribuições que correspondem aos Poderes mencionados, concretizando-se através do exercício das funções legislativa, administrativa e jurisdicional (SANTOS, 2007, p. 65).

Neste sentido, tais funções estão voltadas ao alcance dos fins próprios do Estado e são dispostas, na organização da estrutura estatal, de modo a garantir o necessário equilíbrio no exercício do poder, consistindo especificamente na função de fazer as leis (função legislativa), executá-las para o alcance do bem comum (função administrativa) e julgar os conflitos decorrentes do seu descumprimento (função jurisdicional).

Essa tripartição das funções do Estado, com entrega de cada função do poder a organismos distintos, constitui o fundamento do Estado de Direito. E assim o é porque, acaso estejam, estas três funções, concentradas sob o domínio de apenas um protagonista social, ter-se-á uma situação de absolutismo ou de ditadura (WAMBIER;

ALMEIDA; TALAMINI, 2007, p. 41), também é certo concluir que o convívio social é tipicamente marcado não só pela identidade de interesses, mas também pelo conflito.

Como bem observa John Rawls, é possível fazer-se uma constatação, a de que há:

Identidade de interesses porque a cooperação social possibilita que todos tenham uma vida melhor da que teria qualquer um dos membros se cada um dependesse de seus próprios esforços. Há conflito de interesses porque as pessoas não são indiferentes no que se refere a como os benefícios maiores produzidos pela colaboração mútua são distribuídos, pois para perseguir seus fins cada um prefere uma participação maior a uma menor (RAWLS, 1997, p. 4-5).

O conflito de interesses se verifica, pois, quando mais de um sujeito procura usufruir o mesmo bem (THEODORO JÚNIOR, 2010, p. 43). Deste modo, a convivência em sociedade redundaria necessariamente na ocorrência de disputas, insatisfações e divergências entre as pessoas, seja pela multiplicidade de anseios (individual e coletivamente considerados), seja pela diversidade de concepções do bem, seja pela escassez de recursos aptos a satisfazer as necessidades de cada um, seja pela mera discordância do indivíduo com as regras do direito estabelecidas pelo Estado.

A paz social é pressuposto da existência próspera das sociedades. O conflito de interesses, neste contexto, surge como uma ameaça perturbadora, por isso este deve ser prevenido e até eliminado. De acordo com Moacir Amaral Santos, a ordem regulada pelo direito (ordem jurídica) é que vem a prevenir e, em sendo o caso, dirimir, os conflitos de interesses que ameaçam a convivência entre os membros do corpo social (SANTOS, 2007, p. 5).

Assim sendo, o direito cuida em promover a tutela de algumas categorias de interesses. Observa-se que, do ponto de vista jurídico, não todas as categorias de interesses merecem tal proteção, que somente é conferida àquelas espécies de interesses ou bens que a própria sociedade considera suficientemente relevantes em um dado momento histórico, de modo a reclamar a intervenção estatal com o escopo de fornecer respostas a eventuais afrontas que lhes sejam desferidas, com a finalidade de reequilibrar as relações sociais envolvidas na celeuma.

Além de atribuir aos cidadãos os “seus direitos”, estabelecendo as pretensões que cada indivíduo pode ostentar perante os outros, o ordenamento jurídico também estabelece os deveres dos componentes do grupo social. Dentre estes deveres

impostos aos sujeitos sociais, revela-se, com notabilidade, o dever de aceitação e de obediência aos comandos estatais.

A eventual inobservância, pelos sujeitos de direito, dos deveres que lhes são impostos pelas normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, enseja a adoção, por este, de medidas de coação em face do cidadão recalcitrante. Disso resulta garantida, de acordo com Humberto Theodoro Júnior, a aplicação da norma de que trata, desta maneira se evitando que o seu ordenamento jurídico se converta em letra morta e se proporcionando o reequilíbrio das relações sociais que se haviam desalinhado através da prática de atos em desacordo com as normas jurídicas de que se cuide (THEODORO JÚNIOR, 2010, p. 41).

Este processo de intervenção estatal nas relações sociais se faz através do exercício, pelo Estado, do poder jurisdicional. Etimologicamente, jurisdição vem do latim *juris dicto*, que significa “dizer o direito”. Deve-se observar, contudo, que o seu conceito é muito mais amplo, não se limitando, a jurisdição. Apenas ao conhecimento da causa e ao seu julgamento, mas, como ensina Cristianne FonticIELha de Rose, ainda à execução do julgado, desta maneira se concretizando o ato jurisdicional (ROSE, 1997, p. 92).

Feitas essas considerações, é possível declinar-se o conceito clássico de jurisdição, que é compreendida como sendo:

Uma das funções do Estado, mediante a qual este se substitui aos titulares dos interesses em conflito para, imparcialmente, buscar a pacificação do conflito que os envolve, com justiça. Essa pacificação é feita mediante a atuação da vontade do direito objetivo que rege o caso apresentado em concreto para ser solucionado (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2013, p. 155).

De acordo com o ensinamento de Luiz Guilherme Marinoni, o conceito de jurisdição inicialmente sofreu influência dos valores do Estado Liberal de Direito e do Positivismo Jurídico para, posteriormente, também experimentar os influxos dos ensinamentos construídos pela doutrina que orienta o Estado Constitucional (MARINONI, 2012, p. 23).

Na teoria da separação dos poderes, idealizada pelo Estado Liberal de Direito, o parlamento reservava unicamente a si a concentração do poder político, mediante a fórmula do princípio da legalidade formal, assumindo posição de hegemonia em relação ao executivo e ao judiciário, fundamentando-se, esta fórmula, no entendimento de que a criação do direito era tarefa única e exclusiva do poder legislativo.

Nesse sentido, o direito estaria somente na norma jurídica, geral e abstrata, cuja validade não dependeria de sua correspondência com a justiça, mas tão somente de ter sido produzida por uma autoridade competente e segundo um procedimento regular.

Sob este ponto de vista, os juízes e tribunais limitavam-se unicamente a reafirmar o que já havia sido estabelecido pelo poder legislativo, pois o julgamento deveria ser apenas um texto exato da lei. Esta compreensão da função jurisdicional do Estado conduziu Montesquieu a concluir que o “poder de julgar” era, de qualquer modo, um “poder nulo” (MARINONI, 2012, p. 25).

Deve-se observar que à época do Estado Liberal, o poder legislativo era formado apenas por representantes da burguesia, não havendo assim nenhum embate ideológico na produção das normas jurídicas. Posteriormente, contudo, o poder legislativo deixou de ser esse espaço de unanimidade de pensamentos e interesses para se tornar um local de divergências, por natureza. E assim se deu à vista da forte influência que grupos de pressão específicos – tais como, sindicatos, associações empresárias, latifundiários – passaram a produzir sobre o poder legislativo, cada um deles atuando junto ao parlamento com vistas voltadas à edição de leis que se demonstrassem favoráveis aos seus próprios interesses (MARINONI, 2012, p. 43).

A partir desta circunstância, passou-se a não mais se conceber a lei como norma geral, abstrata, coerente e fruto da vontade homogênea do parlamento. Sua compreensão passou a corresponder ao resultado da coalizão das forças de vários grupos sociais, adquirindo muitas vezes traços de nebulosidade e egoísmo.

O quadro descrito pôs em evidência a necessidade de submeter à produção normativa legal à conformação com certos princípios de justiça, princípios estes que deviam de ser colocados em uma posição de superioridade em relação à lei.

Da circunstância descrita decorreu que os princípios referidos passaram a ocupar os textos das Constituições, ali alcançando, gradativamente, o patamar de direitos fundamentais, que, conforme ensinamento de Gregorio Peces-Barba Martínez, constitui:

*El conjunto de normas de un Ordenamiento jurídico, que forman un subsistema de éste, fundadas en la libertad, la igualdad, la seguridad y la solidaridad, expresión de la dignidad del hombre, que forman parte de la norma básica material de identificación del Ordenamiento, y constituyen un sector de la moralidad procedimental positivada, que legitima al Estado Social y Democrático de Derecho* (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2004, p. 42).

Estas posições jurídicas, correspondentes aos direitos fundamentais, ao contrário da flexibilidade legal e em decorrência da importância dos bens e interesses que protegem, ostentam certa rigidez. Disso decorre a impossibilidade de que sua modificação seja levada a efeito através de legislação ordinária, exigindo-se, para tanto, alterações do texto constitucional, que, por sua própria natureza, exige processos jurídicos e políticos muito mais elaborados.

Deste modo, a lei perdeu a supremacia absoluta que lhe era peculiar, passando a subordinar-se à Constituição, esta sim, uma norma jurídica dotada de plena eficácia, oponível a toda categoria de sujeitos de direito, dotada de rigidez que dificulta ou impede o retrocesso das posições jurídicas que consagra e protegida por uma série de garantias que se justificam pela importância dos bens jurídicos que resguarda.

Assim sendo, se antes a lei valia por si própria, com o advento desta nova perspectiva a validade das normas de origem legal está subordinada à sua adequação às normas de direitos fundamentais e aos princípios constitucionais.

É importante que se considere que, mais que uma mera alteração no critério de subordinação (da lei para a Constituição), essa mudança de paradigma significou uma transformação que afetou não apenas a concepção do direito, mas também da própria jurisdição.

Com efeito, a partir desta alteração paradigmática, a atividade jurisdicional abandonou sua feição meramente descritiva da lei, passando a adotar uma atitude compreensiva da lei à luz dos princípios de justiça e dos direitos fundamentais.

Essa compreensão, mais que um processo crítico, constitui em si uma tarefa de concretização da norma jurídica. E assim o é porque, a partir desta nova perspectiva de compreensão das normas, legais e constitucionais, a lei deixa de ser objeto de análise externa por parte do poder jurisdicional para se tornar componente da atividade jurisdicional, cujo exercício redundará na construção, no caso concreto, de uma nova norma, tomada não como mero texto legal, e sim como o significado de sua interpretação<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Esta nova perspectiva concretizadora que passou a caracterizar a interpretação das normas jurídicas, correspondente à Nova Hermenêutica, proporcionou a proposição de diversos métodos, quais sejam: o método jurídico ou hermenêutico clássico; o método tópico-problemático; o método hermenêutico-concretizador; o método científico-espiritual; e o método normativo-estruturante. Para conhecimento mais detalhado sobre as diretrizes prescritas por cada um destes métodos de hermenêutica da norma constitucional, consultar CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. 8. reimp. Coimbra: Almedina, 2003, p. 1.174-1.177.

Deste modo, conforme afirma Paulo Bonavides, segundo esta nova forma de interpretar e aplicar as normas jurídicas.

*concretiza-se o preceito constitucional, de tal sorte que concretizar é algo mais do que interpretar, é, em verdade, interpretar com acréscimo, com criatividade. Aqui ocorre e prevalece uma operação cognitiva de valores que se ponderam. Coloca-se o intérprete diante de considerações de princípios, que são as categorias por excelência do sistema constitucional (BONAVIDES, 2015, p. 667, itálico no texto original).*

Assim sendo, segundo afirma Luiz Guilherme Maranoni, a transformação da ciência jurídica implementada pelo Pós-positivismo veio a conferir maior dignidade e responsabilidade à jurisdição, passando esta a ostentar um caráter de atividade essencial com vistas voltadas a dar efetividade aos planos políticos traçados na Constituição, isto é, atribuir concretude aos projetos de Estado e aos anseios do grupo social (MARINONI, 2012, p. 46).

Dentro desta nova forma de perceber a relação entre as normas constitucionais e legais, de acordo com Fredie Didier Júnior, a jurisdição pode ser conceituada como:

“função atribuída a terceiro imparcial (a), de realizar o Direito de modo imperativo (b) e criativo (reconstrutivo) (c), reconhecendo/efetivando/protegendo situações jurídicas (d) concretamente deduzidas (e), em decisão insuscetível de controle externo (f) e com aptidão para tornar-se indiscutível (f) (DIDIER JÚNIOR, 2015, p. 153).

A assertiva referida precedentemente se justifica, primeiramente, porque a jurisdição se constitui em manifestação do próprio poder estatal de decidir imperativamente, isto é, decidir e, em caso de haver resistência respectiva, também imperativamente obrigar, os sujeitos de direito, ao cumprimento de sua decisão. Esta circunstância é suficiente a caracterizar a jurisdição como um poder.

A caracterização da jurisdição como função denota o encargo que detêm os órgãos estatais no sentido de promover a pacificação dos conflitos intersubjetivos, mediante a realização do direito, por intermédio do processo.

Além disso, a jurisdição consiste em uma atividade, já que seu exercício se realiza através da prática de atos protagonizados por um juiz no âmbito de um processo judicial, em cumprimento à função jurisdicional que lhe foi confiada. O instrumento de que o Estado se utiliza para realizar a função jurisdicional é o processo.

Porém, sendo um instrumento, ou seja, um meio para se alcançar um fim, o processo somente se legitima em função dos fins a que se destina. Disso decorre a

importância dos escopos da jurisdição, os quais, segundo Cândido Rangel Dinamarco, podem ser considerados nas feições jurídica, política e social (DINAMARCO, 2013, p. 177 e ss.).

Neste sentido, compreende-se como escopo jurídico da jurisdição diz respeito à realização do direito material. O escopo político da jurisdição, por sua vez, corresponde à realização das garantias de justiça e liberdade decorrentes das estruturas institucionais do poder no Estado democrático.

Ademais, a jurisdição tem por escopo social a pacificação dos conflitos intersubjetivos com justiça, bem assim a conscientização dos indivíduos quanto a seus direitos e obrigações em sociedade, a fim de que possam não apenas reivindicá-los, mas também os defender quando necessário, sem olvidar o cumprimento das suas obrigações.

#### 1.1.2. Efetividade

Segundo Cândido Rangel Dinamarco:

força das tendências metodológicas do direito processual civil na atualidade dirige-se com grande intensidade para a *efetividade do processo*, a qual constitui expressão resumida da ideia de que o *processo deve ser apto a cumprir integralmente toda a sua função sócio-político-jurídica, atingindo em toda a plenitude todos os seus escopos institucionais* (DINAMARCO, 2013, p. 319, original com itálicos).

Disso se infere que as mencionadas tendências atuais no âmbito do processual civil não possuem escopo apenas jurídico. De fato, neste contexto, a efetividade da jurisdição consiste não apenas em fazer cumprir o direito material com justiça (escopo jurídico), eliminando desavenças e insatisfações, mas também se destina a servir de meio educativo geral para conhecimento e exercício dos próprios direitos, além de respeito aos direitos alheios (escopo social), e mais ainda, tem por finalidade assegurar aos indivíduos liberdade para que possam participar ativamente na construção dos destinos da sociedade (escopo político).

Seria impensável imaginar a existência do direito sem a possibilidade de sua fruição plena e de forma concreta. Afinal, de que nos serviria ter algo de que não podemos usufruir?

É precisamente para que os direitos reconhecidos pela ordem jurídica sejam concretizados em favor de todos que existe a tutela jurisdicional, a qual é realizada por meio do devido processo, ou processo justo.

A justeza do processo refere-se não só à esfera de proteção de garantias constitucionais processuais, mas também corresponde à exigência de que ele consista em instrumento de satisfação do direito material subjetivo e de realização dos direitos humanos que encontram abrigo na Constituição, consagrados sob a forma de direitos fundamentais.

Importante destacar as diferenças entre eficiência, eficácia e efetividade das decisões oriundas do exercício da jurisdição. Eficiência diz respeito à regularidade dos atos praticados internamente em dada organização ou grupamento jurisdicional e à harmonia das relações organizacionais, que promovem os efeitos esperados, permitindo o bom funcionamento de setores específicos ou de toda a organização.

Por sua vez, a eficácia diz respeito ao alcance dos objetivos traçados para a atuação das organizações, grupos ou indivíduos, sendo eficaz uma ação que consegue satisfazer os objetivos previamente definidos. Trata-se, aqui, da eficácia da norma em sentido material, que se vincula à relação estabelecida entre seu conteúdo e realidade à qual se aplica<sup>2</sup>.

A efetividade, por seu turno, pressupõe não apenas a realização das condições de eficiência e eficácia, mas ainda a correspondência com as demandas da população (ou mesmo de segmentos da sociedade ou de grupos específicos), sendo, pois, mais abrangente do que a eficiência e a eficácia (GUSTIN; DIAS, 2006, P. 103-104).

Consoante Cléber Lúcio de Almeida:

A efetividade em sentido amplo comporta: (a) elementos da organização dos serviços judiciários e a adoção de procedimentos apropriados à adequada tutela jurisdicional dos direitos (eficiência); (b) indagação sobre a produção dos resultados para os quais tais serviços e procedimentos são dispostos (eficácia); (c) o exame da qualidade de tais resultados, considerando-se como parâmetros o atendimento das demandas sociais relativas à administração da Justiça e o respeito às garantias processuais resultantes de regras e princípios que compõem o ordenamento jurídico e à justiça na solução dos conflitos de

---

<sup>2</sup> Deve ser observado que a **eficácia** de que aqui se trata não deve ser confundido com o tema da eficácia formal das normas jurídicas, que diz respeito ao alcance da possibilidade de aplicação da norma por parte do poder público, impondo-a ao corpo social, a qual é estudada em profundidade por: José Afonso da Silva em SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008; Paulo Bonavides em BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 30. ed. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 240-248; e Luiz Pinto Ferreira em FERREIRA, Luiz Pinto. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 21-41.

interesses submetidos ao Poder Judiciário (efetividade em sentido estrito) (ALMEIDA, 2012, p. 320).

Ou seja, "no basta que haya un acceso sin restricciones a la jurisdicción, sino que ello ha de servir para algo (DIÉZ-PICAZO GIMENEZ, 2008, p. 430). Nesse contexto, constitui constante preocupação no Estado Democrático de Direito atender às aspirações da sociedade, por meio de uma prestação jurisdicional efetiva, que seja ao mesmo tempo a mais célere e a menos onerosa possível.

Contudo, há que se atentar para o cuidado de não se utilizar o processo (e a jurisdição) como instrumento de um decisionismo judicial, como tal compreendida a utilização exacerbada e distorcida, pelo magistrado, das técnicas de hermenêutica e interpretação jurídicas, que finda por conduzi-lo a uma compreensão equivocada da norma aplicada, redundando numa decisão judicial puramente discricionária e subjetivista, no mais completo desacordo com a finalidade do poder jurisdicional que lhe foi confiado.

De igual modo, a celeridade da jurisdição, cuja alta importância justificou ser alçada à categoria de direito fundamental, em caráter de princípio, sob a faceta da razoável duração do processo, conforme estabelecido pelo art. 5º, inciso LXXVIII, da CF/88, há que ser perseguida e alcançada sem o atropelo das demais garantias processuais, constitucionalmente reconhecidas.

O significado da afirmação referida corresponde ao entendimento de que a razoável duração do processo não significa que a prestação jurisdicional deve ser pura, simples e necessariamente rápida, mediante uma avaliação calcada unicamente em um critério de tempo. Significa que, para a tramitação do processo, seja despendido um tempo razoável, que se demonstre necessário e suficiente à resolução do caso concreto, sem dilações inúteis e sem finalidade nenhuma, mas sempre se observando o cumprimento das garantias processuais que estão prevista na CF/88, e que correspondem: ao direito ao devido processo legal (art. 5º, inc. LIV); ao direito ao contraditório e à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, no curso de processos administrativos e judiciais (art. 5º, inc. LV); ao direito à licitude das provas utilizadas processualmente (art. 5º, inc. LVI); assim como ao direito à publicidade dos atos processuais (art. 5º, inc. LX).

É importante que se ressalte que, de acordo com José Afonso da Silva:

A primeira garantia que o texto revela é a de que cabe ao Poder Judiciário o monopólio da jurisdição, pois sequer se admite mais o contencioso

administrativo que estava previsto na Constituição revogada. A segunda garantia consiste no direito de invocar a atividade jurisdicional sempre que tenha como lesado ou simplesmente ameaçado um direito, individual ou não, pois a Constituição já não mais o qualifica de individual, no que andou bem, porquanto a interpretação sempre fora a de que o texto anterior já amparava direitos, p. ex., de pessoas jurídicas ou de outras instituições ou entidades não individuais, e agora hão de levar-se em conta os direitos coletivos também (SILVA, 2014, p. 434).

Isso significa que o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, previsto no referido art. 5º, XXXVI, da CF/88, impõe a proteção dos bens jurídicos que se encontrem sob ameaça ou lesão, por meio de uma tutela jurisdicional que seja “amoldável a todos os tipos de conflito jurídico” e ao mesmo tempo, que esteja “ao alcance de todas as camadas sociais e de todos os titulares de interesses legítimos e relevantes”. Afinal, o povo deseja uma resposta jurisdicional justa, através de um processo igualmente justo, conduzido “por órgãos adequadamente preparados, do ponto de vista técnico, e amplamente confiáveis, do ponto de vista ético” (THEODORO JÚNIOR, 2005, p. 63).

Convém aqui registrar os ensinamentos de José Carlos Barbosa Moreira, acerca dos itens que para ele retratam o programa básico da efetividade processual, que a seguir são discriminados: (a) o processo deve dispor de instrumentos adequados à tutela de todos os direitos; (b) esses instrumentos devem ser utilizáveis do ponto de vista prático; (c) é necessário assegurar as condições propícias à completa reconstituição dos fatos relevantes, para que o convencimento do julgador corresponda à realidade; (d) o resultado do processo deve assegurar à parte vitoriosa o pleno gozo da utilidade específica a que faz jus; (e) é imprescindível alcançar o resultado prático no menor tempo possível e com o mínimo de dispêndio de energia (MOREIRA, 1002, p. 17-18).

De todo o exposto é possível se concluir que uma tutela jurisdicional efetiva corresponde àquele em que se consolida a garantia da prestação jurisdicional justa e adequada, que ocorra dentro de um tempo razoável, que tenha aptidão para harmonizar a celeridade do processo com as garantias processuais constitucionais que representem a participação direta e atuante dos sujeitos processuais na elaboração da decisão judicial respectiva.

Nesse contexto, deve-se entender por adequação a possibilidade de o processo amoldar-se segundo as peculiaridades e exigências do caso concreto, retratando o aspecto da instrumentalidade processual.

A afirmação anterior corresponde a uma realidade em cujo âmbito, para que se alcance o máximo de eficácia e eficiência, o processo deve ser conformado e conduzido de tal maneira que tenha máxima aptidão para melhor tutelar o direito material em discussão, resguardado o respeito às alegações das partes e às provas por estas produzidas.

A partir desta perspectiva, o processo deve se modelar às necessidades das partes, e não do Estado-juiz. É importante que se observe que este entendimento corresponde ao princípio da adequação ou adaptabilidade do processo, o qual informa a exigência de um modelo procedimental passível de flexibilização, segundo as peculiaridades do direito material subjetivo sob julgamento (BEDAQUE, 2009, p. 22-23 e 68-70). Disso decorre, portanto, que as partes têm direito, com *status* de direito humano e fundamental<sup>3</sup>, à efetividade da jurisdição e, também do processo.

A efetividade da jurisdição e do processo, antes referida, consubstancia-se na facilitação da concretização do direito de acesso à justiça, através da simplificação de procedimentos, assim como pela via da adequação do processo ao direito material e às necessidades atuais da sociedade e igualmente através da publicidade dos atos praticados no processo.

Além disso, o processo deve ser desenvolvido perante o juiz natural que tenha competência e habilidade para julgar a causa de maneira independente e imparcial, propiciando às partes o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa.

Diante dessa configuração, o exercício do direito de acesso à justiça é dotado de garantias que estão previstas em normas, com caráter de regras e de princípios<sup>4</sup>, previstas no ordenamento jurídico, devendo, segundo a orientação que emerge destas normas, transcorrer em tempo razoável e com o menor dispêndio possível

---

<sup>3</sup> Sobre a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais, veja-se o teor da nota 13 desse texto.

<sup>4</sup> É importante ter em conta a distinção estabelecida entre normas regras e normas princípios. Nesse sentido, conforme ensinamento de Robert Alexy "as regras são normas que exigem um cumprimento pleno e, nessa medida, podem apenas ser cumpridas ou descumpridas. Se a regra é válida, então é obrigatório fazer precisamente o que ela ordena, nem mais nem menos. As regras contêm, por isso *determinações* no campo do que é fática e juridicamente possível (Alexy, 1988d, págs. 143-4). A forma característica de aplicação das regras é, por isso, a *subsunção* (Robert Alexy *apud* ATIENZA, Manuel. **As Razões do Direito:** . Tradução Maria Cristina Guimarães Cupertino. 3. ed. São Paulo: Landy, 2003, p. 181), já os princípios "*son mandatos de optimización. Exigen que algo se realice en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas. Su forma de aplicación es la ponderación*" (ALEXY, Robert. Los Principales Elementos de mi Filosofía del Derecho. Traducción de A. Daniel Oliver-Lalana). **DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho**, nº 32, 2009, p 67-84. Disponível em: <<http://www.cervantesvirtual.com/obra/los-principales-elementos-de-mi-filosofia-del-derecho/>>. Acesso em: 30-07-17, p. 82).

de energia e de recursos, materiais e humanos, sempre com vistas voltadas a obter uma decisão que seja individual e socialmente justa.

Assim sendo, ressalta-se que de todo o afirmado se apreende que o processo judicial deve estar sempre orientado pela finalidade de tornar concreto o direito reconhecido, atribuindo-se, desta maneira, efetividade à função jurisdicional do Estado.

### 1.1.3. Direito de acesso à justiça

De acordo com Farache (2014) o processo conciliatório almeja concretizar o direito de acesso à Justiça, em seu sentido material, a fim de que o processo civil permita efetivamente à distribuição de Justiça no sentido igualitário. O ato de conciliação, além de promover a celeridade na solução do litígio entre as partes, colabora com de forma razoável com a duração do processo, seja através do impedimento dos recursos procrastinatórios, seja da existência do processo, ou mesmo possibilitando a pacificação social, sem que haja necessidade de intervenção do Poder Judiciário.

Ao descrever sobre a definição de acesso à Justiça, o magistrado J.E. Careira Alvim (2003) elucidou:

Para mim, o acesso à Justiça compreende o acesso aos órgãos encarregados de ministrá-la, instrumentalizados de acordo com a nossa geografia social, e também um sistema processual adequado à veiculação das demandas, com procedimentos compatíveis com a cultura nacional, bem assim com a representação (em juízo) a cargo das próprias partes, nas ações individuais, e de entes exponenciais, nas ações coletivas, com assistência judiciária aos necessitados, e um sistema recursal que não transforme o processo numa busca interminável de justiça, tornando o direito da parte mais um fato virtual do que uma realidade social. Além disso, o acesso só é possível com juízes vocacionados (ou predestinados) a fazer justiça em todas as instâncias, com sensibilidade e consciência de que o processo possui também um lado perverso que precisa ser dominado, para que não faça, além do necessário, mal à alma do jurisdicionado.

O direito de acesso à justiça se relaciona estreitamente com a temática da jurisdição e da efetividade da função jurisdicional, antes analisadas, o que justifica o seu estudo no curso desse trabalho, o que será realizado através da explanação de considerações de caráter geral e, depois, do estudo de suas características.

#### 1.1.3.1. Noções conceituais

O acesso à justiça foi elencado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º., XXXV, como direito fundamental, no ano de 2004, através da Emenda Constitucional nº. 45, foi incluído no texto constitucional, a garantia da razoável duração do processo (art. 5º., LXXVIII), tendo sido tais mecanismos, em associação, apresentados ao cidadão como dispositivo de acesso a uma justiça efetiva, pressupondo, um serviço judiciário de qualidade, pautado ainda na sua prestação em tempo adequado (SOUSA et al., 2017).

De acordo com Parra, Lopes (2011) o acesso à justiça não contempla somente o acesso ao Poder Judiciário, mais o acesso a todos os dispositivos da ordem jurídica constitucional que propicie a defesa dos direitos fundamentais a todos, através de métodos de solução do conflito, sejam eles de caráter judicial ou extrajudicial. Todavia, cabe reiterar que, um dos maiores desafios sobre as garantias dos direitos fundamentais, inerentes a todos os direitos da pessoa humana é possibilitar o efetivo Acesso à Justiça, e em tempo adequado.

Nessa prerrogativa, a investigação a cerca das dificuldades que permeiam e retardam o acesso à Justiça se faz primordial, a fim de se encontrar soluções e formas de resolução para enfrentamento dos obstáculos. Dentre os mecanismos de enfrentamento, a mediação, se configura como uma das formas de garantir o efetivo acesso á justiça, enquanto direito fundamental promulgado na Constituição de 1988. Este dispositivo, enquanto meio de solução de conflito, traz consigo benefícios diversos àqueles que a procuram, ressaltando a autonomia da vontade entre as partes, menor morosidade para solução do conflito, e ainda o conhecimento do mediador dos sentimentos causado pelo processo litigioso às partes que o procuraram (PARRA; LOPES, 2011).

O direito de acesso à justiça corresponde ao "direito que tem qualquer pessoa de recorrer livremente à justiça para defender seus interesses, mesmo que sua demanda seja julgada improcedente. (ROMITA, 2014, p. 203).

Conforme mencionada Maria do Socorro Almeida de Sousa:

O Direito de Acesso à Justiça deve ser compreendido de maneira ampla, correspondendo não apenas à possibilidade de suscitar-se a intervenção do Poder Judiciário em caso de lesão ou ameaça a direito, mas também dizendo respeito à prerrogativa de estar em Juízo, ocupando o polo passivo da demanda judicial em defesa de posições jurídicas ao derredor das quais se firmou controvérsia jurisdicional (SOUSA, 2014, p. 22-23).

Assim do ponto de vista de Parra, Lopes (2011) o acesso à justiça tem por objetivo ofertar as pessoas, a possibilidade de resolutividade de sua lide, mediante tutela do Estado e ainda, ressaltando o acesso à justiça enquanto direito que possibilita o incentivo a promoção dos outros direitos, em que, através dele que se exige a garantia de tutela dos demais direitos, face às lesões ou ameaças de lesões.

Diante disso, Sena (2007) declara que o tema em pauta pode ser compreendido sob distintas perspectivas. Na perspectiva do cidadão, pode-se dizer que é o direito de falar e ser ouvido acesso a um serviço público, o pleno exercício de cidadania. Para a sociedade por sua vez, é uma tutela jurisdicional que seja efetiva e eficaz. Partindo dessa prerrogativa, o exercício da jurisdição se trata, também, de um serviço público, onde a sociedade tem a expectativa que a tutela jurisdicional seja justa, em tempo razoável e com resultados reais e efetivos.

A variedade e a complexidade dos conflitos contemporaneamente existentes exige que a Poder Judiciário seja estruturado de tal forma que possa corresponder às expectativas próprias de sua finalidade, fornecendo respostas que, em quantidade e qualidade, sejam razoavelmente satisfatórias.

Além disso, o exercício desta função estatal deve ser realizado com a máxima aderência possível. E assim deve ser porque, conforme ensina José Roberto dos Santos Bedaque, a eficácia do sistema processual deve ser medida em razão do grau de utilidade para o ordenamento jurídico e a pacificação social (BEDAQUE, 2009, p. 17), tendo o puro tecnicismo importância secundária, devendo assumir um papel instrumental em relação à finalidade anteriormente mencionada.

Significa que o direito de acesso deve ser norteado por uma organização adequada em termos de estrutura, fundada em instrumentos capazes de levar à efetiva realização da justiça, com o poder judiciário composto de modo eficiente, e ainda com a presença de institutos e categorias processuais dotados de técnicas apropriadas à resolução dos conflitos apresentados.

Desse modo, o acesso à justiça deve se configurar como, o acesso a todos os meios de solução de conflitos, dispositivos que almejam salvaguardar e enaltecer todos os direitos fundamentais, por consequência à valorização da dignidade da pessoa humana. Pensado por sua vez, como instrumento capaz de tornar os direitos efetivos, promovedor de justiça social, que assume o compromisso de torná-lo possível aos

indivíduos, em que, a ordem constitucional deve garantir o direito de forma igual para todos (PARRA; LOPES, 2011).

Nesse contexto, o direito de acesso à justiça deve ser analisado sob três vertentes, que correspondem a componentes seus que, uma vez presentes no exercício da função jurisdicional, demonstram-se capazes de atribuir-lhe estrutura concretização. Estes componentes, que serão analisados detidamente a seguir, correspondem: a universalização; a celeridade; e a adequação.

#### 1.1.3.2. Universalização

A universalização do direito de acesso à justiça foi, em um primeiro momento, compreendida como o mero exercício do direito de ação por parte dos sujeitos de direito. Este direito de ação correspondia, então, ao direito de socorrer-se do Estado para que este pusesse em marcha os órgãos jurisdicionais, exercendo, pois, a função jurisdicional que lhe fora confiada.

Esta noção de universalização, porém, sofreu alterações com o avançar da evolução normativa que diz respeito à disciplina do direito de acesso à justiça, para alcançar a feição atualmente vigente, que se demonstra compreensiva de posições jurídicas muito mais elaboradas.

Esta evolução normativa se conduziu no sentido de dilatar o campo de abrangência da justiça, mas não se limitou a isso. A evolução referida, além disso, admite a ruptura, se tal se fizer necessário, de alguns dogmas do formalismo processual, desde que, para tanto, não sejam envolvidas nem relegadas ao segundo plano à segurança jurídica, tampouco as garantias constitucionais que se relacionam com o direito de acesso à justiça e que foram referidas no curso do item 1.1.2 anterior, buscando-se, assim, cada vez mais, difundir-se a justiça.

Dá-se como exemplo da realidade consolidada no marco desta evolução normativa a instituição dos juizados especiais cíveis e criminais, estaduais e federais. De fato, ditos órgãos jurisdicionais primam por uma justiça mais plural e informal, cujas soluções sejam construídas com o concurso da participação ativa das partes, e que, às vistas dos elementos que a caracterizam, demonstram-se melhor vocacionadas à adequada resolução de conflitos de menor potencial lesivo e/ou economicamente irrelevantes.

Assim sendo, este Poder Judiciário com atitudes renovadas passou a concretizar, de modo mais satisfatório, a função jurisdicional da maneira concebida constitucionalmente, ou seja, fornecendo uma solução para o litígio que se instalou no âmbito do convívio social, não apenas extinguindo a ação judicial, pura e simplesmente, em cujo âmbito as soluções respectivas eram perseguidas.

Nesse mesmo sentido, uma sociedade de massas passou a exigir novos tipos de procedimento, daí decorrendo a incrementação do fenômeno da coletivização de demandas. No marco desta realidade, as ações de caráter coletivo, tais como, as ações civis públicas e os mandados de segurança coletivos, ocuparam um espaço relevante.

Paralelamente, no campo da jurisprudência relacionada à matéria analisada, os tribunais superiores passaram atribuir à sua atuação uma perspectiva mais abrangente, notoriamente preocupada com a resolução efetiva de conflitos cujos pressupostos de fato de direito se revelavam recorrentes ou dotados de polêmicas notórias.

Dentro dessa realidade, esses órgãos jurisdicionais, buscando dar respostas a tais demandas, assumiram protagonismo jurisdicional que os alinha a uma espécie de guardiães do ordenamento jurídico. Esta nova forma de exercitar a jurisdição, assumida pelos tribunais superiores brasileiros se faz evidente através do fenômeno da criação de súmulas vinculantes e do advento do instituto da repercussão geral em recursos.

Por outro lado, alguns fatores insistem em dificultar o acesso universal à jurisdição. Dentre tais fatores, é possível mencionar-se, inicialmente, insuficiência de recursos materiais das pessoas carentes, que por vezes impedem o acesso à justiça por parte destes indivíduos. A falta de formação educação formal mínima que habilite estes indivíduos a ter acesso à informação jurídica também corresponde a um obstáculo ao exercício do direito de acesso à justiça.

Também o fomento à cultura do processo se apresenta como um óbice à efetivação do direito de acesso à justiça. De fato, este modo de entender a função jurisdicional do Estado conduz muitas pessoas, físicas e jurídicas, a exercitar este seu direito fundamental de modo indiscriminado, exigindo a prestação jurisdicional em circunstâncias em que as soluções para o conflito sociológico instalado seriam facilmente identificadas sem necessidade de mobilização do Poder Judiciário. Esta situação é agravada em casos em que tais sujeitos de direito somente se dão por contentes e satisfeitos se a solução do litígio se faz através da prolação de uma sentença

judicial, transitada em julgado após a interposição e apreciação de todos os recursos que lhe estejam disponíveis.

Além disso, o sistema recursal vigente, que continua favorecendo demasiadamente a procrastinação das demandas, às vezes de maneira indefinida, contribui para que a efetivação do direito de acesso à justiça seja comprometida.

A ocorrência desses fatores acaba por excluir várias pretensões do próprio sistema de justiça, já que sua ocorrência, isolada ou conjuntamente, muitas vezes impedem que demandas, por vezes dotadas de grande importância no corpo social, sequer sejam submetidas à apreciação do Poder Judiciário.

Também é importante referir que, diante do cenário descrito, um número expressivo de conflitos que são submetidos à apreciação pelo Poder Judiciário não encontram solução adequada, representando, a decisão respectivamente proferida, apenas a extinção do processo, formalmente referindo, mas não correspondendo à resolução da lide sociológica que lhe deu causa.

Diante dessa situação, é possível se notar que universalizar a jurisdição exige a adoção de medidas que atribua à função jurisdicional a capacidade de abranger, o mais maximamente possível, os conflitos sociais que se instalem e que sejam passíveis de solução pela via jurisdicional, sejam, estas soluções, construídas pela via judicial ou pela via extrajudicial.

Todavia, é importante ter-se em consideração que, embora as soluções extrajudiciais sejam aceitáveis e viáveis, há que se ter cuidado com o risco de subverter o princípio da inafastabilidade da jurisdição, pois uma universalização ampliada, de modo exagerado e sem as devidas cautelas, da atividade jurisdicional, pode se demonstrar catastrófica.

Dentro desse contexto, deve-se observar com cuidado a advertência de Rodolfo Camargo Mancuso, ao afirmar que:

Urge, pois, dessacralizar o acesso à Justiça, despojando-o da aura que o tem erigido numa sorte de cláusula pétrea, contexto ainda agravado pelas limitações da capacidade econômico-orçamentária do Estado, diante dos investimentos que seriam necessários para ‘acompanhar’ o vertiginoso crescimento da demanda. O acesso à Justiça deve, assim, desvestir-se dos excessos que o têm feito operar como um perigo ‘convite à demanda’ para, realisticamente, reduzir-se a uma cláusula de reserva, a uma oferta residual, operante num renovado ambiente judiciário, plasmado por duas premissas: (i) os conflitos – inter ou plurissubjetivos – constituem um mal em si mesmos, nisso que acirram a litigiosidade, esgarçam o tecido social, fomentam a cultura demandista e, ao final, engendram os males de um superdimensionamento do Judiciário; (ii) tais conflitos devem ter a solução justa, num bom equilíbrio entre custo e benefício, e serem dirimidos em

tempo razoável, mas não necessariamente pela via judicial, senão que também – e em certos casos, até preferivelmente – por meio dos chamados equivalentes jurisdicionais, tais as formas alternativas de solução de conflitos, nas várias modalidades auto e heterocompositivas. (MANCUSO, 2009, p. 62)

Mauro Cappelletti e Bryan Garth, na obra *Acesso à Justiça*, fizeram um diagnóstico detalhado do sistema jurisdicional e ao final apresentaram a proposta de três ondas renovatórias, com vistas voltadas a atingir o objetivo de vencer os empecilhos relacionados à distribuição de Justiça (CAPELETTI; GARTH, 1988).

A primeira destas três ondas renovatórias corresponde a um movimento em prol da assistência judiciária, com vistas a superar os obstáculos que a pobreza opõe ao ingresso em juízo e acesso à Justiça. A segunda onda renovatória diz respeito à realização reformas necessárias à tutela dos interesses transindividuais, especialmente pela proteção aos consumidores e ao meio ambiente.

A terceira onda, por sua vez, diz respeito à implantação de múltiplas inovações visando a uma espécie de Justiça coexistencial, mais acessível e participativa, com forte tendência à universalidade e, numa expressão, a um processo mais justo. É importante apontar que esta terceira onda reconhece a importância dos meios adequados e consensuais de resolução de controvérsias. Como se percebe, a universalização do acesso à justiça precisa ser compatível com as limitações do Estado, especialmente com aquelas limitações impostas aos Poder Judiciário.

Nesse sentido, é importante reconhecer que aumentar o número de juízes ou a estrutura do Poder Judiciário não é o bastante. Para, além disso, é necessário desenvolver uma nova política pública de tratamento de conflitos, de maneira que a atividade jurisdicional seja racionalizada, tanto no sentido de ofertar soluções jurisdicionais para o maior número possível de litígios, quanto no sentido de ofertar respostas que correspondam à efetiva satisfação do jurisdicionado quanto à solução do litígio que o envolve.

Com esse propósito, o Conselho Nacional de Justiça editou, em 29 de novembro de 2010, a Resolução nº 125, cujo teor sofreu alterações introduzidas à vista do advento da Emenda nº 01, de 31 de janeiro de 2012 e também através da Emenda nº 2, de 08 de março de 2016.

Através do ato normativo referido (Resolução nº 125/2010), o Conselho Nacional de Justiça objetivou desenvolver essa nova cultura pacificadora no Brasil,

substitutiva da cultura de litígio socialmente reinante, tal como é possível constatar-se dos termos do seu art. 1º, parágrafo único, que estabelece que:

Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Novo Código de Processo Civil combinado com o art. 27 da Lei de Mediação, antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

Como se pode depreender o texto transcrito, para o fim de alcançar este objetivo, o Conselho Nacional de Justiça promoveu a institucionalização de outros mecanismos alternativos ao exercício do poder jurisdicional, que se destinam à solução de litígios, dando ênfase às modalidades de resolução de conflitos pela via do consenso, dentre os quais se incluem, por excelência, a mediação e a conciliação.

A Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça estabelece que os meios consensuais de resolução de conflitos sejam ofertados não somente como técnica para o fim de que sejam dirimidas controvérsias endoprocessuais, devendo ser, eles, ofertados, sempre que possível, até mesmo antes da judicialização da disputa.

Com esse intuito, impõe que os tribunais instituam os chamados Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), compostos por servidores e magistrados aposentados, sob coordenação de juízes da ativa, cuja atribuição, de acordo com o art. 7º, da Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, corresponde a:

- I – desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses, estabelecida nesta Resolução;
- II – planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas;
- III – atuar na interlocução com outros Tribunais e com os órgãos integrantes da rede mencionada nos arts. 5º e 6º;
- IV – instalar Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania que concentrarão a realização das sessões de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, dos órgãos por eles abrangidos;
- V – incentivar ou promover capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados, servidores, conciliadores e mediadores nos métodos consensuais de solução de conflitos;
- VI – propor ao Tribunal a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender aos fins desta Resolução;
- VII – criar e manter cadastro de mediadores e conciliadores, de forma a regulamentar o processo de inscrição e de desligamento; (Incluído pela Emenda nº 2, de 08.03.16);
- VIII – regulamentar, se for o caso, a remuneração de conciliadores e mediadores, nos termos do art. 169 do Novo Código de Processo Civil combinado com o art. 13 da Lei de Mediação.

Também foram criados, através da Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, competindo-lhe, nos termos do art. 8º, do ato normativo referido, a "realização ou gestão das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão".

Disso se conclui que os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCC) concentrarão as sessões de conciliação e mediação a cargo dos órgãos por eles abrangidos, podendo, para alcançar seus fins, utilizar-se de recursos materiais e humanos oriundos de outras entidades com as quais os respectivos tribunais, a partir de sugestão elaborada pelo NUPMEC, poderão firmar convênios e parcerias com entes públicos e privados, conforme se conclui da interpretação do art. 7º, VI, da Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça.

A iniciativa do Conselho Nacional de Justiça no sentido de adotar a política pública mencionada corrobora a mudança de perspectiva quanto ao modo de concretizar-se o direito de acesso à justiça, correspondendo ao passo mais recente experimentado pela estrutura judiciária brasileira quanto à questão da efetividade do direito fundamental aludido, contribuindo para que, nos casos concretos, será alcançada a celeridade na solução de conflitos, que passará a ser analisada.

#### 1.1.3.3. Celeridade

O estágio atual do desenvolvimento da sociedade já não comporta a aceitação do brocardo que afirma que “a Justiça tarda, mas não falha”. No mundo contemporâneo, justiça que tarda é, pela sua própria natureza, uma justiça que demonstra de modo evidente e concreta a sua falibilidade.

Esta afirmação decorre da evidência de que a eternização do processo finda por vilipendiar diversas garantias constitucionais, consistindo, por si mesma, a afronta ao princípio constitucional da razoável duração do processo, estampada no art. 5º, inc. LXXVIII, da atual CF/88, passando a ser vista como um mal a ser combatido.

O referido art. 5º, inc. LXXVIII, da CF/88, não é uma norma de aplicabilidade imediata, mas sim um princípio, uma diretriz que serve de nítida

orientação ao legislador e aos operadores do direito. Ou seja, pertence a uma categoria de normas dotadas de eficácia limitada<sup>5</sup>, que, de acordo com José Afonso da Silva,

Não produzem, com a simples entrada em vigor, todos os seus efeitos o essenciais, porque o legislador constituinte, por qualquer motivo não estabeleceu, sobre a matéria, uma normatividade para isso bastante, deixando essa tarefa ao legislador ordinário ou a outro órgão do Estado (SILVA, 2008, p. 82).

Nesse sentido, algumas modificações infraconstitucionais que buscam atribuir a estas normas predominantemente programáticas maiores níveis de eficácia, conferindo cada mais celeridade à tramitação do processo e, conseqüentemente, à concretização da prestação jurisdicional, foram implementadas.

Sem embargo, os resultados alcançados através destas iniciativas legiferantes não foram, ainda, objeto de aferição, razão pela qual é não possível identificar-se com exatidão os resultados que foram alcançados e, conseqüentemente, avaliar-se a sua efetividade.

Dentre as iniciativas normativas referidas anteriormente, inclui-se a alteração das normas processuais no sentido de diminuir os níveis de formalidade no curso da tramitação dos processos, o que corresponde à simplificação de procedimentos (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2013, p. 32). No entanto, estes esforços não podem ser utilizados irrestritamente, nem todas as formalidades podem ser eliminadas, eis que muitas delas foram estabelecidas sob o manto do devido processo legal, justamente com o escopo de conferir a salvaguarda da segurança jurídica.

Dentro desta perspectiva, a simplificação de procedimentos que as alterações legislativas promovem somente podem incidir sobre aquelas formalidades que demonstrem ser inúteis, razão por que merecem se descartadas. Dentro desta vertente de simplificação dos atos processuais com vistas voltadas a alcançar-se uma maior celeridade na entrega da prestação jurisdicional, os meios consensuais de resolução de conflitos são apresentados um poderoso mecanismo de concretização deste objetivo.

---

<sup>5</sup> É importante atentar que a eficácia das normas de que ora se trata corresponde à eficácia formal das normas jurídicas, que não deve ser confundida com a sua eficácia material, referida no item 1.1.2. anterior. Nesse contexto, de acordo com José Afonso da Silva (2008, p. 82), quanto à eficácia formal, as normas jurídicas se classificam em: normas de eficácia plena e aplicabilidade direta, imediata e integral, porque produzem efeitos desde que se inicia a sua vigência; normas de eficácia contida e aplicação imediata, porque sob alguns aspectos não podem ser inteiramente aplicadas; e normas de eficácia limitada ou reduzida porque, mesmo se iniciando a sua vigência, elas não produzem efeitos imediatos<sup>5</sup>. Acerca desse assunto também podem ser consultados Paulo Bonavides (2014, p. 240-248) e Luiz Pinto Ferreira (1998, p. 21-41).

Isso se deve, notadamente, à informalidade que caracteriza estes mecanismos de resolução de litígios judiciais. Todavia, mesmo esta via simplificada de resolução de conflitos não dispensa a observância de formalismos, ainda que em níveis muito mais suaves que os métodos de heterocomposição das demandas.

De fato, quando da utilização de métodos consensuais para solução dos litígios, embora não se possa eliminar por completo o formalismo do procedimento, sendo possível abrandar sensivelmente esta característica dos atos procedimentais,

Para este fim, são adotadas algumas práticas e técnicas devem ser observadas. Dentre as práticas referidas, destacam-se: a profissionalização de conciliadores e mediadores; a distinção entre os diversos métodos consensuais de solução de conflitos a realização da correta identificação do método resolutivo a ser aplicado ao caso concreto, a partir da análise do conflito apresentado; a interlocução constante e satisfatória entre todos os operadores do direito envolvidos na resolução do conflito, tais como, advogados públicos e privados, magistrados, membros do Ministério Público, e serventuários da justiça.

Convém assinalar que nos meios consensuais de resolução de conflitos as partes devem chegar ao consenso de forma legítima, sem argumentações falaciosas, sem sujeições ou imposições de qualquer natureza.

Para alcançar essa harmonia, em geral se demanda algum tempo. Além disso, o processo de construção deste estado de harmonia não embute em si nenhuma garantia de sucesso, razão por que algumas vezes o procedimento, embora aplicado de modo correto, não alcança o êxito esperado.

Apesar dessa circunstância, a aparente “perda de tempo” na discussão das tratativas, quando não está ainda definido o desfecho da tentativa de resolução consensual do conflito, não corresponde, necessariamente, a um retardo no andamento da ação judicial.

Em verdade, em caso de êxito da tentativa de resolução da demanda pela via consensual, estará configurada uma abreviação temporal da entrega da prestação jurisdicional efetiva, pois tal solução consensual eliminará a possibilidade de recursos e procedimentos executórios das mais variadas espécies, medidas essas que tendem a ser utilizadas pelas partes litigantes no caso de a demanda prosseguir para solução pela via tradicional adjudicada, com prolação de sentença, em virtude da qual, frequentemente, remanescem uma litigiosidade que tende ilimitadamente no tempo e nos espaços.

Desta forma é que a implantação dos meios consensuais de resolução de conflitos pretende não apenas incrementar a atividade jurisdicional, melhorando sensivelmente níveis de celeridade, mas também incutir em todas as pessoas envolvidas no processo judicial uma cultura da pacificação, em cujo seio seja amplamente reconhecido que a resolução da demanda que seja construída pelas próprias partes litigantes, além de se demonstrar extremamente democrática, está mais vocacionada a oferecer às partes envolvidas soluções satisfatórias, tal como é objetivo dessa nova política de justiça.

#### 1.1.3.4. Adequação

Se a universalização do direito de acesso à justiça corresponde a dar-lhe mais amplitude e a celeridade se relaciona com a agilidade no sentido de solucionar o conflito estabelecido, a adequação confere ao direito de acesso à justiça um elemento qualitativo relacionado com as respostas jurisdicionais que são ofertadas no caso concreto.

É certo que a universalização do direito de acesso à justiça finda por provocar um grande incremento nos níveis de judicialização dos conflitos de interesses, pois um de seus objetivos é justamente combater a litigiosidade contida, restabelecendo o equilíbrio provocado pelo descumprimento das normas jurídicas. A promessa de uma resolução mais rápida, menos informal e com baixo custo ocasionou um aumento nos níveis de demandas no âmbito dos juizados especiais.

Isso porque demandas de baixo potencial ofensivo, que antes não eram tidas pelas partes como litígios que merecem os investimentos, materiais e imateriais, que um processo judicial inclui, passaram a ser objeto de postulação perante o Poder Judiciário.

Por essa razão, no intuito de dar as respostas adequadas e satisfatórias a tais categorias de demandas judiciais, os juizados especiais priorizam a métodos consensuais de solução de conflitos, mediante a utilização de técnicas conciliatórias e de mediação.

Desta maneira, estes órgãos jurisdicionais passaram a adotar um modelo de solução baseado em uma arena de composições de caráter autônomo, em cujo âmbito a participação das partes interessadas na solução do conflito assume importância vital.

Assim sendo, enquanto no modelo tradicional, cuja nota de destaque corresponde à resolução do conflito pela via heterônoma, correspondente à prolação de uma sentença judicial ou à decisão proferida por um árbitro que, pondo-se equidistante dos contendores, profere uma decisão acerca do litígio, nos juizados especiais, em cujo âmbito predomina a cultura da pacificação e da resolução consensual dos conflitos, prevalecem os acordos, as soluções negociadas (SADEK, 2005, p. 279).

A solução dos conflitos com a participação direta e ativa das partes interessadas as conduz, conjuntamente, a uma sensação de satisfação e de vitória, o que demonstra que, solucionando-se as demandas através destes métodos consensuais, alcança-se não apenas a solução da lide processual, mas também a solução da lide que se havia instalado no seio da sociedade.

Embora no âmbito dos juizados especiais seja priorizada a aplicação dos métodos consensuais de solução de conflitos, em caso de insucesso dos meios consensuais, estes órgãos jurisdicionais devem estar prontos para o fim de solucionar o litígio pela via tradicional, ou seja, através da prolação de sentença judicial. Mas, em tais casos, serão utilizados procedimentos bem mais simples, dotados de maior celeridade, caracterizados pela informalidade e também menos custosos que os procedimentos tradicionais. Ou seja, a solução do litígio será entregue pelo Poder Judiciário ao jurisdicional de uma maneira mais adequada à resolução de litígios com baixo grau de complexidade.

Além da introdução, no sistema de justiça brasileiro, dos métodos consensuais de solução de conflitos enumerados, também outras figuras processuais foram instituídas ou aprimoradas com o objetivo de aprimorar a prestação jurisdicional. Desta maneira, atribui-se ao sistema de justiça brasileiro a capacidade de corresponder às expectativas, dos membros do corpo social, no sentido de solucionar os conflitos judicializados de modo mais célere, efetivo e satisfatório.

Como exemplos destas figuras processuais voltadas a, ao lado dos métodos consensuais de solução de conflitos, atingir os objetivos antes mencionados, merecem ser discriminadas: a reformulação do instituto das tutelas provisórias, o incidente de resolução de demandas repetitivas; a ampliação dos poderes atribuídos ao relator dos processos nos órgãos jurisdicionais colegiados, com o objetivo de conferir mais ampla racionalidade à prestação jurisdicional e a eliminação da figura do revisor nos julgamentos de órgãos colegiados.

Deste modo, a adequação, no que diz respeito ao direito de acesso à justiça, corresponde ao aperfeiçoamento do sistema de justiça quanto à gestão de conflito judicializados, com a instituição de outros meios de assegurar direitos e fazer cumprir deveres, a fim de que se promova o acesso à justiça com celeridade e universalização.

## **1.2. Flexibilização do procedimento judicial tradicional e métodos adequados de solução de conflitos**

No curso deste item se estuda a flexibilização do procedimento judicial tradicional, pondo-se em relevo a inserção dos meios relacionada com os meios adequados de resolução de conflitos, analisando sua inserção no universo processual, para assim identificar o objeto central de estudo, qual seja, a conciliação, no âmbito desta realidade.

Para este fim, formula-se uma abordagem sobre processo e procedimento. Após, são analisados as categorias de processo e de procedimento para, finalmente, analisar-se, neste contexto, os meios consensuais de solução de conflitos.

### **1.2.1. Processo e procedimento: generalidades**

O estudo mais preciso de processo e de procedimento demonstra ser conveniente que, de início, sejam estabelecidas compreensões de um de outro, a partir do que é possível identificar-se suas distinções. O termo processo não era utilizado no âmbito do Direito Romano, tendo sido empregado pela primeira vez já na Idade Média, por parte dos canonistas.

Nosso vernáculo nos apresenta-nos um rol muito amplo de significados atribuídos à palavra processo, podendo-se elencar, neste sentido, aquela que o conceitua, em acepção geral como a "sequência contínua de fatos ou operações que apresentam certa unidade ou que reproduzem com certa regularidade; andamento; desenvolvimento marcha" e em sentido jurídico como "conjunto das peças apresentada por uma outra parte para servir à instrução e ao julgamento de uma questão; autos" (HOAISS, 2009, p. 1.554).

Etimologicamente, tem origem no grego *prosek*, que significa “vir de trás e ir para adiante”. Com base nessa etimologia, durante muito tempo o processo foi tido

como mera sucessão de atos processuais (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2013, p. 285).

Atualmente, porém, sabe-se que o processo é algo bem mais complexo e sua compreensão pode se fazer a partir de uma perspectiva ampla, ou formal, ou a partir de uma perspectiva restrita, ou substancial. Sob o ponto de vista amplo, ou formal, o processo compreende qualquer combinação de atos com vistas a um objetivo conclusivo. Nesta acepção, processo se confunde com procedimento.

Sob a perspectiva restrita, ou substancial, o processo assume um sentido nitidamente técnico, constituindo o instrumento através do qual o Estado-Juiz, ou qualquer sujeito de direito a que este acometa a função jurisdicional, exercer o poder jurisdicional, que corresponde ao poder-dever de dizer o direito de forma definitiva, dirimindo as controvérsias que justificaram a intervenção estatal pela via do exercício da sua função jurisdicional. Também no âmbito do processo, a parte autora da ação judicial exerce o direito de ação e a parte demandada, ou réu, exerce seu direito de defesa.

Neste esquema de relação jurídica, estabelecida entre quem exerce o poder jurisdicional e cada uma das partes litigantes (autor e réu), insere-se o titular do poder jurisdicional, ou seja, o juiz, estabelecendo-se, então, uma relação jurídica dotada de natureza processual, que é distinta da relação jurídica de direito material que deu causa ao litígio (CHIOVENDA, 1998, p. 77-88). Trata-se, a descrição enunciada, da clássica teoria do processo como relação jurídica autônoma, amplamente aceita pela doutrina nacional.

Esta teoria do processo como relação jurídica autônoma foi originalmente desenvolvida por Oskar Von Bülow em 1868 e a partir dela muitas outras foram desenvolvidas, dentre elas se destacando: a teoria do processo como contrato, erigida por Pothier; a teoria do processo como quase-contrato, desenvolvida por Guényvau; a teoria do processo como instituição, elaborada por Coutore; a teoria do processo como entidade jurídica complexa, sustentada por Foschini; a teoria do processo como situação jurídica, defendida por Goldschmidt; a teoria do processo como procedimento em contraditório, elaborada por Fazzalari (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2013, 286-290).

Para Enrique Tullio Liebman, o processo constitui uma série de atos jurídicos que se sucedem e são ligados por uma finalidade comum, qual seja, a prestação jurisdicional consubstanciada na sentença, que só é alcançada através do

exercício de direitos, deveres e ônus entre os sujeitos do processo (LIEBMAN, 1985, p. 33).

A maioria da doutrina brasileira adota este conceito. Por meio dele e por meio dele é possível que se identifiquem suas duas facetas, a ampla, ou substancial, e a restrita, ou formal, sendo, igualmente, possível identificar-se a relação jurídica processual e o procedimento. Assim sendo, observa-se que a noção de processo é puramente finalística, teleológica, com vistas voltadas ao resultado que se pretende obter com sua utilização.

Nesse sentido, o processo deve ser compreendido como um conjunto dos atos indispensáveis à consecução da tutela jurisdicional, que é proveniente do Estado-Juiz ou de quem, por sua indicação, exerça a função jurisdicional, e que é aplicado em um determinado caso concreto, podendo, o processo, conter um ou mais procedimentos ou até mesmo um procedimento incompleto.

Efetivamente, para que se compreenda com precisão a afirmação anterior, se não interposição de recurso à vista de sentença em cujo teor se empreendeu a análise meritória em sede de primeira instância judicial, tem-se somente um procedimento; se, diversamente, ocorre à interposição de recurso em decorrência da prolação desta sentença, estarão presentes dois procedimentos, um correspondente à análise do processo em primeira instância e outro referente à análise do processo em segunda instância de julgamento; se o processo referido for extinto sem resolução do mérito, estar-se-á diante de um procedimento incompleto.

Por sua vez, procedimento significa, em acepção geral, a "modo de fazer (algo); técnica; processo; método" e em sentido jurídico a "forma estabelecida por lei para se tratarem as causas em juízo e para o cumprimento dos atos e trâmites do processo" (HOAISS, 2009, p. 1.554).

Do ponto de vista etimológico, o termo procedimento remonta ao latim *procedere*, que significa "seguir adiante, andar para frente". A aparente semelhança na etimologia das palavras processo e procedimento finda conduzindo muitos a confundir seus significados.

Porém, procedimento não tem o mesmo sentido que processo, pois representa um meio exterior utilizado do princípio ao fim para alcançar o objetivo almejado. Isso significa que o procedimento representa a embalagem ou o recipiente, e o processo, o conteúdo.

Paulo Heerdt bem sintetiza a temática sob estudo, ao afirmar que “se o processo é um conjunto de atos que visam a um efeito jurídico final, procedimento será o modo ou a forma como se desenvolvem estes atos, ou seja, o conjunto de normas que estabelecem a conduta a ser observada no desenvolvimento da atividade processual” (HEERDT, 1991, p. 81).

Sob este ponto de vista, o procedimento representa a dinâmica do processo, a maneira pela qual os vários atos se relacionam na série que constitui o processo, denotando o modo como este atua em juízo, ou seja, o seu movimento, sendo de somenos importância a marcha tomada para atingir o seu objetivo final – podendo corresponder a uma sentença (declaratória, constitutiva ou condenatória), à apuração da quantia devida ao credor (liquidação da sentença), à satisfação do direito (cumprimento da sentença ou processo de execução) ou à assecuração de uma garantia (tutela cautelar).

Enquanto processo deve ser compreendido como uma unidade formada por vários atos que começam com a apresentação e aceitação da lide em juízo, terminando das várias formas admitidas em lei, o procedimento corresponde ao modo de ser do processo, à maneira como ele se desenvolve.

Assim sendo, o procedimento pode ser ordinário, sumário, sumaríssimo ou especial; pode assumir tramitação breve ou dilatada; pode se exercitar por via escrita ou oralmente; pode concretizar-se em instâncias variadas; pode ser realizado com ou sem período especificamente destinado à produção de prova.

Desta maneira, sem a efetiva existência de procedimento não é possível que se defina o que seja processo, pois o procedimento constitui a própria estrutura da relação jurídica processual.

O procedimento é estabelecido em lei como um itinerário a ser percorrido para que se obtenha a tutela jurisdicional, que é proveniente do Estado-Juiz ou por quem exerça a função jurisdicional que lhe é peculiar. Esta legislação estabelece os atos a serem praticados, as formas segundo as quais estes atos devem ser praticados, as posições de cada sujeito (se situada no pólo ativo ou no pólo passivo do litígio), os prazos a serem observados, que correspondente à dimensão temporal do processo.

Assim sendo, de acordo com Kazuo Watanabe, sem o procedimento, a relação jurídica processual não teria uma forma definida (WATANABE, 2000, p. 122). Embora não chegue a configurar uma ciência autônoma em relação ao processo, o procedimento não deve ser visto como mera ordenação de atos, sem qualquer condicionante. Ele deve,

ao revés, ser realizado em contraditório e observando os prazos e as garantias necessárias para que as partes possam alegar suas razões, produzir provas, cooperando para a formação do convencimento do julgador (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2013, p. 290-293).

Desse modo, para que haja devido processo legal, faz-se necessário que o procedimento respectivamente observado se desenvolva de modo regular, com observância de todos os seus elementos e corolários, sem olvidar o prazo de duração, que deve ser razoável. Acerca deste tema Fernando da Fonseca Gajardoni bem sintetiza a questão, fazendo-o nos seguintes termos:

Enquanto o processo é um instrumento de atuação da Jurisdição, para exercício do direito de ação e de defesa, composto, como regra, de inúmeros atos processuais que o levam do pedido inicial ao final provimento, o procedimento é o modo, a maneira como esses diversos atos processuais se combinam em contraditório (sua ordem, forma, prazo), algo que é determinado pela lei ou pelas circunstâncias ligadas à pessoa ou à causa (GAJARDONI, 2007, p. 50).

A fim de melhor explicar o que diferencia processo de procedimento, Fernando da Fonseca Gajardoni usa uma metáfora, afirmando que:

O processo seria um veículo (instrumento) de transporte de carga (Jurisdição, Ação e Defesa). O procedimento seria o tipo de veículo utilizado para o transporte desta carga, alguns mais rápidos, outros mais lentos, alguns que vão pelo ar, outros pelo mar, outros pelo chão, todos, entretanto, com o mesmo propósito: levar o veículo (processo) até o seu destino final (provimento jurisdicional) (GAJARDONI, 2007, p. 50).

Tendo-se estabelecido estas noções, faz-se oportuno estudar a classificação atribuída a processo e a procedimento.

### 1.2.2. Classificação dos processos

Os autores apresentam várias classificações para o processo. Como ensina Francisco Carnelutti, a primeira das classificações que se enseja diz respeito à natureza do processo. Quanto a este aspecto, o processo se classifica em contencioso e voluntário (CARNELUTTI, 1999, p. 73).

Quando o objetivo do processo é solucionar a lide existente entre as partes interessadas, que se estabeleceu em razão de uma situação de plena incongruência de gozo do direito disputado entre os adversários, tem-se o processo contencioso.

Conforme José Frederico Marques, o processo voluntário, por sua vez, corresponde àquele em que a finalidade do processo não é propriamente solucionar um

conflito em si, mas sim evitar que a disputa em questão ocorra ou, já estando instalado o litígio, eternize-se (MARQUES, 2000, p. 113). Também denominado processo de jurisdição voluntária ou graciosa, esta modalidade de processo se configura quando o Poder Judiciário intervém no caso concreto simplesmente com o objetivo de conferir validade ao negócio jurídico privado.

É importante ressaltar que doutrinariamente, muitos autores entendem que na jurisdição voluntária não existe um processo propriamente dito, mas apenas um procedimento, uma vez que em seu âmbito não se configura, precisamente, um conflito de interesses. Na direção deste entendimento inclinam-se Giuseppe e Piero Calamandrei (*apud* SAAD, 2007, p. 301).

A matéria em questão não é desprovida de discordâncias. E elas se fazem sentir na legislação que trata do tema, como é possível constatar-se a partir da análise da legislação processual civil brasileira, visto que, especificamente nos artigos 719 e seguintes do CPC/2015, é utilizada a expressão procedimento de jurisdição voluntária.

Na esfera processual trabalhista, por sua vez, a recém-aprovada reforma trabalhista, dentre as numerosas alterações que promoveu no texto da CLT, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro processo de jurisdição voluntária, a ser utilizado com o objetivo de promover a homologação de acordos que tenham sido pactuados extrajudicialmente pelas partes interessadas.

Sob outro prisma, o processo é classificado, quanto à natureza dos sujeitos que o protagonizam em processo individual e processo coletivo. A primeira destas modalidades diz respeito aos processos que se destinam à tutela dos interesses de indivíduos considerados de *per si*. O processo coletivo, por sua vez, de acordo com o disposto no art. 82, do CDC, corresponde àquele em que se promove a defesa de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos<sup>6</sup>.

Quanto a este tema, Francisco Meton Marques de Lima ensina que a diferença entre o processo individual e o processo coletivo está nos sujeitos, pois no segundo caso:

---

<sup>6</sup> Nesse sentido, deve-se atentar para o fato de que, de acordo com o disposto no art. 81, do CDC, **interesses ou direitos difusos** são aqueles transindividuais, de natureza indivisível, que pertencem a um grupo indeterminado de pessoas vinculadas por circunstâncias de fato; **interesses ou direitos coletivos** são aqueles de caráter transindividual que pertencem a um grupo, categoria ou classe de pessoas que estão vinculadas entre si ou com a parte adversa por uma relação jurídica subjacente; **interesses ou direitos individuais homogêneos** são aqueles que cuja origem correspondente ao mesmo fato relacionado a um grupo de pessoas que podem ser identificadas.

Seus sujeitos não são as pessoas físicas, mas os grupos, representados pelas entidades sindicais. Os grupos se constituem de empresas, ou de trabalhadores, unidos por laços instintivos de solidariedade, tendo em vista os interesses comuns e a identidade de condições de vida (LIMA, 2013, p. 266).

Nesse sentido, são três as modalidades de processo enunciadas: processo de conhecimento ou processo de execução<sup>7</sup>. O processo de conhecimento é a modalidade processual através da qual o sujeito de direito invoca a jurisdição, almejando obter uma sentença que ponha termo à lide, dispersando o estado de dúvidas que paira sobre o direito material em litígio. Neste tipo de processo, o julgador deve conhecer de toda a matéria controvertida, analisando-a detidamente, para ao final emitir uma decisão que irá acolher ou rejeitar a pretensão deduzida pelas partes em juízo.

Por sua vez, o processo de execução é o meio processual através do qual o Estado, no exercício de sua função jurisdicional, através de medidas coercitivas ou de sub-rogação incidentes sobre a pessoa ou seu patrimônio, atua com o propósito de satisfazer o comando do título executivo quando este não é obedecido de forma espontânea.

O advento do assim denominado processo sincrético, tanto no que tange às tutelas específicas (quais sejam, a obrigação de fazer, a obrigação de não fazer e a obrigação de entregar), quanto à tutela condenatória de obrigação de pagar, já não se alude à execução da sentença como processo autônomo, fazendo-se referência, a partir de então, ao cumprimento da sentença, sem que para tanto seja necessária à instauração de uma nova relação jurídica de natureza processual, como ocorria anteriormente, sob a vigência do CPC/1973. Assim sendo, no seio da nova realidade processual civil instalada a partir do advento do CPC/2015, sendo esta considerada simplesmente como uma nova fase do processo já existente.

É importante ressaltar que a alteração referida somente alcançou os títulos executivos oriundos de decisões judiciais. Diversamente, o processo de execução segue

---

<sup>7</sup> O processo cautelar, que era previsto no CPC/1973, não foi contemplado no âmbito do CPC/2015. Sem embargo desta circunstância, as intervenções jurisdicionais de natureza acautelatória continuam fazendo parte dos mecanismos processuais disponibilizados pela legislação processual civil, embora hajam assumido, com o advento do CPC/2015, a condição de medidas cautelares, não possuindo o *status* de processo. Sob o manto da legislação processual civil atual, estas medidas acautelatórias são disciplinadas na parte geral do CPC/2015, especificamente no seu Livro V (Da Tutela Provisória), não possuindo, portanto, nenhuma autonomia em relação ao processo principal respectivo, seja ele de conhecimento, seja de execução, que estão disciplinados no curso do parte especial da norma processual coletiva, especificamente em seus Livros I e II.

fazendo parte do ordenamento jurídico processual civil brasileiro, podendo ser utilizado para o fim de proceder à execução dos títulos executivos extrajudiciais.

### 1.2.3. Classificação do procedimento

Na seara processual civil, o processo de conhecimento abrange dois procedimentos: o procedimento comum; e os procedimentos especiais. O procedimento comum destina-se a aplicação geral para quase todas as ações judiciais. O procedimento especial, por sua vez, é aplicado às ações de cognição específica, de que são exemplos as ações de consignação em pagamento, as ações alusivas a questões de família, as ações possessórias, as ações de divisão e demarcação de terras particulares, as ações de dissolução parcial de sociedade, as ações de inventário e partilha, os embargos de terceiro, a ação monitória, oposição e os procedimentos de jurisdição voluntária, dentre outras ações judiciais.

O procedimento comum, por sua vez, subdivide-se ordinário e sumaríssimo<sup>8</sup>. Na esfera laboral, o processo de conhecimento também possui dois procedimentos: o comum, que se subdivide em procedimento ordinário, procedimento sumário e procedimento sumaríssimo; e o especial, que é utilizado para fins de tramitação de ações específicas, previstas na CLT, no CPC/2015 ou ainda em legislação esparsa. Os procedimentos sumaríssimo e ordinário são os mais utilizados no processo trabalhista.

### 1.2.4. Procedimentos no direito processual do trabalho

No âmbito do direito processual do trabalho são admitidos três tipos de procedimento, quais sejam: o procedimento ordinário; o procedimento sumário; o procedimento sumaríssimo; e outros procedimentos especiais.

É importante que sejam conhecidos detalhes sobre os procedimentos observados no curso das ações trabalhistas, para que se compreenda, neste contexto, o lugar ocupado pela conciliação.

---

<sup>8</sup> O procedimento sumário previsto nos arts. 275 e seguintes do CPC/1973, que era reservado a causas de menor complexidade e valor econômico reduzido, não foi contemplado no CPC/2015, tendo passado, tais demandas, a serem regidas pelo procedimento sumaríssimo, regrado pela Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.

#### 1.2.4.1. Procedimento ordinário

Desde a redação original da CLT, que data de 1º de maio de 1943, até o início dos anos 1970, havia previsão apenas do procedimento (rito) ordinário, regulado nos artigos 837 a 852 da norma consolidada.

A característica marcante do rito ordinário era, então, a concentração dos atos processuais em um único procedimento, esta diretriz decorria dos termos do art. 849, da CLT, que estabelece que as ações individuais trabalhistas devem ser solucionadas em apenas uma audiência, que será contínua, nela se realizando desde a conciliação, passando pela defesa, exaurindo-se a produção de prova e proferindo-se o julgamento da lide.

Contudo, paulatinamente esta norma específica deixou de encontrar eficácia material, caindo em desuso. Tal circunstância se deveu ao aumento exacerbado no número de demandas ajuizadas, sem o correspondente crescimento da máquina judiciária, mas também decorreu do aumento do grau de complexidade dos novos conflitos levados à apreciação jurisdicional, que passaram a exigir uma instrução processual mais prolongada.

Assim sendo, do ponto de vista prático, a audiência do procedimento ordinário trabalhista, que originariamente era una, passou a ser dividida em três partes, a saber: a audiência inaugural de conciliação e de formulação de defesa; a audiência em cujo curso se leva a efeito a instrução probatória; a audiência de julgamento da ação trabalhista<sup>9</sup>.

O primeiro momento de realização da audiência na esfera processual trabalhista, correspondente àquele em que ocorre a audiência inaugural de conciliação e de formulação de defesa, as partes devem comparecer acompanhadas ou não de seus representantes processuais, entre eles os respectivos advogados.

A ausência injustificada do autor a esta sessão implicará o arquivamento do processo. Acaso o réu não compareça a dita sessão de audiência, deverá ser reconhecida a sua condição de revel.

É importante ter-se em consideração que, em se tratando, a parte demandada, de uma empresa, não se exige a presença dos seus sócios ou proprietários,

---

<sup>9</sup> Conforme se extrai da lição de Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 322-323). Em sentido contrário, registre-se o entendimento de Francisco Meton Marques de Lima, para quem a *audiência* continua sendo única, o que se divide são as sessões (LIMA, 2013, p. 339).

sendo-lhes facultado fazer-se substituir pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos e cujas afirmações obrigarão a parte reclamada, conforme estabelecido no art. 844, da CLT).

No caso de ações individuais plúrimas ou ações de cumprimento, os trabalhadores podem fazer-se representar pelo sindicato da categoria profissional a que pertencem. Além disso, se por doença ou qualquer outro motivo relevante devidamente comprovado o empregado não puder comparecer à sessão, pode-se fazer representar por outro empregado que pertença à mesma profissão ou pelo sindicato de sua categoria profissional (art. 843, da CLT).

Uma vez iniciada a sessão de audiência, ao magistrado compete propor a conciliação do litígio, constituindo, esta, uma importante fase de tramitação do processo judicial trabalhista.

Em caso de as partes entabularem uma conciliação, será lavrado o termo acordo, com especificação de todas as cláusulas e prazos de cumprimento das obrigações estipuladas, inclusive as cláusulas penais para o eventual caso de inadimplemento do acordo. Os protagonistas do processo (reclamante, reclamado e magistrado), devem, então, assinar a ata de audiência, em cujo bojo deve constar termo de acordo pactuado (art. 846, §1º, da CLT).

Deve ser observado que, com a implantação do processo judicial eletrônico, dispensou-se a assinatura do termo de acordo pelas partes pactuantes<sup>10</sup>. Quanto aos seus efeitos, nota-se, dos termos do art. 831, parágrafo único, da CLT, que a decisão judicial que homologar o acordo corresponderá a uma sentença irrecorrível, salvo para fins previdenciários quanto às contribuições que lhe, em sua razão, fizerem-se devidas.

Acaso não pactuem, as partes, um acordo nesta primeira fase processual, dever ser oportunizada, à parte reclamada, a apresentação de sua defesa, o que pode ser realizado de forma escrita, o que mais usualmente ocorre, ou de modo verbal, caso em que a parte demandada disporá de até vinte minutos para este fim, tal como o estabelece o art. 847, da CLT).

Convém observar que no âmbito do processo judicial eletrônico, o réu geralmente protocoliza a defesa nos autos antes da hora designada para a audiência. Apresentada a defesa, dá-se vista à parte adversa, facultando-lhe impugná-la no prazo de vinte minutos (se a impugnação for oral) ou dez dias (se escrita).

---

<sup>10</sup> A disciplina atribuída ao processo judicial eletrônico foi estipulada através da Lei nº, 11.419, 19 de dezembro de 2006.

Em caso de findar-se a audiência inaugural do rito ordinário sem que as partes pactuem uma conciliação, o juiz, após as providências acima descritas, designará nova data para audiência de instrução do feito, ficando todos os presentes automaticamente intimados.

O comparecimento de ambos os litigantes a esta audiência também é obrigatório, sob pena de ser aplicada àquele que não compareceu sem apresentar uma justificativa respectiva a confissão quanto à matéria de fato em questão.

Nesta sessão, serão colhidos os depoimentos pessoais de cada parte, iniciando-se geralmente pelo trabalhador. Sem embargo desta orientação geral, o magistrado pode deliberar pela inversão da ordem de oitiva das partes, desde que esta sua decisão seja mais compatível com o resultado do rateio do ônus das prova, considerado cada caso em concreto.

Além disso, é importante referir que, para o fim de que se veja preservada a lisura da coleta das provas, evitando-se que os depoimentos que serão colhidos em seguida sejam acomodados ao sabor dos interesses das partes, o representante da parte reclamada deve aguardar fora do recinto até o momento de sua participação ativa, tal como estabelece o art. 385, § 2º, do CPC/2015, que tem aplicação supletiva ao processo do trabalho, uma vez que, neste caso, encontram-se atendidos os pressupostos para tanto necessários, estabelecidos pelo art. 769, da CLT (omissão da legislação especializada e compatibilidade com as normas, de princípio e de regra, de direito processual do trabalho).

Na *práxis* forense, a orientação referida no parágrafo anterior, pelos seus próprios fundamentos, é estendida aos demais participantes do processo, em especial àquelas pessoas que serão ouvidas na condição de testemunhas de qualquer das partes, assim como aquelas testemunhas referidas, que o magistrado delibera pela sua oitiva.

O princípio da concentração dos atos processuais<sup>11</sup>, relativo ao direito processual do trabalho, determina que a prática de ditos atos seja realizada totalmente em uma audiência.

Em razão disso, na mesma sessão, logo após a oitiva dos depoimentos pessoais, devem ser ouvidas as testemunhas das partes litigantes, sendo admitida a

---

<sup>11</sup> Todos os princípios do direito do trabalho são estudados por Américo Plá Rodríguez ao longo de sua obra PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. (fac-similada). São Paulo: LTr, 2015.

apresentação de três testemunhas por cada uma delas, de acordo com o que estabelece o art. 821 da CLT.

Na audiência trabalhista, as partes e as testemunhas serão *inquiridas diretamente pelo juiz*, cabendo aos litigantes e seus advogados o direito de *reinquiri-las por intermédio* do magistrado. Não se admite, portanto, que a inquirição de partes e testemunhas seja realizada diretamente por parte dos advogados, na forma definida pelo CPC/2015, que em seu art. 459 admite que tal coleta de prova seja feita diretamente pelos advogados das partes. E isso se deve à existência de norma processual trabalhista expressa, correspondente ao art. 820, da CLT, razão pela qual, à vista do disposto no art. 769, da CLT, não é possível aplicar-se a regra do art. 459 d CPC/2015. Como afirma Antônio de Pádua Muniz Corrêa (2017, p. 138), isso ocorre "porque haverá colisão direta e frontal com o art. 8320 da CLT, segundo o qual as partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz, portanto, nada muda no procedimento laboral em razão de neste existir norma própria e exauriente (CORRÊA, 2017, p. 138).

Finda a colheita dos depoimentos das partes e realizada a inquirição das testemunhas, as partes litigantes poderão requerer a produção de outras provas, tais como perícia ou inspeção judicial.

Concluídas todas as provas, o juiz declarará encerrada a instrução processual, momento em que, de acordo com o art. 850 da CLT, as partes disporão cada uma, do prazo de dez minutos para formular suas razões finais<sup>12</sup>, que, conforme ensina Amaury Mascaro Nascimento, “consistem na oportunidade conferida às partes no processo para análise conclusiva das suas posições em face da prova produzida, com indicação dos aspectos que considerem relevantes e capazes de influir no convencimento do juiz” (NASCIMENTO, 2007, p. 547).

Mas o prazo para formulação de razões finais, estabelecido no art. 850 da CLT, não é peremptório, podendo o magistrado, a seu critério, conceder prazo maior para que as partes apresentem razões finais em memoriais escritos. Após as razões finais, o juiz, mais uma vez, renovará a proposta conciliatória, sendo que, acaso seja exitosa, deverá ser lavrado termo circunstanciado de acordo.

Se, diferentemente, esta última tentativa de conciliação não for bem sucedida, será designada data para audiência de julgamento do processo. Quanto a esta

---

<sup>12</sup> Para Amaury Mascaro Nascimento, as alegações finais “consistem na oportunidade conferida às partes no processo para análise conclusiva das suas posições em face da prova produzida, com indicação dos aspectos que considerem relevantes e capazes de influir no convencimento do juiz” (NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 547).

questão, raramente ocorre tal audiência na rotina trabalhista, já que as partes em geral não comparecem a esta última sessão. Na *práxis* forense, esta fase corresponde à fixação, pelo magistrado, de um prazo para fins de publicação da sentença, da qual os litigantes ficam desde logo intimados, tendo, então, início o prazo para eventual interposição de recurso por qualquer das partes interessadas<sup>13</sup>.

Como regra geral, as audiências são públicas, salvo nos casos em que o processo tramita sob segredo de justiça. Sua realização ocorre na sede do juízo, em dias úteis previamente designados, das 8h às 18h, devendo durar no máximo 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando se tratar de matéria urgente. Excepcionalmente, poderá ser designado outro local para realização da audiência, mediante edital que será afixado na sede da vara (art. 813 da CLT).

Em resguardo ao princípio do duplo grau de jurisdição e de acordo com o art. 895 da CLT, das sentenças proferidas em rito ordinário cabe recurso ordinário ao TRT. Também é cabível recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho, contra a decisão do Regional, mas somente nos casos de: decisões que dão ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do TST, ou a Súmula de jurisprudência uniforme dessa corte; decisões que dão ao mesmo dispositivo de lei estadual, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, tal como ocorre na hipótese precedente; e decisões proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à CF/88 (art. 896 da CLT).

#### 1.2.4.2. Procedimento sumário

Com o propósito de impingir mais simplicidade e celeridade aos processos de menor expressão econômica, a Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, instituiu, no âmbito da Justiça do Trabalho, o procedimento sumário.

---

<sup>13</sup> De acordo com a orientação da Súmula nº 197 do TST, “O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação”.

De acordo com o procedimento sumário, considera-se da alçada exclusiva das Varas do Trabalho<sup>14</sup> os dissídios individuais, simples ou plúrimas<sup>15</sup> cujo valor da causa não excedam dois salários mínimos, vigentes à data do ajuizamento da ação.

Nos processos de rito sumário, também conhecidos como ações de alçada, é dispensável, a critério do juiz, o resumo dos depoimentos prestados em audiência, devendo, neste caso, constar da ata apenas a conclusão do magistrado quanto à matéria de fato.

Das decisões proferidas em processos desta espécie, não cabe recurso, salvo se o objeto da ação versar sobre matéria constitucional, de acordo com o intitulado no art. 2º, §§ 3º e 4º da Lei nº 5.584/70, caso em que estará admitida a interposição de recurso extraordinário perante STF<sup>16</sup>.

É importante registrar que, do ponto de vista prático, são muito raras as ações trabalhistas submetidas ao rito sumário. Apesar de a doutrina discutir a constitucionalidade do art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/70, que fixa vinculação ao salário mínimo para o propósito de definição das causas de alçada, ante os termos do artigo 7º, inciso IV, parte final, da CF/88, que proíbe vinculação ao salário mínimo para qualquer fim, o TST, através da sua Súmula nº 356<sup>17</sup>, consolidou sua jurisprudência no sentido de que o referido preceito legal foi recepcionado pelo texto constitucional, não padecendo, portanto, de qualquer vício. De fato, assim orienta dito Enunciado:

---

<sup>14</sup> Quando do advento da Lei nº 5.584/70, o órgão judicante de primeira instância na Justiça do Trabalho se denominava Junta de Conciliação e Julgamento, que era constituída por um juiz de carreira togado, que a presidia, um juiz classista representante dos empregados e um juiz classista representante dos empregadores, estes dois últimos indicados pelos sindicatos das respectivas categorias, com mandato de dois anos, podendo ser renovados. A EC nº 24, de 9 de dezembro de 1999, extinguiu a figura dos juízes classista e o órgão de primeira instância da Justiça do Trabalho, agora composto por um único magistrado (de carreira), passou a se chamar Vara do Trabalho.

<sup>15</sup> O dissídio individual plúrimo é oriundo da reunião, em uma única ação, de uma pluralidade de ações individuais, por motivo de conveniência e/ou oportunidade para os coautores (ou corréus) e observados os pressupostos necessários para reunião das causas (art. 842 da CLT), sendo equivalente ao litisconsórcio facultativo do processo comum (art. 113 do CPC/2015), não devendo ser confundido com a ação coletiva.

<sup>16</sup> Alguns sustentam que tal dispositivo legal viola o princípio do duplo grau de jurisdição, com o que ora se discorda, visto que a própria Constituição Federal prevê que compete ao STF julgar, mediante recurso extraordinário, as *causas decididas em única* ou última instância (art. 102, III, CF/1988), admitindo assim exceções ao princípio do duplo grau de jurisdição.

<sup>17</sup> A Súmula nº 356 do TST orienta no sentido de que “o art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo”.

#### 1.2.4.3. O procedimento sumaríssimo trabalhista

O procedimento sumaríssimo foi introduzido na esfera processual trabalhista através da Lei nº 9.957, de 13 de janeiro de 2000, que acrescentou à CLT os Arts. 852-A a 852-I.

A ideologia que orientou a edição dessa nova lei foi a mesma que conduziu a lei instituidora do rito sumário, qual seja, dar mais celeridade à tramitação do feito e, ao mesmo tempo, atribuir segurança ao processo trabalhista, em face de novos critérios objetivos escolhidos pelo legislador para as causas de menor expressão econômica.

Infelizmente, de acordo com o disposto no art. 852-A, parágrafo único, da CLT, a norma processual laboral excluiu da incidência do procedimento sumaríssimo, de forma expressa, as causas em que pessoas jurídicas de direito público em geral, tais como os entes integrantes da administração pública direta, fundações e autarquias, figurem como partes, embora admita a submissão, ao mencionado procedimento sumaríssimo, de demandas em que figurem como partes as empresas públicas e sociedades de economia mista.

Compreende-se que a orientação referida representa um inexplicável privilégio concedido em favor dos referidos entes da administração direta e indireta, que não foi previsto quando do regramento do procedimento sumário. Isso demonstra que, quanto a este aspecto, a norma que estabelece o procedimento sumaríssimo se demonstra mais tímida que a norma que disciplina o procedimento sumário.

O procedimento sumaríssimo é aplicável nos dissídios individuais trabalhistas, simples ou plúrimas, cujo valor da causa seja maior do que dois e menor do que quarenta salários mínimos. Isto porque para as causas até dois salários mínimos, o procedimento continua sendo o sumário, previsto na Lei nº 5.584/70, pois não houve revogação expressa ou tácita desta norma por qualquer norma legal que a sucedeu. O procedimento sumaríssimo é dotado estabelece regras de tramitação processual que têm por objetivo de atribuir-lhe capacidade alcançar seu objetivo, que correspondente a tornar mais célere à efetiva prestação jurisdicional.

Dentre as características referidas, inicialmente se aponta que o pedido formulado pela parte deve ser certo, determinado e líquido, de acordo com o art. 852-B, I, da CLT. Além disso, o autor deve indicar corretamente o nome e endereço do réu, não se admitindo citação por edital. E a inobservância destes dois requisitos estabelecidos para a petição inicial redundará no arquivamento do processo, que será

extingo sem resolução do mérito, com condenação do autor ao pagamento de custas sobre o valor da causa, tudo de acordo com o art. 852-B, II, da CLT.

Sobre este tema, Francisco Meton Marques de Lima entende que a solução adotada pelo legislador é injusta, pois o processo não deve ser extinto, mas sim adaptado ao procedimento ordinário. Nesse sentido, esclarece o autor mencionado que seu entendimento se deve ao fato de que:

Todos têm o direito aos meios legais de citação do réu, podendo ser por edital; é antieconômico porque o autor vai reclamar de novo, às expensas do erário, posto que, em geral, é carente. Logo, compreende nos poderes do juiz o de aproveitar os autos, convertendo o rito, se for o caso (LIMA, 2013, p. 346).

Eduardo Gabriel Saad, também concordando com a possibilidade de conversão do procedimento sumaríssimo em procedimento ordinário em tais casos, igualmente entende que “é conveniente que o Juiz, no caso de omissão de uma das exigências retroenumeradas, dê prazo ao interessado para suprir a lacuna”, haja vista o inciso XXXV, do art. 5º da Constituição Federal preconizar que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito” (SAAD, 2007, p. 640-641).

Além do até exposto, destaca-se como característica peculiar ao procedimento sumaríssimo à estipulação de prazo de quinze dias, a partir de seu ajuizamento, para que sejam apreciadas, podendo, o processo, se acaso se faça necessário, constar em pauta de pauta especial, de acordo com o movimento judiciário do órgão jurisdicional trabalhista em que tramite (CLT, art. 852-B, III).

A audiência a ser realizada deve ser, de acordo como o art. 852-C da CLT, única e contínua e em seu curso: o reclamado deverá formular defesa, apresentando ou não documentos; se a defesa trouxer documentos, a réplica do autor limita-se a apresentar manifestação sobre os documentos apresentados; toda a instrução processual será realizada nesta mesma sessão, salvo em caso de absoluta necessidade de adoção de diligências destinadas a produção de prova cuja coleta não seja possível no curso de dita audiências, como, por exemplo, a realização de perícia, a oitiva de uma testemunha ue, apesar de convidada, não compareceu a juízo; serão feitas as tentativas conciliatórias; as partes formularão suas razões finais oralmente; e, por fim, o magistrado prolatará a sentença.

Apesar da norma legal referida, a realidade da quase totalidade das Varas do Trabalho brasileiras, com superabundância de processos a solucionar estruturas

judiciárias mínimas, acaba por impossibilitar o cumprimento integral do dispositivo legal referido, de modo que, na prática, o que se realiza na mesma sessão é a completa coleta de provas, ficando o julgamento previamente marcado, normalmente para o prazo de até trinta dias, conforme art. 226, III, do CPC/2015, que, quanto a esta matéria, é de aplicação supletiva ao processo trabalhista.

É importante observar que, de acordo com o que estabelece o art. 852-G da CLT, eventuais exceções e incidentes que possam interferir no prosseguimento da audiência serão decididos de plano, ficando as demais questões para serem decididas na sentença.

Quanto à fase instrutória do processo, de acordo com o art. 852-H, §§ 2º e 3º, da CLT, cada parte poderá apresentar até duas testemunhas, que deverão ser convidadas, pelos litigantes, a comparecer perante o juízo, sendo que o magistrado somente expedirá intimações a testemunhas se a parte interessa comprovar que a convidou e esta não atendeu ao convite, não comparecendo à audiência, intimará a testemunha, caso em que o seu comparecimento passa a ser obrigatório.

Relativamente à prova pericial, no âmbito do procedimento sumaríssimo ela somente será realizada quando o fato a ser provado o exigir ou quando houver imposição legal, como por exemplo, verificação das condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, caso em que cabe ao magistrado, de plano, fixar o objeto da perícia e o prazo em que deve ser realizada, além de nomear profissional habilitado a realizá-la (art. 852-H, § 4º, da CLT).

O procedimento sumaríssimo também estabelece regras próprias no que se refere ao momento da elaboração da sentença, merecendo menção, de pronto, aquela que diz respeito aos parâmetros de análise da prova. Nesse sentido, de acordo com o art. 852-D, da CLT, quando da apreciação das provas o juiz deverá dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica<sup>18</sup>.

Além do exposto, é importante mencionar que, nas sentenças referentes às ações trabalhistas submetidas ao procedimento sumaríssimo, fica dispensa a formulação de relatório<sup>19</sup>, devendo o juiz adotar em cada caso a decisão que reputar mais justa e

---

<sup>18</sup> Em sentido semelhante, o CPC/2015, no capítulo que trata das provas, especificamente no seu art. 375, estabelece *litteris*: “O juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvando, quanto a estas, o exame pericial”.

<sup>19</sup> De acordo com o art. 489, do CPC/2015, são elementos essenciais da sentença: o relatório, que conterá os nomes das partes, a identificação do caso, com a suma do pedido e da contestação, e o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo; os fundamentos, em que o juiz analisará as

equânime, atendendo aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum. Quanto a este tema, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que o legislador processual trabalhista:

Nada mais fez do que reconhecer o que a moderna processualística tem preconizado. O juiz deve deixar de ser mero expectador neutro do processo e passar a ser um agente político de transformação social. Para tanto, não deverá agir com arbitrariedade, e sim em sintonia com os princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito (CF, Título I, Capítulo I), mas sem descuidar do devido processo legal (LEITE, 2007, p. 330).

No curso da tramitação de uma ação trabalhista submetida ao rito sumaríssimo, o juiz deve, em qualquer fase da audiência, buscar uma solução conciliatória para o litígio, explicando as vantagens desse meio consensual de resolução de conflitos e usando os mecanismos de persuasão que se apresentem cabíveis, tal como o prevê o art. 852-E, da CLT.

Por fim, deve ser referido que o princípio da oralidade, muito presente em todos os tipos de procedimentos trabalhistas, tem referência expressa na regulação do procedimento sumaríssimo, como se nota dos termos do seu art. 852-F, da CLT, segundo o qual devem ser registrados na ata de audiência, resumidamente, os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pelas testemunhas.

Tal como ocorreu nas ações trabalhistas submetidas aos demais procedimentos, naqueles de caráter sumaríssimos se admite a interposição de embargos declaratórios, inclusive com efeito modificativo, quando na sentença houver contradição ou omissão (esta é previsão do art. 897-A da CLT).

Das sentenças proferidas no curso de ações trabalhistas submetidas ao procedimento sumaríssimo cabe recurso ordinário ao TRT, que, uma vez interposto, será imediatamente distribuído ao relator, com as seguintes especificidades: prazo de dez dias para o relator lançar à pauta; dispensa de designação de revisor e de parecer prévio do Ministério Público; dispensa da elaboração de acórdão, o que é suprido meramente com a certidão de julgamento do processo (art. 895, §1º, da CLT).

De acordo com o art. 896, §6º, da CLT, no procedimento sumaríssimo é admitido, ainda, recurso de revista ao TST, a ser impetrado contra a decisão do TRT respectivo, mas apenas se esta contrariar súmula de jurisprudência uniforme do TST ou violar diretamente a CF/88.

---

questões de fato e de direito; e o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem.

#### 1.2.4.4. Procedimentos especiais trabalhistas

A par do procedimento comum visto acima, subdividido em procedimento ordinário, procedimento sumário e procedimento sumaríssimo, há ainda, na esfera processual trabalhista, procedimentos especiais a serem aplicados em hipóteses respectivamente previstas.

Se o procedimento comum é utilizado como regra padrão nos processos trabalhistas em geral, o procedimento especial é tido como regra exceptiva, criado especificamente para atender determinadas situações atípicas que justificam a utilização de um procedimento diferenciado.

Em matéria trabalhista, a própria CLT estabelece procedimentos especiais a serem observados em situações jurídicas previamente definidas, como por exemplo, o inquérito judicial para apurar falta grave (previsto nos Arts. 853 a 855, da CLT), o dissídio coletivo (disciplinado nos Arts. 856 a 871 e 873 a 875, da CLT) e a ação de cumprimento (prevista no art. 872, da CLT).

Por autorização do art. 769, da CLT, alguns outros tipos de ações que requerem procedimentos especiais, em princípio regulados no CPC/2015 ou em legislação esparsa, também são cabíveis no processo trabalhista, a exemplo do mandado de segurança, da ação rescisória, da ação civil pública, da ação de consignação em pagamento, da ação anulatória, da prestação de contas e da ação monitoria<sup>20</sup>.

#### 1.2.4. Meios Adequados de Solução de Conflitos

O procedimento tradicional de resolução de litígios levados ao Poder Judiciário, qualquer que seja o rito, é marcado pela rigidez e desenvolvido com vistas voltadas à obtenção do pronunciamento judicial, consubstanciado numa sentença de primeiro grau ou num acórdão de órgãos colegiados (tribunais ou turmas).

Como bem assinala Alice Monteiro de Barros<sup>21</sup>, este pronunciamento oficial do estado-juiz muitas vezes não alcança a pacificação social, limitando-se a ditar a regra ao caso concreto, sem apaziguar a lide sociológica (BARROS, 2011, p. 165).

---

<sup>20</sup> A miríade de pormenores de cada procedimento especial citado impede sua análise no curso deste trabalho.

<sup>21</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 165.

Ocorre que o aumento, em progressão geométrica, das demandas judiciais tem causado o estrangulamento do Poder Judiciário, de maneira que a sobrecarga de processos a serem solucionados compromete a qualidade da prestação jurisdicional, tanto na demora para a prolação de sentenças, em qualquer instância de que se cuide, quanto na análise e pronunciamento acerca das teses sustentadas por cada litigante no bojo da relação jurídico-processual de que se trate.

Nesse contexto, os órgãos jurisdicionais, capitaneados pelo CNJ, atribuem aos meios consensuais de solução de conflitos uma via de resolução das numerosas dificuldades que se opõem à efetividade da atuação do Poder Judiciário.

Deve-se atentar, porém, que não se pode atribuir à utilização destes meios consensuais de solução de conflitos aptidão para eliminar todos os fatores que interferem negativamente na otimização da prestação jurisdicional efetiva, ainda que se deva reconhecer a sua importância neste sentido.

Nessa esteira de tendências, a doutrina processual contemporânea tem construído compreensões no sentido de atribuir menos importância ao **fetichismo** pela jurisdição estatal (DINAMARCO, 2010, p. 392), em prol da expansão da utilização de meios alternativos<sup>22</sup>, ou adequados, de resolução de conflitos<sup>23</sup>.

Conforme ensina Roberto Portugal Bacellar, estes meios alternativos, ou adequados, de resolução de conflitos correspondem a:

Um novo tipo de cultura na solução de litígios, distanciados do antagonismo agudo dos clássicos combates entre partes – autor e réu no Poder Judiciário – e mais centrados nas tentativas de negociar harmoniosamente a solução desses conflitos, num sentido, em realidade, direcionado à pacificação social quando vistos em seu conjunto, em que são utilizados métodos cooperativos (BACELLAR, 2012, p. 28).

Com o propósito de identificar o meio mais adequado para solução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, o CNJ tem promovido a realização de audiências públicas, além de realizar estudos destinados a definir as diretrizes que nortearão uma nova política de conciliação na Justiça do Trabalho, para o que tem posto

---

<sup>22</sup> De acordo com Rodolfo de Camargo Mancuso, o termo “alternativo”, que tem origem na expressão norte-americana *Alternative Dispute Resolution*, contraria a ordem cronológica dos eventos na história, uma vez que foi justamente a justiça estatal que adveio como posterior à autotutela e, portanto, como alternativa à forma até então primordial de resolução de conflitos (MANCUSO, 2009, p. 49).

<sup>23</sup> Quanto a este tema, importa referir à expressão **multiportas**, que decorre de uma metáfora, remissiva à existência, no átrio do fórum, de várias portas de acesso (à justiça), cuja escolha depende da natureza da questão apresentada e sua melhor aptidão para ser solucionada pela via da mediação, da conciliação, da arbitragem ou através da prolação de uma decisão de origem estatal (CABRAL; CUNHA, 2016).

a debate questões polêmicas, tais como: a necessidade da instalação de núcleos ou centros específicos de conciliação e/ou de mediação, a terem funcionamento perante o primeiro e o segundo graus de jurisdição da Justiça do Trabalho; e a possibilidade de utilização da mediação e da arbitragem privada e/ou pré-processual como meio de solução de conflitos de natureza laboral.

Nesse contexto, despontam como meios adequados de resolução de conflitos: a conciliação, a mediação e a arbitragem. Os meios adequados de resolução de conflitos referidos são dotados de uma característica que lhes é peculiar, já que "todas essas formas têm em comum o fato de que na resolução do conflito participa um terceiro *supra parte*, se bem que em distintos graus de intensidade" (RAMOS; SENA; MADUREIRA, p. 106).

#### 1.2.5. Meios adequados de solução de conflitos: similitudes e traços distintivos

Convém que sejam analisados os meios adequados de solução de conflitos, o que será realizado através da menção a aspectos gerais respectivos, seguidos de um estudo mais detalhado sobre aqueles que têm caráter consensual, dentre os quais figura a conciliação, ao lado da mediação.

##### 1.2.5.1. Generalidades

O procedimento tradicional de resolução de litígios levados ao Poder Judiciário, qualquer que seja o rito, é marcado pela rigidez e desenvolvido com vistas voltadas à obtenção do pronunciamento judicial, consubstanciado numa sentença de primeiro grau ou num acórdão de órgãos colegiados (tribunais ou turmas).

Como bem assinala Alice Monteiro de Barros<sup>24</sup>, este pronunciamento oficial do estado-juiz muitas vezes não alcança a pacificação social, limitando-se a ditar a regra ao caso concreto, sem apaziguar a lide sociológica (BARROS, 2011, p. 165).

Ocorre que o aumento, em progressão geométrica, das demandas judiciais tem causado o estrangulamento do Poder Judiciário, de maneira que a sobrecarga de processos a serem solucionados compromete a qualidade da prestação jurisdicional, tanto na demora para a prolação de sentenças, em qualquer instância de que se cuide,

---

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 165.

quanto na análise e pronunciamento acerca das teses sustentadas por cada litigante no bojo da relação jurídico-processual de que se trate.

Nesse contexto, os órgãos jurisdicionais, capitaneados pelo CNJ, atribuem aos meios consensuais de solução de conflitos uma via de resolução das numerosas dificuldades que se opõem à efetividade da atuação do Poder Judiciário.

Deve-se atentar, porém, que não se pode atribuir à utilização destes meios consensuais de solução de conflitos aptidão para eliminar todos os fatores que interferem negativamente na otimização da prestação jurisdicional efetiva, ainda que se deva reconhecer a sua importância neste sentido.

Nessa esteira de tendências, a doutrina processual contemporânea tem construído compreensões no sentido de atribuir menos importância ao fetichismo pela jurisdição estatal (DINAMARCO, 2010, p. 392), em prol da expansão da utilização de meios alternativos<sup>25</sup>, ou adequados, de resolução de conflitos<sup>26</sup>.

Conforme ensina Roberto Portugal Bacellar, estes meios alternativos, ou adequados, de resolução de conflitos correspondem a:

Um novo tipo de cultura na solução de litígios, distanciados do antagonismo agudo dos clássicos combates entre partes – autor e réu no Poder Judiciário – e mais centrados nas tentativas de negociar harmoniosamente a solução desses conflitos, num sentido, em realidade, direcionado à pacificação social quando vistos em seu conjunto, em que são utilizados métodos cooperativos (BACELLAR, 2012, p. 28).

Com o propósito de identificar o meio mais adequado para solução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, o CNJ tem promovido a realização de audiências públicas, além de realizar estudos destinados a definir as diretrizes que nortearão uma nova política de conciliação na Justiça do Trabalho, para o que tem posto a debate questões polêmicas, tais como: a necessidade da instalação de núcleos ou centros específicos de conciliação e/ou de mediação, a terem funcionamento perante o primeiro e o segundo graus de jurisdição da Justiça do Trabalho; e a possibilidade de

---

<sup>25</sup> De acordo com Rodolfo de Camargo Mancuso, o termo “alternativo”, que tem origem na expressão norte-americana *Alternative Dispute Resolution*, contraria a ordem cronológica dos eventos na história, uma vez que foi justamente a justiça estatal que adveio como posterior à autotutela e, portanto, como alternativa à forma até então primordial de resolução de conflitos (MANCUSO, 2009, p. 49).

<sup>26</sup> Quanto a este tema, importa referir à expressão **multiportas**, que decorre de uma metáfora, remissiva à existência, no átrio do fórum, de várias portas de acesso (à justiça), cuja escolha depende da natureza da questão apresentada e sua melhor aptidão para ser solucionada pela via da mediação, da conciliação, da arbitragem ou através da prolação de uma decisão de origem estatal (CABRAL; CUNHA, 2016).

utilização da mediação e da arbitragem privada e/ou pré-processual como meio de solução de conflitos de natureza laboral.

Nesse contexto, despontam como meios adequados de resolução de conflitos: a conciliação, a mediação e a arbitragem. Os meios adequados de resolução de conflitos referidos são dotados de uma característica que lhes é peculiar, já que todas essas formas têm em comum o fato de que na resolução do conflito participa um terceiro *supra parte*, se bem que em distintos graus de intensidade (RAMOS; SENA; MADUREIRA, p. 106).

A arbitragem corresponde ao método adequado de resolução de conflitos em cujo âmbito a sua decisão é confiada a um terceiro, que as partes escolheram para este fim e cujas decisões as obriga.

Na arbitragem, as próprias partes ou o legislador indicam um terceiro, ao qual são atribuídas faculdades jurisdicionais para a solução do caso concreto (BARROS, 2011, p.100). O árbitro deve ser imparcial e sua função é decidir o conflito com base na lei e na equidade, sendo sua decisão de observância obrigatória pelas partes.

Em amplo desenvolvimento no direito comum, a solução de conflitos trabalhistas através da arbitragem, por enquanto, é limitada às demandas coletivas, nos termos do §1º, do artigo 114 da CF/88.

Não há previsão legal no que diz respeito à solução de dissídios individuais trabalhistas com o uso da arbitragem. Aliás, a própria Lei Federal nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, que regulamenta o instituto, em seu artigo 1º, é taxativa ao restringir o alcance da arbitragem à resolução de litígios que envolvem direitos patrimoniais disponíveis. Deste modo, não podem ser objeto de compromisso arbitral conflitos relacionados a direitos de natureza alimentar ou sociais, como o são a quase totalidade dos direitos laborais.

Quanto à conciliação e à mediação, que dizem respeito a figuras jurídicas muito próximas entre si, através das quais a solução adequada do conflito se realiza de modo consensual, o que justifica merecerem, a conciliação e a mediação, a qualificação de meios consensuais de solução de conflitos, expressão esta que inclusive foi adotada pelo CNJ no curso da Resolução nº 125/2010.

#### 1.2.5.2. Conciliação e mediação: métodos consensuais de solução de conflitos

A conciliação e mediação são medidas de autocomposição para solução de litígios. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) assim se refere a cada uma:

A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos. A Mediação é um procedimento estruturado, não tem um prazo definido, e pode terminar ou não em acordo, pois as partes têm autonomia para buscar soluções que compatibilizem seus interesses e necessidades.

A conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.

As duas técnicas são norteadas por princípios como informalidade, simplicidade, economia processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual.” (CNJ., 2016).

De acordo com Warat (1995) o instituto da mediação constitui a solução do conflito de interesses dada a um terceiro, propiciando aproximação entre as partes litigiosas, promovendo a composição:

A mediação é uma forma ecológica de resolução dos conflitos sociais e jurídicos; uma forma na qual o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal. A mediação como uma forma ecológica de negociação ou acordo transformador das diferenças.

Deste modo, o mediador assume o papel de um terceiro imparcial e neutro, porém sem poder de decisão. Seu papel limita-se a estimular, auxiliar e/ou incentivar o diálogo entre as partes com vistas ao desenvolvimento de soluções consensuais para a controvérsia.

Segundo Farache (2014) no processo de mediação, a parte neutra ou imparcial, chama-se mediador, que exerce função informal e conciliadora, tendo como principal função a promoção da aproximação entre as partes conflituosas, analisando em conjunto ou separadamente os seus posicionamentos, visando ofertar possibilidades que não tenham sido identificadas pelas partes ao assumirem suas posições no processo litigioso. O mediador não revela às partes as informações sobre as suas posições ou situações a não ser que devidamente autorizado pelas partes contrárias. O mediador ao se reunir separadamente com cada parte obtém as referências necessárias para reconduzi-las à negociação de um acordo, entretanto jamais negocia intervém em suas

decisões, funcionando como elo facilitador que reaproxima as partes para que estas encontrem através da negociação pelos seus próprios esforços, um acordo que atenda os seus interesses.

Diante das considerações apresentadas, é notório que o processo de mediação propõe mudanças significativas nas formas de enfrentamento de conflitos, almejando além de uma resposta imediata, ou prazos peremptórios, mas sim, alternativas que atendam a expectativa dos envolvidos. Consistindo em um instituto que objetiva primariamente dar fim efetivo ao conflito, seja ele emocional ou jurídico, posto que, visa buscar os motivos que o provocaram, a fim de encaminhar os envolvidos a detectarem a razão que as levou a chegarem a tal desacordo, de modo que possam achar a solução mais benéfica, sem trazer danos para nenhum dos lados (PARRA; LOPES, 2011).

Observa-se assim que a mediação configura-se como uma forma alternativa de resolução de conflitos, prevenindo o ingresso da ação no Poder Judiciário, em que prevalece à soberania da vontade nos acordos realizados entre as partes, promovendo a resolução com mais celeridade, facilitando o término dos conflitos, trazendo pacificação (PARRA; LOPES, 2011).

Meio de autocomposição de conflitos, a mediação pode ser exercida dentro ou fora do âmbito do poder judiciário (mediação judicial ou extrajudicial). O mediador normalmente atua na tentativa de estabelecer um equilíbrio na controvérsia, buscando aproximar as partes através de seus interesses comuns e, embora possa até sugerir soluções, não expressa sua opinião sobre o resultado do pleito.

A Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015 regulamentou a mediação no Brasil, exceto no que tange às relações de trabalho, que será regulada por lei específica ainda não editada.

Segundo o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a grande maioria das normas laborais preconiza direitos indisponíveis pelo trabalhador, o que dificulta sobremaneira a utilização da arbitragem na seara da justiça especializada para a resolução de conflitos individuais.

Cabe inferir que no contexto atual, a mediação vem se apresentando como uma opção das pessoas de recorrerem a um terceiro imparcial para a relação conflitante, encontrando na figura do mediador um apoio para a construção de um acordo elaborado pelas próprias partes com soluções adequadas e satisfatórias, desse modo, a mediação é

um meio que se baseia em atitudes e comportamentos conciliatórios, que reduzem ou pelo menos tentam reduzir, a litigiosidade entre as partes (PARRA; LOPES, 2011).

De todo modo, o Conselho Nacional de Justiça instituiu em 09 de março de 2016, através da Portaria nº 25, grupo de trabalho com o propósito de elaborar estudos visando à regulamentação da Política Judiciária sobre o tratamento adequado aos conflitos de interesses na Justiça do Trabalho.

Dentre outras medidas, o grupo instituído pelo CNJ tem realizado audiências públicas pelo Brasil onde se discute a utilização dos institutos da mediação e da arbitragem como meios adequados para a solução de dissídios individuais em matéria trabalhista, inclusive na fase pré-processual. A partir da conclusão dos trabalhos dessa comissão, deverá ser elaborada proposta de regulamentação, a ser enviada ao Congresso Nacional, onde assumirá a forma de projeto de lei.

O conciliador, que atua no âmbito do Poder judiciário, propõe-se a facilitar, auxiliar e incentivar os litigantes a chegarem a um acordo, sendo admitido ainda que o mesmo elabore e proponha alternativas objetivas para resolução do conflito. A conciliação, por sua vez, é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial, sendo um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.

Assim Parra, Lopes (2011) afirma que, tanto a mediação quanto a conciliação constituem instrumentos autocompositivos de resolução de conflitos. Em sua essência, a mediação busca aproximação das partes, tem por finalidade o reatamento entre aqueles que estavam em litígio. A partir dessa premissa, evidencia-se que a mediação apresenta-se como um substituto, instrumento de fortalecimento do Poder Judiciário no sentido de com ele se atenderia ao seu propósito: a Justiça, deve por sua vez, ser desenvolvida em um ambiente de confidencialidade das informações recebidas pelo mediador, a fim de que os fatos narrados não serão repassados a terceiros alheios.

As duas técnicas são norteadas por princípios como informalidade, simplicidade, economia processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual. Conforme Edith Maria Barbosa Ramos, Jaqueline Prazeres de Sena e Amanda Silva Madureira:

A legislação brasileira não apresenta uma diferenciação dos institutos conciliação e mediação. No entanto, para o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a conciliação é um meio de resolver uma demanda jurídica, pois

representa a resolução de um conflito judicial de forma simplificada para ambas as partes. Por meio da conciliação, um dos envolvidos no processo, o autor ou o réu comunica ao tribunal em que o processo tramita a intenção de conciliar, ou seja, a vontade de fazer um acordo. Desse modo, é marcada uma audiência e, no dia agendado, as partes, perante o conciliador (a pessoa que faz o papel de facilitador), entram em um acordo e anunciam a solução mais justa para ambas. A Conciliação tem como sua principal missão a realização do acordo, evitando, assim, a continuidade do conflito. Pode ser utilizada em diversos casos: pensão alimentícia, divórcio, desapropriação, inventário, partilha, guarda de menores, acidentes de trânsito, dívidas em bancos e financeiras e problemas de condomínio, entre vários outros. É bom ressaltar que não existe possibilidade de utilizar a conciliação para os casos envolvendo crimes contra a vida e também nas situações previstas na Lei Maria da Penha.

O CNJ (2014) ainda diferencia conciliação de mediação. Para o Conselho mediação também é uma forma de solução de conflitos por meio de uma terceira pessoa (facilitador) que não está envolvida com o problema. A proposta é que o facilitador favoreça o diálogo entre as partes, para que elas mesmas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. A mediação pode ser mais demorada e até não terminar em acordo, como sempre acontece na conciliação. Mas, mesmo assim, as partes têm considerado a mediação bastante positiva, pois, ao final dos debates, os envolvidos estão mais conscientes e fortalecidos. (RAMOS; SENA; MADUREIRA, 2014, p. 110-111).

Segundo o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a grande maioria das normas laborais preconiza direitos indisponíveis pelo trabalhador, o que dificulta sobremaneira a utilização da arbitragem na seara da justiça especializada para a resolução de conflitos individuais.

De todo modo, o CNJ instituiu, em 09 de março de 2016, através da Portaria nº 25, grupo de trabalho com o propósito de elaborar estudos visando à regulamentação da Política Judiciária sobre o tratamento adequado aos conflitos de interesses na Justiça do Trabalho.

Dentre outras medidas, o grupo instituído pelo CNJ tem realizado audiências públicas pelo Brasil onde se discute a utilização dos institutos da mediação e da arbitragem como meios adequados para a solução de dissídios individuais em matéria trabalhista, inclusive na fase pré-processual. A partir da conclusão dos trabalhos dessa comissão, deverá ser elaborada proposta de regulamentação, a ser enviada ao Congresso Nacional, onde assumirá a forma de projeto de lei.

## 2. EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E CONCILIAÇÃO

Neste segundo capítulo se empreenderá uma análise acerca da aptidão que o instituto da conciliação como método voltado a atribuir efetividade à prestação jurisdicional.

### 2.1. Desenvolvimento: aspectos importantes

Qualquer estudo histórico apresenta limitações que lhe são próprias, dentre elas como fixar os termos inicial e final da série, e com base em que parâmetros. Para efeito de estabelecer um limite temporal para os fins deste trabalho, optou-se por analisar a evolução do instituto da conciliação no Brasil nos últimos trinta anos, o que praticamente coincide com a promulgação da atual Constituição da República, marco jurídico importantíssimo desde a redemocratização do país. Vários direitos fundamentais, individuais e coletivos foram alçados a um patamar superior com a CF/88, que trouxe inovação nos mais diversos ramos do direito.

Em seu preâmbulo, a Constituição Federal traz o compromisso do país em solucionar de forma pacífica as controvérsias na ordem interna e externa, e mesmo não integrando o texto constitucional, torna explícitos os fundamentos políticos, filosóficos e ideológicos que lhe dão suporte, orientando sua interpretação. O texto constitucional prevê de modo expreso a instituição da Justiça de Paz, embora restringindo bastante suas atribuições, e oficializa os Juizados de Pequenas Causas<sup>27</sup>, estabelecendo ser obrigatória sua criação em todas as unidades da federação<sup>28</sup>, que, segundo a ordem constitucional anterior, os juizados especiais de pequenas causas eram de instituição

---

<sup>27</sup> Atualmente, o termo utilizado pela Constituição e legislação ordinária é Juizados Especiais Cíveis para causas de menor complexidade, em substituição à denominação anterior, Juizados Especiais de Pequenas Causas.

<sup>28</sup> A CF/88, em seu art. 98, estabelece que "A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão: I - juizados especiais, providos por juízes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a transação e o julgamento de recursos por turmas de juízes de primeiro grau; II - justiça de paz, remunerada, composta de cidadãos eleitos pelo voto direto, universal e secreto, com mandato de quatro anos e competência para, na forma da lei, celebrar casamentos, verificar, de ofício ou em face de impugnação apresentada, o processo de habilitação e exercer atribuições conciliatórias, sem caráter jurisdicional, além de outras previstas na legislação".

facultativa pelos Estados (Lei nº 7.244, de 7 de novembro de 1984, posteriormente revogada pela Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995)<sup>29</sup>.

Em 1994, a Lei nº 8.952 promoveu modificações no então vigente Código de Processo Civil, introduzindo a tentativa prévia de conciliação no rito ordinário (art. 331 do CPC/1973). A Lei nº 10.444/2002 manteve as alterações no Código Buzaid, confirmando a tendência moderna de positivar no processo civil a audiência preliminar de conciliação, anterior à instrução. O CPC/2015 reafirmou essa orientação em seu art. 334.

Através da Lei nº 9.245, de 26 de dezembro de 1995, a conciliação passou a ser prevista no processo civil também para o rito sumário. A alteração promovida no artigo 277 do CPC/1973 então vigente determinou a necessidade de realização de audiência conciliatória antes mesmo de o réu apresentar sua defesa, devendo o juiz buscar a composição das partes<sup>30</sup>. Em caso de êxito na conciliação, o acordo deveria ser reduzido a termo e homologado por sentença na própria audiência. A mesma lei introduziu cinco parágrafos ao referido art. 277 estabelecendo a dinâmica da audiência do rito sumário e prevendo a obrigatoriedade de comparecimento das partes, bem assim instituindo a figura do conciliador como auxiliar do magistrado.

O CPC/2015 acabou com o procedimento sumário e as causas de menor complexidade passaram a ter tramitação regulada pelo rito sumaríssimo dos Juizados Especiais Cíveis (Lei nº 9.099/1995).

A já citada Lei nº 8.952/1994, ainda incluiu ao artigo 125 do CPC/1973, o inciso IV, o qual preconizou que cabe ao juiz, em qualquer momento processual, tentar conciliar as partes. Assim, a atividade conciliatória passou a ser vista como decorrente do próprio ofício do juiz, devendo ser buscada em qualquer fase do processo, desde que prudente ao seu entendimento. Com o acréscimo deste inciso, restou claro que não existe um termo final para que se faça uma conciliação: mesmo depois de produzida toda a prova ou até depois de proferida a sentença, é possível conciliar. O CPC/2015 manteve essa diretiva em seu art. 139, V<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> A lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, deu cumprimento ao preceito instituído pela nova ordem constitucional, regulamentando a ampliação da competência dos juizados especiais para a esfera penal, que em princípio, era restrita às causas de natureza civil.

<sup>30</sup> Segundo Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery, in “*Código de Processo Civil Comentado*”. 9ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006, p. 471, “Cumpra ao juiz tentar a conciliação e não apenas perguntar às partes se é possível haver transação”.

<sup>31</sup> CPC/2015, art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste código, incumbindo-lhe: (omissis); V – promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais.

Convém assinalar ainda que, conforme se depreendia do então parágrafo único do artigo 272 do CPC/1973, a conciliação poderia ser adotada também em todos os procedimentos especiais. A diretriz foi mantida no parágrafo único do artigo 318 do CPC/2015.

Em 16 de março de 2015 foi promulgado o CPC/2015 (Lei nº 13.105, que entrou em vigor um ano após a publicação), o qual trouxe redação mais ampla e adequada quanto à utilização dos meios adequados de solução de controvérsias.

Em destaque, o art. 3º, §3º, do CPC/2015 determina que a conciliação, a mediação e outros meios de solução consensual de conflitos sejam estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial; o art. 139, inciso V, ao tratar dos poderes, deveres e responsabilidades do juiz, incumbiu-lhe promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de mediadores e conciliadores judiciais; o art. 149, que com o propósito de valorizar a função de conciliadores e mediadores, tornou-os auxiliares da justiça, equiparando-os a outros auxiliares, como escrivães, tradutores, intérpretes e peritos; o art. 148 determina que sejam aplicados aos conciliadores e mediadores os critérios judiciais de impedimento e suspeição; e ainda toda uma seção, que vai do artigo 165 ao 175, foi destacada para tratar especificamente dos conciliadores e mediadores judiciais. Nessa seção específica vieram muitas inovações sobre a matéria e dentre as principais, foram selecionadas as que seguem.

O art. 165 do CPC/2015 impôs aos tribunais a obrigação de criarem centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis por realizar sessões e audiências de conciliação e mediação, além de desenvolver programas para auxiliar, estimular e orientar a autocomposição, observando em sua composição e organização, as normas definidas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

O art. 166 do CPC/2015 fixou os princípios norteadores da conciliação e da mediação como sendo: independência, imparcialidade, autonomia da vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade e decisão informada. Esse mesmo artigo 166, em seu parágrafo terceiro, previu a possibilidade de se aplicar técnicas negociais no procedimento de conciliação e mediação, objetivando proporcionar ambiente favorável à autocomposição, e em seu parágrafo quarto, estipulou a livre autonomia dos interessados na regência da conciliação e da mediação, inclusive no tocante à definição das regras procedimentais.

Já o artigo 167 do CPC/2015 obrigou os tribunais a manterem um registro de conciliadores e mediadores, sendo exigido como requisito mínimo para a inclusão nesse cadastro, a realização de curso em entidade credenciada pelo tribunal (parágrafo primeiro do referido artigo), capacitação que sem dúvida é primordial para o bom desenvolvimento da função, pois o conhecimento das técnicas apropriadas a cada meio de resolução de conflito torna possível à intervenção com qualidade, proporcionando a que a pacificação entre as partes seja de fato alcançada. Ainda no mesmo artigo 167, o seu parágrafo quinto estabeleceu a impossibilidade de os conciliadores e mediadores judiciais atuarem como advogados nos juízos em que exerçam as suas funções.

A possibilidade de as partes escolherem de comum acordo o conciliador, o mediador ou a câmara privada de conciliação e mediação para o seu caso foi prevista no artigo 168 do CPC/2015, dispensado nesse caso o prévio cadastro no tribunal (parágrafo primeiro do referido artigo). Não havendo consenso quanto à escolha, será feita distribuição entre os conciliadores/mediadores cadastrados no registro do tribunal, observada a respectiva formação (parágrafo segundo do artigo 168).

O conciliador e o mediador, segundo a regra estabelecida pelo artigo 172 do CPC/2015, ficam impedidos, pelo prazo de um ano contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.

De acordo com o artigo 173 do CPC/2015, o conciliador ou mediador que agir com dolo ou culpa na condução do procedimento sob sua responsabilidade, ou violar seus deveres de confidencialidade e sigilo, ou ainda atuar em procedimento de conciliação ou mediação, apesar de impedido ou suspeito, será excluído dos cadastros do órgão judicial, devendo tais condutas ser apuradas em processo administrativo (parágrafo primeiro do citado artigo). O juiz do processo ou do juiz coordenador do centro de conciliação e mediação poderá afastar, por até 180 dias, o conciliador ou mediador em caso de atuação inadequada, mediante decisão fundamentada, com informação imediata ao tribunal para que seja instaurado processo administrativo, segundo o parágrafo segundo do art. 173.

Como frisado em linhas acima, o artigo 334 do CPC/2015 (realçando e ampliando a regra do artigo 331 do CPC anterior) determinou ao juiz o dever de designar audiência específica voltada aos meios consensuais no início do processo, sempre que a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, devendo o conciliador ou mediador (onde houver) atuar necessariamente na referida audiência (parágrafo primeiro do mesmo artigo 334).

As partes podem se manifestar expressa e previamente contrárias à composição, e nesse caso a audiência preliminar não será designada (parágrafos quarto e quinto do art. 334). Contudo, não havendo tal manifestação, e a parte simplesmente não comparecer, sua ausência injustificada será considerada ato atentatório à dignidade da justiça, passível de multa, conforme estabelecido no parágrafo oitavo do mesmo artigo 334. O procedimento revela-se acertado, visto que serve de incentivo à utilização dos meios consensuais na solução de conflitos, sem que, no entanto, sua obrigatoriedade se apresente como regra, o que poderia tornar a audiência preliminar uma mera fase processual sem nenhuma relevância. O dispositivo confirma a adesão das partes como essencial para o legítimo alcance da solução harmoniosa ao impasse, o que fortalece os institutos.

Como se percebe, não só a conciliação, mas também outros meios adequados de solução de controvérsias têm sido paulatinamente disseminados e incentivados ao longo do tempo pelas instituições do sistema de justiça.

Em sua implementação inicial, pode ter padecido de certa falta de critério ou de políticas públicas incentivadoras no que tange à sua utilização efetiva e qualitativa, mas atualmente essa fase já se encontra superada, graças a um conjunto de medidas que foram progressivamente adotadas pelo CNJ e Tribunais com esse propósito, como por exemplo, a exigência de capacitação das pessoas condutoras desses procedimentos.

A propósito, o CNJ, através da sua Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, dispôs sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, a qual pressupõe o desenvolvimento de políticas públicas relacionadas ao tema, levando-se em conta alguns cuidados especiais, como: a) organização de serviços ou núcleos permanentes de métodos consensuais de conflitos com base em critérios técnico-científicos, com definição das estratégias para sua instalação em todo o país; b) formação de quadro de conciliadores e mediadores devidamente preparados; c) incentivo à disseminação de uma nova cultura de pacificação social no Brasil, consistente na solução negociada e amigável dos conflitos de interesses.

Antes da Resolução nº 125/2010, o CNJ implantara, em agosto de 2006, o Movimento pela Conciliação, cujo principal objetivo era alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca de soluções para os conflitos mediante a construção de acordos.

Além de promover encontros e debates sobre a temática, foi lançada a Semana Nacional de Conciliação, evento anual que desde então abrange todos os ramos do poder judiciário e passou a fazer parte do calendário dos tribunais do país.

Especificamente no que se refere a questões laborais, a matéria mereceu regramento pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho através da Resolução nº 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispôs sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do poder judiciário trabalhista, com destaque para o estímulo a programas voltados à pacificação social no campo das relações de trabalho, inclusive das relações entre categorias profissionais e econômicas, como forma de prevenir conflitos e contribuir com a paz social, preferencialmente envolvendo sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais.

Nessa toada, o TRT da 16ª Região, em dezembro/2016 (Portaria GP nº 1101/206), aderiu à Política Judiciária Nacional de Tratamento das disputas de interesses trabalhistas, instituída pelo CNJ e CSJT, criando o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC), vinculado à presidência do tribunal, e o Centro Jurídico de Métodos Consensuais de Solução de Disputadas (CEJUSC), com sede em São Luís, abrangendo todas as sete Varas do Trabalho da capital (Portaria GP nº 1103/2016).

Dentre as atribuições do NUPEMEC do Tribunal, destacam-se: a) estimular programas voltados à pacificação social no âmbito das relações de trabalho, bem como das relações entre categorias profissionais e econômicas; b) planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da sua política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores; c) promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos; d) incentivar e promover a capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados e servidores nos métodos consensuais de solução de conflitos, com foco no empoderamento das partes para a autocomposição da disputa; e) propor a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender os seus fins e a sua política; f) criar e manter cadastro de mediadores e conciliadores, de forma a regulamentar o processo de

inscrição e de desligamento; g) acompanhar e informar semestralmente ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) acerca dos dados estatísticos.<sup>32</sup>

Já ao Centro Jurídico de Métodos Consensuais de Solução de Disputadas (CEJUSC) compete, dentre outros, realizar as sessões e audiências de conciliação e mediação dos processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles com recurso pendente de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho<sup>33</sup>.

Aliás, no âmbito da Justiça do Trabalho, a conciliação esteve presente desde os primórdios da sua criação, mesmo quando ela ainda não integrava o poder judiciário<sup>34</sup>. A composição paritária das então Juntas de Conciliação e Julgamento, repetida na segunda (tribunais regionais do trabalho) e terceira (tribunal superior do trabalho) instâncias da justiça do trabalho, foi projetada justamente para facilitar a conciliação, dada a presença de negociadores natos dentre os seus integrantes<sup>35</sup>. Ainda assim, destaca-se neste contexto a Lei nº 9.022, de 05 de abril de 1995, que reposicionou o momento processual em que o juiz deveria formular a primeira proposta conciliatória no processo trabalhista – anteriormente era após a defesa (redação original do artigo 847 da CLT), e depois passou a ser logo na abertura da audiência, ou seja, antes mesmo do recebimento da contestação (nova redação do art. 846 da CLT).

Mais recentemente, foi aprovada a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017<sup>36</sup>, que trata da reforma trabalhista. Em matéria de conciliação, trouxe importante inovação ao acrescentar a alínea “f” ao art. 652 da CLT, passando a ser da competência das Varas do Trabalho, decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria trabalhista. O chamado “Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”, teve o procedimento regulado através dos Arts. 855-B a 855-E da CLT, com destaque para: início do processo de homologação por petição conjunta das partes; obrigatoriedade de as partes estarem representadas por advogados distintos, facultada a assistência do trabalhador pelo advogado do sindicato da sua categoria

---

<sup>32</sup> Art. 4º da Portaria GP nº 1101/2016 do TRT da 16ª Região.

<sup>33</sup> Art. 7º da Portaria GP nº 1101/2016 do TRT da 16ª Região.

<sup>34</sup> Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário deu-se apenas com a edição do Decreto-Lei nº 9.777, de 9.9.1946, recepcionado pelo art. 122 da Constituição de 1946 (LEITE, 2007, p.. 116).

<sup>35</sup> Tanto na primeira, quanto nas demais instâncias da Justiça do Trabalho, os órgãos tinham composição tripartite, constituídos por juízes de carreira togados, vitalícios, e juízes classistas, representantes dos empregados e também dos empregadores, em igual número, sendo os vogais indicados pelos sindicatos das respectivas categorias, com mandato de dois anos, podendo ser renovados. A Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, extinguiu a figura dos juízes classistas, mas a essência conciliatória desse ramo especializado do poder judiciário permaneceu.

<sup>36</sup> A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, encontra-se em *vacatio legis* e entrará em vigor no prazo de cento e vinte dias de sua publicação.

profissional; análise pelo juiz no prazo de trinta dias contados da distribuição da petição, podendo designar audiência, se achar necessário, depois proferindo a sentença.

No que tange à arbitragem, a Lei Federal nº 9.307, de 23/09/1996, passou a regulamentar o instituto, e em seu art. 1º, ela restringiu o seu alcance à resolução de litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis. Deste modo, não podem ser objeto de compromisso arbitral conflitos relacionados a direitos de natureza alimentar ou sociais, como o são a quase totalidade dos direitos laborais.

Em amplo desenvolvimento no Direito Comum, a solução de conflitos trabalhistas através da arbitragem, por enquanto, é limitada às demandas *coletivas* apenas, nos termos do §1º, do art. 114 da Constituição Federal. Ainda não há previsão legal no que diz respeito à solução de dissídios *individuais* trabalhistas com o emprego da arbitragem.

De qualquer forma, o CNJ instituiu em 09 de março de 2016, através da Portaria nº 25, grupo de trabalho objetivando elaborar estudos com vistas à regulamentação da Política Judiciária sobre o tratamento adequado aos conflitos de interesses na Justiça do Trabalho.

Dentre outras medidas, o grupo instituído pelo CNJ tem realizado audiências públicas pelo Brasil onde se discute a utilização dos institutos da mediação e da arbitragem como meios adequados para a solução de dissídios individuais em matéria trabalhista, inclusive na fase pré-processual. A partir da conclusão dos trabalhos dessa comissão, deverá ser elaborada proposta de regulamentação, a ser enviada ao Congresso Nacional, onde assumirá a forma de projeto de lei.

A mediação em âmbito nacional foi regulamentada pela Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que enaltece essa forma de solução consensual tanto judicial, como extrajudicialmente, frisando, no entanto, que ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação. O art. 3º da referida lei restringe, no entanto, a mediação a questões que envolvam direitos disponíveis ou indisponíveis que admitam transação, exigindo homologação judicial apenas neste último caso.

## **2.2. Conciliação: definição, objetivo e classificação.**

Comporta, agora, que se apresente a definição, o objetivo e a classificação da conciliação.

### 2.2.1. Definição

O modelo tradicional de solução de conflitos adjudicada pelo estado-juiz é marcado pelo antagonismo e pela disputa. A solução autocompositiva revela-se como um meio de sair do modelo contencioso tradicional para um modelo de característica colaborativa, coexistencial.

O microsistema dos meios alternativos de acesso à justiça tem como traço marcante o fato de darem preferência à realização da chamada justiça coexistencial. Pelo termo justiça coexistencial quer-se referir a uma justiça feita pelos envolvidos na controvérsia e que se baseia nos seus próprios métodos e valores, voltada essencialmente à preservação dos relacionamentos em jogo.

Existem alguns tipos de relacionamentos que, pela sua natureza, quase sempre causam prejuízo a ambas as partes em caso de trauma ou rompimento. Nesses relacionamentos, a solução clássica estatal não se mostra adequada à demanda. Com efeito, nem sempre se pode escolher livremente ou dispor sem que haja prejuízo do local de morada, dos vizinhos, do trabalho, por exemplo. Desse modo, a convivência do indivíduo entre pessoas e instituições se dá de certa forma forçadamente, pois são mais o resultado de uma imposição econômica ou social, do que uma escolha absolutamente livre. Tendo em vista os traços de continuidade e de manutenção típicos desses relacionamentos, deve-se evitar o seu rompimento, pois são mais traumáticos ainda para a parte hipossuficiente na relação. Essa característica da vida pós-moderna acaba por repercutir nas estruturas de composição dos conflitos ou de pacificação social.

A justiça coexistencial ancora-se no princípio da primazia do relacionamento entre os envolvidos, e todos os esforços serão envidados em prol de sua preservação. Em vez de voltar-se a uma reconstituição do passado, o seu processamento prima por uma projeção para o futuro, removendo situações que se tornaram controvertidas. Seu campo de aplicação por excelência dá-se nas situações em que o dissenso é apenas um episódio no contexto de uma relação duradora e complexa. Nessas situações, a justiça conciliatória (ou justiça “reparadora”) torna possível preservar a relação, com o isolamento do fato litigioso, tratando-o como se fosse um distúrbio temporário, e não um rompimento definitivo. Além do mais, aqui o procedimento em geral é mais célere, acessível e informal, menos custoso, onde os julgadores muitas vezes tem melhor conhecimento do ambiente onde o episódio surgiu, revelando-se mais capazes de entender os dramas das partes.

O modelo contencioso tradicional (sentença condenatória mais execução forçada) acaba por intensificar o conflito, pois a falta de confiança mútua empobrece o diálogo, potencializa a chance de erro ou a compreensão equivocada de informações, dando ensejo ao surgimento de conflitos contingentes, deslocados, mal atribuídos, estimulando a falsa ideia de que a solução só pode advir de um terceiro, e não das próprias partes (DEUTSCH, 2004, p. 54).

A possibilidade que uma das partes tem de postergar ao máximo a solução adjudicada do conflito (envolvendo desde a produção de prova até a prolação da sentença, seu trânsito em julgado e mesmo a sua execução forçada) dá ênfase à sensação de poder excessivo que uma tem em relação à outra, o que leva a comportamentos agressivos e ameaças, potencializando o desentendimento e diminuindo sobremaneira a chance de consenso. Assim, mesmo que o conflito não tenha surgido de uma relação competitiva, neste momento, transformar-se-á indubitavelmente em uma disputa ferrenha.

Não raras vezes, a conciliação é tida como uma forma de pressão, que conduz de maneira forçada as partes a um acordo, o que enfatiza as mazelas do sistema de justiça. Neste sentido, o papel do conciliador seria o de forçar as partes a uma composição. Definitivamente, a conciliação não se trata disso. O instituto não pode pagar pelo uso inadequado das técnicas. Assim, é preciso que se esclareça com critérios o conceito desse instrumento autocompositivo, que dentro do ordenamento jurídico tende a ser cada vez mais valorizado.

Com a utilização das técnicas apropriadas, o conciliador tem o papel de buscar um resultado muitas vezes mais eficaz para as partes do que elas teriam numa solução adjudicada tradicional. Quando se admite que cada parte apresente seus estritos interesses, pondo de lado, ainda que momentaneamente, as argumentações jurídicas que integram as respectivas peças processuais (petição inicial e contestação, por exemplo), cria-se um ambiente favorável a soluções mais adequadas, importando em ganhos recíprocos, o que confere independência e liberdade às partes e revigora o sistema de justiça, pois essa forma de exercer a cidadania representa uma mudança de paradigma cujos efeitos apenas no longo prazo serão percebidos.

Nesta direção, Kazuo Watanabe pondera que:

Se as partes não forem pacificadas, se não se convencerem de que elas devem encontrar uma solução de convivência, isto é, se a técnica não for a da pacificação dos conflitantes, e sim a da solução dos conflitos, as mesmas partes retornarão ao tribunal outras vezes. Então, existe diferença no

tratamento de conflitos entre duas pessoas em contato permanente e entre aquelas que não se conhecem. Numa batida de carro numa esquina qualquer, por exemplo, o problema, muitas vezes, resolve-se no pagamento de uma indenização; nessa hipótese, a solução do conflito resolve o problema, mas em outras, nas quais as partes necessitem de uma convivência futura, continuada, há necessidade muito mais de pacificação do que de solução do conflito” (WATANABE, 2002, p.46).

Suponha-se como exemplo que dois empresários se enfrentem em uma disputa judicial. Eles fazem negócio um com o outro há anos. Contudo, o contrato atual está a criar dificuldades entre os dois. Uma das partes ingressa em juízo com ação indenizatória por descumprimento de contrato. Se na solução adjudicada por sentença a única decisão a ser tomada pelo juiz é de que uma das partes violou o contrato e por isso deve um valor à outra (ou ao contrário, não houve violação contratual e nenhum valor é devido), na conciliação há alternativas, como por exemplo, investigar a dificuldade que ocasionou o descumprimento contratual e propor a celebração de um novo pacto entre as partes, prevendo a superação daquele empecilho anterior, bem como a negociação de possíveis perdas.

Na decisão judicial por sentença, mesmo que durante a fase de instrução do feito aflore a real motivação do inadimplemento contratual, isso talvez não tivesse influência no resultado do julgamento, mesmo porque o juiz estaria adstrito aos termos do pedido e do contrato. Portanto, a conciliação pode ocasionar a continuidade dos negócios entre as duas partes, o que seria praticamente impossível com a decisão adjudicada tradicional, que fatalmente redundaria no rompimento definitivo na relação entre as partes.

Apesar disso, é preciso ter em mente que apenas a adoção de meios adequados de resolução de disputas não vai solucionar a crise do judiciário. Por outro lado, o uso incorreto desses institutos por certo poderá aumentá-la, porque as consequências de um mau acordo, obtido a partir de uma conciliação mal conduzida, sem a adesão das partes ou seu consenso hábil, são desastrosas para o sistema de justiça. Uma disputa pode se alastrar gerando várias outras, somando-se os mais diversos recursos e impugnações daí advindas, sobrecarregando ainda mais o sistema judicial. Desse modo, a utilização errônea da conciliação produzirá resultados opostos aos desejados, pois irá contribuir para a perda de confiança no judiciário, além de provocar o surgimento de novas demandas.

Por visar à solução pacificada, a conciliação pode colaborar com a resolução do conflito de forma mais adequada, contudo, deve ser empregada de maneira correta e caminhar junto com um judiciário que tenha condições de apresentar respostas eficazes às aflições que lhe são apresentadas. Por isso mesmo, o conceito de conciliação não deve ser visto como algo essencialmente vinculado a acordo, pois este deve ser entendido como um efeito, e não como o propósito desse meio autocompositivo.

Para Alexandre Costa, a insistência no acordo como forma única de resolução de conflitos, é muitas vezes ligada à ideia de que os conflitos são algo que se precisa aniquilar. Gradativamente, foi-se desenvolvendo uma percepção mais crítica sobre as peculiaridades dos conflitos e das possibilidades de resolvê-los mediante acordos. Uma das percepções essenciais é a de que a disputa não é o conflito, mas uma decorrência deste. Assim, resolver apenas a disputa não põe fim ao conflito subjacente. Por exemplo, quando um juiz determina com quem deve ficar a guarda de uma criança, ele põe fim à disputa, mas além de não resolver a relação conflituosa, pode até mesmo acirrá-la, criando novas dificuldades para os pais e os filhos. Então, em alguns casos, mesmo que seja celebrado um acordo, o conflito pode persistir (COSTA, 2004, p.163).

É importante ressaltar que o conciliador não pode manifestar opinião sobre o acervo probatório ao qual eventualmente tenha acesso, muito menos indicar sua visão pessoal sobre um possível desfecho judicial adjudicado para o caso, a chamada *orientação avaliativa*<sup>37</sup>. Isso porque ele deve se manter neutro durante todo o seu desenrolar, em obediência ao princípio da imparcialidade que o obriga, conforme artigo 166 CPC/2015 e artigo 1º, inciso IV, do Anexo III, da Resolução nº 125/2010 do CNJ (Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais).

Uma vez que a conciliação é direcionada à percepção do conflito, levando as partes ao entendimento através de saídas por elas mesmas elaboradas, o procedimento deve se pautar por uma orientação facilitadora.

Nesse sentido, o conciliador pode recomendar alternativas de resolução, nos limites da objetividade do conflito tratado, porém, dando preferência por estimular as partes para que elas próprias cheguem a uma solução de consenso. Com este propósito, podem ser feitas perguntas e sugestões que levem as partes a refletir sobre o melhor desfecho para ambas.

---

<sup>37</sup> Resolução nº 125 do CNJ, Anexo III, art. 2º, IV – Desvinculação da profissão de origem – dever de esclarecer aos envolvidos que atuam desvinculados de sua profissão de origem, informando que, caso seja necessária orientação ou aconselhamento afetos a qualquer área do conhecimento poderá ser convocado para a sessão o profissional respectivo, desde que com o consentimento de todos.

As interferências do conciliador por certo orientam as partes no sentido da resolução do conflito, mas não podem chegar a tal ponto de o conciliador decidir por elas, apontando-lhes a solução que seria a mais justa a partir de seus próprios valores e conceitos pessoais, porque tal atitude comprometeria a idoneidade do método.

Nesse contexto, já se pode melhor compreender o conceito de conciliação, e dentre os mais diversos apresentados pela doutrina, optou-se pelo de Érica Silva, que a define como “meio de resolução de conflitos, cuja composição é triangular pela atuação de um terceiro, neutro e imparcial, que investiga os interesses e necessidades das partes, pela facilitação da comunicação entre elas com vistas à compreensão do conflito e pela aplicação de técnicas relacionadas à sua adequada transformação, com orientação facilitativa e sem objetivar o acordo, enfocando a relação intersubjetiva, quando necessário, sendo mais afeta aos conflitos unidimensionais” (SILVA, 2012, p. 181).

### 2.2.2. Objetivo

Sendo meio de resolução de conflitos, o objetivo da conciliação não é senão o de pacificar as partes com justiça. Nas palavras de Fernanda Tartuce,

...pacificar com justiça é a finalidade de todo método idôneo de composição de controvérsias. Pacificar, porém, não é uma tarefa simples; por envolver o alcance de um estado de espírito humano, abrange aspectos não apenas jurídicos, mas também psicológicos e sociológicos (TARTUCE, 2008, p. 228).

Nesse sentido, a efetividade da prestação jurisdicional deve ser entendida como pacificação que denota a transmutação do conflito, caracterizada por autêntica mudança de interesses, expectativas e necessidades das partes, tendo como ponto de partida a legítima construção do consenso.

Importante destacar que, em algumas situações litigiosas mais complexas, com múltiplos desmembramentos, mesmo havendo conciliação, acaso ainda reste algum espectro do conflito fora do campo jurídico, mostrando-se necessário um acompanhamento social ou psicológico de uma ou algumas das partes, por exemplo, elas deverão ser encaminhadas aos órgãos competentes a fim de dar o adequado tratamento a essas especificidades, fora do meio judicial. Pois, como ensina André Gomma Azevedo:

...se inicialmente, o movimento de acesso à justiça buscava endereçar conflitos que ficavam sem solução em razão da falta de instrumentos processuais efetivos, voltando-se inicialmente a reduzir a denominada litigiosidade contida, atualmente a processualística volta-se a melhor resolver disputas afastando-se muitas vezes de fórmulas exclusivamente jurídicas e incorporando métodos interdisciplinares a fim de atender não apenas aqueles interesses juridicamente tutelados mas também outros que possam auxiliar na sua função de pacificação social (AZEVEDO, 2003, p. 168).

Desse modo, revela-se importante a institucionalização não apenas dos meios consensuais, mas de um sistema de justiça com múltiplas formas de solucionar os conflitos, levando o poder judiciário a atuar conjuntamente com outros setores da sociedade, com vistas a garantir uma autêntica rede de serviços multidisciplinar a fim de oferecer tratamento integral ao conflito. Sendo o conflito um fenômeno de múltiplas facetas, ao incorporar os meios consensuais de sua resolução, o poder judiciário deve estar apto a realizar o encaminhamento de outras contendas subjacentes, abrindo-se para o tratamento do conflito em sua inteireza, que muitas vezes extrapola o âmbito jurídico. Como diz Célia Regina Zapparolli:

Muitas vezes, também, o conflito intersubjetivo pode vir permeado pelos efeitos dos conflitos sociais e dos problemas estruturais (deficit na educação, habitação, saúde, trabalho e/ou no transporte, entre outros), acirrando as dificuldades na gestão daquele contexto conflitivo. Dessa maneira, esses problemas devem ser considerados e, trabalhados meios à sua superação no caso concreto. O objetivo, nessas hipóteses, não é a solução do problema estrutural ou do conflito social no campo macro, mas viabilizarem-se saídas para aquele caso particular e concreto, pois para o campo macro há caminhos técnicos mais funcionais e que ensejam a articulação de atores e diversos instrumentais, para resultados globais, a curto, médio e longo prazo”. (ZAPPAROLLI, 2011, p. 38).

Portanto, o tratamento multidisciplinar do conflito é de grande relevância, pois em muitos casos a solução para sua pacificação pode estar exatamente nele. Mesmo que a resolução do conflito não traga a total pacificação das partes, a aplicação adequada do método voltado à conciliação terá colaborado em muito com o sistema de justiça, pois diversas consequências positivas serão percebidas, como por exemplo, a prevenção de outros processos, uma vez que a litigiosidade remanescente<sup>38</sup> tende a diminuir.

---

<sup>38</sup> Segundo André Gomma Azevedo, litigiosidade remanescente é “aquela que, em regra, persiste entre as partes após o término de um processo heterocompositivo em razão da existência de conflitos de interesses que não foram tratados no processo judicial - seja por não se tratar de matéria juridicamente tutelada (e.g. a mágoa que se sente em razão do término de um relacionamento estável), seja por não se ter aventado certa matéria juridicamente tutelada perante o Estado (AZEVEDO, 2003, p. 169).

Além disso, a institucionalização dos meios consensuais acarreta menos judicialização de conflitos, com o encerramento de outros processos que poderão ser solucionados de forma conjunta, e também com a diminuição de fases processuais, em especial a fase recursal e a fase de execução. Essas são consequências da correta aplicação do método autocompositivo, e não objetivos a serem perseguidos.

Enquanto na solução judicial adjudicada (sentença) a linguagem jurídica fragmenta e aprisiona os diálogos, na autocomposição o conciliador (ou o mediador) orienta as partes rumo à solução do verdadeiro conflito, buscando descobrir os reais motivos de resistência e aprimorar a comunicação, afastando interferências injustificadas, fazendo com que se distinga o conflito de fato dos obstáculos pessoais, assumidos por uma cultura do litígio. Isso irá permitir um empoderamento e uma aproximação das partes, as quais juntas devem encontrar soluções para vencer a desavença. Nesse sentido, Maria Berenice Dias e Gisele Groeninga, referem-se à mediação, mas cujas palavras podem se aplicadas também à conciliação:

A mediação serve para diminuir o descompasso entre o nível jurídico da distribuição de direitos e deveres, o nível sócio-psicológico dos papéis e funções, bem como o desequilíbrio econômico e psicológico dos afetos. Contribuindo para a conscientização do par, resta facilitada a execução dos acertos feitos, diminuindo a distância entre a sentença e o que é negociado entre as partes (DIAS; GROENINGA, 2001, p. 62).

Outro resultado positivo na conciliação é que a mesma torna possível o cumprimento do escopo político da jurisdição, pois o exercício da autonomia das partes na resolução do dissenso permite a participação democrática na administração e distribuição da justiça. Isso se dá pelo empoderamento das partes, enfatizando suas responsabilidades pessoais não apenas na geração do conflito, mas principalmente na sua solução. Essa nova visão atua em favor do senso de colaboração entre os indivíduos, incutindo nas pessoas uma experiência em aprender a lidar com os conflitos e procurar por si mesmas sua adequada superação, buscando outras possibilidades para além da resposta estatal adjudicada, que além de mitigar a participação dos litigantes em sua construção, muitas vezes não traz pacificação.

Finalmente, outra consequência do correto uso das técnicas conciliatórias é o de atribuir credibilidade às instituições de justiça. O cidadão muitas vezes deseja a oportunidade de dar a conhecer sua versão do conflito às autoridades constituídas. Se o judiciário fornece um palco seguro, apropriado ao diálogo, dando espaço de participação para todos os atores envolvidos (partes, advogados, juízes, representantes

do Ministério Público, conciliadores, mediadores), ganha em respeito e confiabilidade, auxiliando no desenvolvimento de uma cultura de paz e fortalecendo o senso de justiça.

Desse modo, ainda que o acordo não seja realizado, não se deve ter por fracassada a conciliação, pois na busca de seu objetivo, que de fato é a pacificação com justiça, as consequências benéficas são as mais diversas, desde que observado o correto desenvolvido de seus métodos. Ao contrário, quando se celebra um acordo sem o real consentimento das partes, as consequências podem ser catastróficas para o sistema, pois o objetivo da conciliação não terá sido alcançado.

O alcance desse objetivo requer o envolvimento judicial contínuo, onde o magistrado assume um papel proativo e atuante, dando o respaldo e tendo o controle de todo o procedimento, com o propósito de melhor resolver a contenda, mostrando assim a todos a importância da conciliação. O fundamento desse papel do juiz foi inserido pelo artigo 331 do CPC/1973 (mantido nos atuais artigos 334 e 357 do CPC/2015) e objetiva racionalizar a prestação jurisdicional, envolvendo desde a tentativa de conciliação judicial, até as providências preliminares e saneamento do feito. Desse modo, ao exercer o gerenciamento racional do processo, o juiz primeiro tenta conciliar as partes e somente se não lograr êxito nesse propósito, ele fixará os pontos controvertidos da contenda e as provas que devem ser produzidas, distribuindo o seu ônus entre os litigantes, observada a lei processual.

Na lição de Fernando da Fonseca Gajardoni, Michel Bentenjane e Valéria Ferioli Lagastra Luchiari:

O gerenciamento do processo se apoia em duas vertentes: (a) a racionalização das atividades cartoriais e mudança de mentalidade dos juízes na condução efetiva do processo; e (b) a introdução de meios alternativos de solução de conflitos nas demandas apresentadas. (...) É importante que o juiz assuma a direção efetiva do processo, não só para conduzi-lo melhor, evitando a prática de atos desnecessários e inúteis, mas também para conhecer a fundo a questão controvertida e poder buscar seriamente a conciliação ou sugerir às partes formas alternativas de solução do litígio, e ainda, quando não, proferir uma boa sentença (GARJADONI; ROMANO; LUCHIARI, p. 19-20).

Planejar como conduzir o processo redunda na aplicação da forma de resolução mais adequada ao conflito, de modo mais célere e menos custoso. O desempenho da função jurisdicional requer que o juiz seja investido de poderes a fim de que consiga conduzir o processo de modo eficaz. Se o processo se inicia pela provocação das partes, ele se desenvolve por impulso oficial, devendo ser conduzido ativamente pelo magistrado de modo que, sendo o instrumento estatal de resolução de conflitos, ele consiga alcançar seus propósitos, e para isso confere-se ao magistrado a

direção do processo, tanto no aspecto formal, quanto material. Como ensina José Roberto dos Santos Bedaque<sup>39</sup>:

Além do poder jurisdicional, que compreende a formulação de regra de direito material aplicável ao caso concreto, bem como a efetivação prática do comando nela previsto, tem o juiz poderes-meio, necessários a que o poder-fim atinja os objetivos propostos (...) Para conduzir o processo de forma eficiente, proporcionando às partes as mesmas chances de participação, evitando a prática de atos protelatórios e buscando formas mais simples de solução do litígio, como a conciliação, o juiz também é dotado de poderes de direção. Ao exercê-los, ele busca conciliar dois valores normalmente antagônicos: segurança e efetividade (BEDAQUE, 2008, p. 368).

O poder de gerenciamento do processo compreende o emprego de esforços com vistas à conciliação das partes (artigo 139, V, do CPC/2015), devendo o juiz incentivar os mecanismos autocompositivos em qualquer fase processual, mesmo que haja reservado um momento específico do procedimento para esta finalidade (audiência preliminar). Contudo, o juiz não pode obrigar as partes a conciliar: ele deve tentar a conciliar, insistir se preciso for, mas impô-la jamais, pois a conciliação não pode ser transformada em escopo maior do processo.

Portanto, o gerenciamento do processo significa planejar, organizar e coordenar os atos procedimentais, demandando um espírito de solidariedade entre as partes perante o magistrado. Essa condução mais ativa do processo com vistas à pacificação exige uma mudança de postura não apenas do juiz, mas dos demais operadores do direito, e até das próprias partes.

Kazuo Watanabe alerta para o fato de que a modificação legislativa que introduziu no processo civil a audiência preliminar de conciliação foi feita:

Para, realmente, fazer com que ele (o juiz) se envolvesse mais nessas técnicas de pacificação das partes, mas o que se percebe é que, na prática, dependendo da mentalidade ou da formação do juiz, ele está transformando esse procedimento numa mera formalidade; designa-se uma audiência para este fim, pergunta-se às partes se há ou não possibilidade de acordo; à negativa, ele profere o saneador e, depois, a instrução da causa, se for o caso (WATANABE, 2001, p. 48).

### 2.2.3. Classificação

A conciliação pode ser classificada levando-se em conta diversos aspectos. Por exemplo, acaso se considere o momento em que a ação judicial foi ajuizada, a

---

<sup>39</sup> BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Código de Processo Civil interpretado*, Coordenação de Antonio Carlos Marcato, 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 368.

conciliação classifica-se em pré-processual, se acontece antes do ajuizamento da ação (também conhecida por conciliação prévia); ou processual, quando ocorre após o ajuizamento, já durante o curso de um processo judicial.

Em ambas, alcançando-se a composição entre as partes, quer durante o curso do processo, quer na fase pré-processual, o fato ocasiona a extinção do feito, com resolução de mérito, o que se materializa através de uma sentença judicial homologatória (artigos 334,§11 e 487, III, b, do CPC/2015).

Ressalva-se que na seara laboral, há duas modalidades de conciliação na fase pré-processual: a que se verifica nas Comissões de Conciliação Prévia (CLT, artigos 625-A e seguintes), criadas pela Lei nº 9.958/2000; e a conciliação extrajudicial obtida diretamente entre as partes (CLT, artigo 855-B, criado pela Lei nº 13.467/2017, a chamada lei da reforma trabalhista). A homologação judicial é exigida apenas nesta última modalidade, através de procedimento de jurisdição voluntária.<sup>40</sup>

Considerando-se o lugar onde acontece, a conciliação pode ser judicial, se realizada no ambiente do poder judiciário, ou extrajudicial, se celebrada fora dos tribunais. Nas duas modalidades, o termo de acordo contendo as cláusulas avençadas necessita ser homologado pelo juiz para que produza plenos efeitos jurídicos. Excepcionalmente e por expressa disposição legal, em se tratando de matéria trabalhista, a conciliação extrajudicial celebrada nas comissões de conciliação prévia dispensa a homologação do magistrado.

A conciliação pré-processual tende a apresentar resultados mais benéficos ao sistema de justiça em face da maior possibilidade de êxito, pois nesta fase as partes encontram-se geralmente em melhor estado de espírito, mais abertas ao diálogo e a construir uma solução adequada ao conflito, favorável a gerar vantagens recíprocas a todos.

A instauração do processo judicial tende a acirrar o conflito, alterando o panorama onde está inserida a conciliação, impondo mais dificuldades à solução autocompositiva. Algumas vezes, a parte considera acintosa a forma com que são expostos os fatos nas peças jurídicas (petição inicial ou contestação, conforme o caso), sentindo-se ofendida e se fechando ao diálogo.

De modo semelhante, a conciliação extrajudicial implica em mais benefícios para todos pela oportunidade que as partes têm de solucionar o conflito sem acionar o

---

<sup>40</sup> Sobre as comissões de conciliação prévia e o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais na seara laboral, v. o capítulo 3 adiante, itens 3.2. e 3.3.

estado-juiz. O simples ajuizamento de uma ação acarreta dispêndio de tempo e dinheiro, fato que passa a ser considerado como empecilho à conciliação, porque normalmente as partes desejam evitar os percalços de um processo judicial. Como explica Fernando Gajardoni:

“A ideia de que a autocomposição judicial, entretanto, poderia dar cabo à enorme pletera de feitos que, diariamente ingressam no Judiciário, é uma grande ilusão. O próprio acionamento da máquina estatal já provoca dispêndio de esforços e tempo, no sentido de tentar conduzir as partes a uma solução amigável (autuação do feito, designação de audiência, realização da audiência, etc.). Diminuição de demanda só com a autocomposição extrajudicial. Mas isso não significa que não haja vantagens para os propósitos aceleratórios também com a autocomposição judicial. Sem cogitarmos os fatores sociais e políticos da prática, não há dúvida de que o seu sucesso implica na melhoria da qualidade temporal da tutela jurisdicional (principalmente pela ausência de recursos) e na desobstrução das vias heterocompositivas” (GAJARDONI, 2003, p. 141-142).

Uma questão polêmica que envolve a conciliação pré-processual refere-se a um possível caráter obrigatório do procedimento, como condição de admissibilidade para o ajuizamento de demandas judiciais. Seria uma imposição legal às partes para que ao menos participem do procedimento conciliatório (independentemente de haver êxito ou não no seu intento), antes de ajuizar um processo judicial.

A discussão se deve ao fato de no ordenamento jurídico brasileiro vigorar o princípio da inafastabilidade da jurisdição, expresso no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República.

Em que pese alguns doutrinadores entenderem que tal obrigatoriedade não afronta o preceito constitucional, posto que seria apenas um mero requisito para o ajuizamento da ação, a exemplo de vários outros já existentes<sup>41</sup>, o fato é que o Supremo Tribunal Federal apreciou a questão ao julgar a constitucionalidade do artigo 625-D da CLT, o qual impunha a obrigatoriedade de submissão de toda demanda trabalhista à comissão de conciliação prévia antes de se levar o caso ao judiciário.

Por maioria de votos, o STF afastou tal imposição legal, de forma que o trabalhador pode sim, ajuizar diretamente sua ação numa vara trabalhista, mesmo que exista comissão de conciliação prévia na localidade, não configurando esta atitude

---

<sup>41</sup> Nesse sentido, Carlos Alberto de Salles, “Mecanismos alternativos de solução de controvérsias e acesso à justiça: a inafastabilidade da tutela jurisdicional recolocada”, in *Processo e constituição: estudos em homenagem ao professor José Carlos Barbosa Moreira*. Organização de Luiz Fux, Nelson Nery e Teresa Wambier. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006, p. 782.

nenhuma nulidade ou tampouco sendo o caso de extinguir o processo sem resolução do mérito, pois tal entendimento seria afronta ao princípio do livre acesso à justiça<sup>42</sup>.

Além da constitucionalidade do impositivo legal, já decidida pelo STF, questiona-se também a efetividade dessa obrigação para o sistema de justiça como um todo. Em que pese beneficiar a divulgação dos meios consensuais e, por conseguinte o contribuir para o seu aperfeiçoamento, a verdade é que tal imposição poderia ter consequências justamente opostas.

Isso porque haveria grande risco de as sessões de conciliação e mediação obrigatórias serem vistas pela população e operadores do direito como desdobramento de uma mera formalidade processual, comprometendo não apenas a credibilidade dos institutos, mas também a tão almejada mudança de paradigma do sistema de justiça como um todo, que deve ser voltada ao emprego de métodos consensuais baseados em proposições de cunho coexistencial.

Os meios autocompositivos têm como pressuposto subjetivo de sua aplicação e desenvolvimento a livre adesão das partes, que deve ser obtida a partir da mudança sociocultural acima apregoada. Disponibilizar e divulgar os meios consensuais de solução de conflitos são medidas importantes e necessárias, mas o estímulo à sua adesão não pode se transformar em obrigação, para não se perder sua essência. Os resultados positivos podem até demorar mais para acontecer, mas certamente serão mais sólidos e duradouros.<sup>43</sup>

No que concerne à conciliação processual, em que pese ela possa ser alcançada em qualquer fase do procedimento, a experiência revela alguns aspectos que podem influenciar positiva ou negativamente a autocomposição. Por exemplo, após o encerramento da instrução probante, as expectativas dos litigantes tendem a ser ajustar a um patamar mais próximo da realidade, o que pode contribuir para o sucesso da conciliação, a menos que tal fase processual tenha sido totalmente desfavorável a uma das partes.

De modo semelhante, uma sentença de total improcedência dos pedidos do autor, mesmo ainda em fase recursal, impõe barreiras quase que intransponíveis à

---

<sup>42</sup> Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 2.139-7 Distrito Federal, parte da ementa: “JURISDIÇÃO TRABALHISTA – FASE ADMINISTRATIVA. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo”.

<sup>43</sup> A esse respeito cf. Fernanda Tartuce, “*Mediação nos conflitos civis*”. São Paulo: Método. 2008, p. 248.

conciliação, pois a parte adversa tende a imaginar que o desfecho do caso pela via adjudicada, mais próximo do seu final, dificilmente dará uma guinada em seu desfavor.

Já após o trânsito em julgado da sentença, com a situação jurídico-processual de definição do direito posto consolidada, uma possível conciliação inclina-se mais no sentido de como poderá ser feito o cumprimento das obrigações reconhecidas na decisão judicial adjudicada, como por exemplo, em que prazo as obrigações de fazer serão cumpridas, se existe possibilidade de um parcelamento no que se refere às obrigações de pagar, etc.

### **3. CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

A conciliação consiste na prática pelo qual o Juiz oferta ao reclamante e ao reclamado as bases para composição de seus interesses em conflito. Segundo a CLT, o ato conciliatório é obrigatório em dois períodos processuais, o primeiro, após a abertura da audiência de instrução e julgamento, listado no art. 846, e após aduzidas as razões finais pelas partes, art. 850, uma vez que, a sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento.

A partir dessas considerações, verifica-se que, o acordo na Justiça do Trabalho tem prioridade absoluta. Através da Lei 9.957/2000, foi introduzida em nosso ordenamento jurídico o Procedimento Sumaríssimo, que promoveu o enaltecimento da importância do processo conciliatório, ao dispor que: “Aberta à sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio em qualquer fase da audiência”.

Em artigo publicado no Jornal, O Estado de São Paulo em julho/1982, João Geraldo Piquet Carneiro, então secretário-executivo do Programa Nacional de Desburocratização, destaca que:

As partes deverão ser estimuladas, pelo Juiz ou pelos árbitros, à conciliação, por ser esta a melhor forma de resolução de litígios. Trata-se, a rigor, de trazer para a nossa cultura jurídica e praxes processuais, o princípio da conciliação, que aqui encontra utilização limitada, circunscrita que está à Justiça do Trabalho (CARNEIRO, 1982).

A constatação acima, feita há mais de três décadas, já alertava para a necessidade de a justiça comum tomar como exemplo o espírito conciliador que desde o princípio sempre norteou as ações sujeitas à jurisdição trabalhista.

#### **3.1. Conceito e especificidades**

Podendo ocorrer tanto no órgão judiciário, visando obter o ajuste entre os interessados, como de forma extrajudicial entre os particulares, a Conciliação talvez seja um das mais eficazes formas de solução, ou composição de conflitos, porque objetiva levar as partes a encontrarem, por si mesmas, a solução de suas divergências. No âmbito

brasileiro, em matéria trabalhista só produz plena eficácia jurídica a conciliação realizada sob os auspícios do Estado-juiz, dentro de um processo judicial.

Como nos ensina Maurício Godinho Delgado, conciliação é “ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial.” (DELGADO, 2012, p. 210).

Deste modo, não se admite (pelo menos por enquanto, já que o CNJ estuda e discute a implantação dessa possibilidade) que as partes realizem acordo extrajudicial e ingressem em juízo para buscar simplesmente a homologação dos seus termos pelo juiz. O entendimento predominante atualmente é que o judiciário não seria órgão meramente homologador de acordos; para essa função há os sindicatos e delegacias regionais do trabalho.

Ocorre que os acordos realizados em fase pré-processual, fora do âmbito do poder judiciário e sem a homologação judicial não oferecem nenhuma segurança jurídica para as partes que o realizam, principalmente se levarmos em conta que o trabalhador, geralmente, ingressa em juízo contra a empresa, mesmo tendo realizado tal tipo de avença. Afinal, a lei não pode excluir da apreciação do judiciário, lesão ou ameaça a direito. Eis o paradoxo.

Segundo o CNJ, a conciliação é mais rápida e mais barata do que a sentença, sendo um fator de pacificação social complementar e integrado ao Judiciário. Na conciliação, o resultado vai estar mais próximo da vontade das partes em conflito. Ninguém precisa sentir que saiu perdendo. Chega-se a um acordo porque é vantajoso para ambos os lados. Se as partes ajudam a construir o acordo, o incentivo para obedecer ao combinado é maior. A razão é simples. É mais vantajoso tanto para as partes quanto para o Estado. É economia de tempo e dinheiro<sup>44</sup>. Este é o desejo de todos: uma conciliação que seja vantajosa para a totalidade das partes envolvidas e próxima de suas vontades.

Porém, o que a realidade nos mostra é que na prática trabalhista, os litígios em geral envolvem questões de fato e de direito; e considerando-se as dificuldades de se provar os fatos alegados ou mesmo de se contestá-los (a depender de quem tem o ônus de provar tal matéria), bem como da incerteza de vitória tanto pelo empregador, quanto pelo empregado, que muitas vezes simplesmente ignora seus reais direitos, estas lides

---

<sup>44</sup> Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/movimento-conciliacao-mediacao/historico-conciliacao>>. Acesso em: 26 ago, 2016.

são levadas a um acordo onde se criam situações de injustiça, seja o patrão pagando mais do que deve ao empregado, seja este recebendo menos do que tem direito.

A propósito, não se pode olvidar da situação de hipossuficiência em que se encontram os trabalhadores que procuram o judiciário trabalhista (em geral, desempregados ou em situação de subemprego), a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, a demora na resposta do estado-juiz em solucionar as lides (até mesmo pela quantidade de recursos que o sistema possibilita à parte adversa), a cultura do litígio pelo litígio, demonstrada por algumas empresas que insistem na prática de recorrer até as últimas instâncias, dentre outros fatores que atuam de forma negativa no que se refere à livre manifestação da vontade do trabalhador e construção da solução acordada que seja a mais adequada e justa possível.

Gioliano Damasceno e Artenira Silva lembram que ao se empregar a conciliação, há que se levar em conta ainda:

A posição de igualdade e liberdade das pessoas imbricadas em cada tipo de controvérsia judicial (seja ela trabalhista, de família, previdenciária, de saúde, consumerista, de violência doméstica contra a mulher, de infância e juventude), reafirmando políticas cautelosas e bem sedimentadas de estímulo ao manejo desses instrumentos sem que se perca de vista a especificidade de conflitos manejados por cada área do direito em particular. (DAMASCENO; SILVA, 2017).

Outro aspecto a ser considerado na conciliação é que ela pode envolver direitos de terceiros, que não os das próprias partes, como por exemplo, da União (no que se refere ao recolhimento de custas processuais); do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), no que tange aos seus recolhimentos previdenciários incidentes sobre o valor acordado; da Caixa Econômica Federal (CEF), na qualidade de gestora do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e pagadora do seguro-desemprego. Todos os direitos dessas pessoas devem também ser resguardados numa conciliação.

Neste sentido, inclusive, se o juiz perceber que o acordo prejudica em demasia uma das partes ou subtrai o direito de terceiros, ele não deve homologar a avença, como lhe autoriza a Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Súmula nº 418 do TST - MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO - A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Após a homologada a conciliação judicial, o termo de acordo faz coisa julgada material, constituindo título executivo judicial e só poderá ser atacado mediante ação rescisória (artigo 831 da CLT c/c artigo 966 do CPC/2015).

Diferentemente do processo civil, onde alguns juízes de direito simplesmente ignoram a fase de conciliação<sup>46</sup>, no âmbito trabalhista cumpre-se à risca os preceitos contidos nos artigos 846, “caput” e 850, “caput”, da CLT, onde os juízes do trabalho envidam seus amplos esforços na tentativa de conciliar. Talvez por isso o índice de conciliação seja mais elevado em comparação com a justiça comum.

Enquanto no cível os juízes de direito alegam falta de estrutura e de conciliadores, que as tratativas conciliatórias aumentam a demora da tramitação do processo, dentre outras questões<sup>47</sup>, nas varas trabalhistas os juízes do participam ativamente das audiências conciliatórias (mesmo porque, inexistente a figura do conciliador na justiça especializada que não seja o próprio magistrado), o que fornece credibilidade a todo o procedimento. Estudos demonstram que a participação ativa do juiz nas tratativas conciliatórias contribui positivamente para que as partes convirjam à realização do acordo.

O que não se pode conciliar é a qualquer custo. A conciliação deve ser utilizada como meio adequado de solução de litígios, mas com justiça e equidade. Logicamente, as partes não estão obrigadas a aceitar a proposta conciliatória formulada pelo juiz, mas este é obrigado a propor a conciliação, pelo menos em dois momentos processuais distintos: na abertura da audiência e ao encerramento da instrução probatória (artigos 846 e 850 da CLT). E ao nosso sentir, a tentativa de conciliar não ofende o princípio da celeridade processual, principalmente se tivermos em conta que algumas conciliações serão alcançadas ao final, abreviando sobremaneira o término do processo.

Se o juiz não propuser a conciliação nos momentos processuais devidos, o julgamento poderá ser anulado, determinando-se que uma nova sentença seja proferida depois de tentada a conciliação. O poder judiciário trabalhista, inspirado pelo espírito conciliatório, na busca constante pela paz social, estabilidade e segurança jurídica da entrega da efetiva prestação jurisdicional, lança anualmente (desde 2006) a nível

---

<sup>46</sup> Reportagem do Portal G1, sob o título “Juízes ignoram fase de conciliação e descumprem novo código”. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/juizes-ignoram-fase-de-conciliacao-e-descumprem-novo-codigo.html>>. Acesso em: 26 ago, 2016.

<sup>47</sup> Ibidem.

nacional e sob coordenação do Conselho Nacional de Justiça, a Semana Nacional da Conciliação.

Acontece durante uma semana, geralmente no mês de novembro ou dezembro, onde a pauta de audiências e demais atividades dos órgãos judicantes de todo o país são dedicadas exclusivamente à atividade conciliatória, com a divulgação de forte campanha midiática de incentivo às partes em comparecer a juízo e por fim aos seus litígios por meio da conciliação.

### **3.2. As comissões de conciliação prévia**

Fora do âmbito judiciário, a conciliação individual na seara trabalhista, conforme legislação em vigor é possível nas comissões de conciliação prévia. Elas foram introduzidas no ordenamento jurídico pátrio em janeiro de 2000, com a edição da Lei nº 9.958, a qual *facultou* a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes de patrões e empregados, com a atribuição de tentar a conciliação de conflitos individuais trabalhistas em fase pré-processual (art. 625-A da CLT).

Podendo ser constituídas por empresa, grupo de empresas ou ter caráter intersindical, as comissões de conciliação prévia, pelo menos teoricamente, podem dedicar um esforço maior na tentativa de conciliar, já que não se encontram tão congestionadas como as varas trabalhistas, tendo ainda a vantagem de estarem mais a par das peculiaridades das partes envolvidas no litígio.

A Ministra Nancy Andrihy, durante o II Congresso Processual Piauiense, no ano de 2001 em evento que tinha entre suas temáticas, a conciliação reiterou:

A conciliação no ordenamento jurídico brasileiro deita raízes na Constituição de 1824, Arts. 161 e 162, que instituiu a conciliação prévia como condição essencial de procedibilidade para todos os processos cíveis, repetindo o art. 48 e seguintes do Código de Processo Civil Francês. Sem dúvida, a ordem de conciliação prévia, com status constitucional, encerra uma ideologia que transcende o interesse das partes. Concretiza o ideal maior de evitar a formação de litígios e promove a harmonia entre os cidadãos.

As comissões de conciliação prévia foram criadas através da Lei 9.958/2000, dando o primeiro passo para condicionar as chances de conciliação prévia ao ajuizamento da ação trabalhista, conforme redação do art. 625-D: “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”.

Se a instituição de tais comissões é *facultativa*, qualquer demanda trabalhista deverá *obrigatoriamente* ser a elas submetidas, antes de instaurado um processo judicial, se na localidade da prestação do serviço houver uma instituída, salvo motivo relevante, segundo preconiza o artigo 625-D da CLT.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, em 13/5/2009, por maioria, deferiu provimento cautelar parcial nas ações diretas de inconstitucionalidade números 2.139 e 2.160, para dar interpretação conforme a Constituição Federal quanto ao art. 625-D da CLT, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

Na referida decisão, o STF afastou a obrigatoriedade de as demandas trabalhistas se submeterem à Comissão de Conciliação Prévia, de forma que o trabalhador pode ajuizar diretamente sua ação trabalhista, mesmo que exista tal comissão no local onde prestou serviço.

Deste modo, a ausência de submissão prévia da ação trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia não implica nulidade e tampouco a extinção do processo sem resolução do mérito, sob pena de afronta ao princípio do livre acesso à justiça.

O fato é que na prática, as Comissões de Conciliação Prévia não caíram muito no gosto dos jurisdicionados, principalmente da classe trabalhadora, que tende a encará-las como um tipo de armadilha, cujo objetivo maior seria o de fazer acordo sobre direitos praticamente garantidos num eventual processo judicial.

Em outras palavras, as empresas se utilizariam das comissões de conciliação prévia para seduzir os trabalhadores, que aceitariam propostas aquém do efetivamente devido em troca de uma solução mais rápida para certos impasses, cujo ganho em esfera judicial estaria praticamente garantido. Particularmente, discordamos de tal preconceito, já que em se tratando de processo judicial, nada é tão garantido assim.

Almejada a conciliação na comissão, é lavrado um termo de acordo (cuja homologação pelo poder judiciário é desnecessária), que constitui título executivo extrajudicial, sendo, portanto, suficiente para dar início a um processo de execução (artigo 876 da CLT). Havendo vício de consentimento ou qualquer outro capaz de nulificar o ato jurídico, o acordo realizado em comissão de conciliação prévia poderá ser questionado em processo judiciário, mediante ação anulatória, já que não se trata de sentença, mas negócio jurídico.

### 3.3. Transação e renúncia de direitos trabalhistas *versus* conciliação

A transação, por sua vez, é o ato bilateral através do qual se ajustam direitos e obrigações recíprocos entre as partes, mediante concessões mútuas, envolvendo questões de fato ou de direito duvidosas. Portanto, a transação pressupõe incerteza do direito envolvido (*res dubia*).

No que diz respeito à transação, a maior parte dos códigos civis e da doutrina civilista a exemplifica como um contrato, ainda que a legislação civil do nosso País a considere forma de eliminar obrigações, abordando em seu contexto a relação jurídica em que as partes fazem concessões recíprocas, originando daí o direito de ação para os transigentes, por sua vez restringe-se a direitos patrimoniais de caráter privado, sobre os quais incide o conflito ou a suscetibilidade do litígio. Diferencia-se da conciliação, sendo ainda de inegável utilidade social, pois evita despesa e dissabor moral, prevenindo animosidades (BARROS, 1997).

Sob o ponto de vista de Barros (1997) a transação, por motivo dos artigos 1025 e 1027 do Código Civil constituem alternativa de extinção da obrigação, devendo ser analisada restritivamente. Em decorrência, como a norma consubstanciada no artigo 477 da CLT relaciona-se à quitação pela dissolução do contrato, encarada a transação como simples distrato, a sua eficácia é relativa, encontrando limite nesse aparato legal. Diante disso, não se pode antever transação, daí dissentir do E. 330 do TST ou pelo menos do fundamento dado a ele. No período de tramitação do feito, o processo conciliatório deverá ser proposto pelo juiz, em duas circunstâncias, momento em que é agendado um ponto de encontro entre a autocomposição e a heterocomposição. Entretanto, cabe ressaltar que a conciliação não implica necessariamente transação, pois poderá acontecer de o empregador quitar tudo o que é devido ao empregado, mas no comum ocorre ligada à transação.

Também se restringe a direitos patrimoniais de natureza privada, contudo sobre os quais paira litígio (ou suscetibilidade de litígio), podendo se manifestar no curso do contrato ou ao seu término. Para Sérgio Pinto Martins, o trabalhador poderá *transacionar* ou até mesmo:

Renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em

renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes (MARTINS, 2013, p. 73).

No decorrer do acordo de trabalho a transação encontra limitações no art. 9º e 468 da CLT, este último por sua vez enaltecendo à incompetência da alteração do contrato, quando prejudicial ao trabalhador, salvo nas hipóteses do art. 7º, VI, XIII e XIV da Constituição em vigência. Explicita-se que o item XIII já estava excetuado no diploma consolidado. No artigo 444 da CLT que discorre: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” apresentado limites a transação no que tange ao interesse da categoria, e do interesse público (BARROS, 1997).

Os principais elementos da renúncia segundo Villela (1996) são: manifestação de vontade consciente, dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do direito a que se renuncie e certeza do direito de que é objeto.

Para Pereira (1996) usualmente são renunciáveis os direitos que tratam sobre interesses privados. Os civilistas abrem ressalvas para os que envolvem um interesse de ordem pública, como os de família puros, pátrio poder, dentre outros, os de proteção aos economicamente fracos ou contratualmente inferiores, garantias asseguradas ao trabalhador, etc..

A renúncia é o ato voluntário através do qual o titular de um direito o abandona, sem que haja uma concessão correspondente da parte adversa, beneficiada pela renúncia. Em geral, são renunciáveis os direitos que tratem de interesses privados. Para Lima (2009) as preposições para a admissibilidade e validade da renúncia podem ser sumarizados através dos seguintes requisitos: o renunciante deve ser o detentor do direito fundamental, caráter voluntário da recusa no exercício da autonomia do arbítrio para um determinado caso concreto e por um período delimitado.

As normas trabalhistas, em sua grande maioria, são de caráter imperativo, cogente, onde o Estado atua impondo limites à autonomia da vontade, com o propósito deliberado de proteger a parte hipossuficiente na relação jurídica, no caso, o trabalhador (princípio protetor).

Portanto, os direitos trabalhistas, de regra, são irrenunciáveis pelo trabalhador. Os direitos laborais de indisponibilidade absoluta são, por exemplo, os relacionados à saúde, segurança e medicina do trabalho.

Nessa prerrogativa, Lima (2009) reitera que, a renúncia a um direito fundamental deve em qualquer situação, obedecer ao núcleo axiológico do sistema jurídico, respeitando, portanto a dignidade da pessoa humana. Diante dessa premissa, não podem ser autorizados, com fundamento na autonomia da vontade, que o indivíduo possa abrir mão de sua própria condição de sujeito detentor de direitos.

Alguns estudos sustentam que a irrenunciabilidade decorre do conteúdo da regra, em caráter de forma explícita ou implícita, podendo ainda ser resultante de sua finalidade objetiva (DEVEALI, 1957). A forma explícita surge obviamente do pressuposto legal, onde é mencionado o seu caráter inderrogável. Demonstrando que essa manifestação poderá ser externalizada sob a forma de proibição expressa de renúncia. Essa situação pode ser exemplificada por meio, do artigo 3º, parágrafo único, da Lei do Trabalho da Venezuela, quando declara que “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”. No parágrafo único pertencente ao mesmo artigo antevê que “a irrenunciabilidade não exclui a possibilidade de conciliação ou transação sempre que se realize por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos.” Na ótica internacional, pode-se mencionar o Repertório de Recomendações Práticas sobre Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores para ação futura da OIT, que presume o impedimento de os trabalhadores abnegar ao direito de proteção da sua própria vida privada (BARROS, 1997).

Quanto à forma de renúncia explícita, por sua vez apresenta-se do mesmo modo por meio da declaração de nulidade de todo ato cuja finalidade é estabelecer solução diferente da estipulada pelo legislador. Consoante com essa interpretação, o Direito do Trabalho Brasileiro, no art. 9º da CLT, torna irrenunciáveis explicitamente as regras consolidadas, prevendo a sua nulidade, “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BARROS, 1997).

Sob outra perspectiva, conforme descrito por Barros (1997) a renúncia pode ser traduzida pela manifestação da vontade do titular do direito na configuração expressa ou tácita, a primeira exprime-se mediante declaração de vontade, em que o titular do direito, no caso, o empregado dele se despoja, enquanto se extrai a segunda de

comportamentos do empregado, que evidenciem a intenção de abnegar de certos direitos.

Já os de indisponibilidade relativa são aqueles que podem ser modificados se não causarem prejuízo ao empregado (artigo 468 da CLT) ou se houver disposição constitucional ou legal expressa autorizadora (exemplo, redução salarial prevista no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal e redução de intervalo, prevista no artigo 71, §3º, da CLT).

Do ponto de vista de Barros (1997), a renúncia configura-se como um instituto jurídico existente desde o Direito Romano nas *Institutas* de Gaio e no *Digesto*, definida pelos civilistas como “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito” (Caio Mário da Silva Pereira, *Instituições de Direito Civil*, v. I).

Consoante às considerações apresentadas, Lima (2009) declara que a aplicação irrestrita dos direitos fundamentais nas relações particulares implicaria uma indesejada homogeneização da sociedade, aniquilando a individualidade e a pluralidade. A partir dessa premissa, a teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais no cenário privado não se fundamenta no absolutismo destas garantias constitucionais, reconhecendo, para tanto, que certos direitos não contradizem aos particulares, mas somente ao Estado, tais como o direito de nacionalidade, e quando contraditórios, a solução se dará através da ponderação dos interesses em conflito.

Destarte os direitos fundamentais tiveram sua criação inicialmente como direitos em face do Estado ofensor, todavia, no decorrer do desenvolvimento histórico ficou demonstrado que não é somente o Estado o único agente violador das garantias mínimas dos homens, mas igualmente os próprios cidadãos em seus vínculos íntimos, tal acontecimento é conhecido como eficácia horizontal dos direitos fundamentais, sendo assim, é a prática de tais direitos nas relações traçadas entre atores privados (LIMA, 2009).

Assim, para a plena efetividade da teoria da eficácia dos direitos fundamentais nos vínculos estabelecidos entre sujeitos privados faz-se crucial a interpretação da ocorrência dos embates e regras para aferição da prevalência entre os direitos em conflito bem como o evento da renúncia aos direitos fundamentais nos tratos privados (LIMA, 2009).

Já Maurício Godinho Delgado entende a conciliação como figura distinta das duas anteriores (renúncia e transação), apesar de manter aspectos próximos a estas.

Na conciliação, as partes, embora ajustem solução com traços de aparente transação (ou até renúncia), o fazem no bojo de um processo judicial e sob a interveniência de um magistrado. Eis então os três níveis que distinguem a conciliação das duas figuras anteriores (transação e renúncia), segundo Delgado<sup>48</sup>:

No plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada (DELGADO, 2012, p. 210).

Portanto, quer se adote o posicionamento de um ou de outro doutrinador, o fato é que na conciliação podem-se praticar atos que seriam juridicamente inadmissíveis na transação ou na renúncia.

Reitera que a conciliação trabalhista deve ser promovida em virtude de sua primordial importância antecipatória de prestação jurisdicional. Todavia, sua homologação deve estar circunscrita à análise do Juiz, que deverá rejeitá-la diante da constatação de atos ilícitos ou lesivas aos interesses do servidor, valendo-se, para tanto, dos instrumentos legais de que dispõe.

Nesse cenário, do ponto de vista de Farache (2014) a conciliação pode ser compreendida como um instrumento de pacificação social, uma vez que torna mais eficaz a prestação jurisdicional, acarretando a satisfação das partes litigantes que tem seus litígios solucionados. Destarte, em muitos casos, o valor do processo é maior do que o benefício patrimonial objeto da demanda, fato que por si só já justificaria a conciliação pelo Poder Público. Consoante, solução consensual dos conflitos possibilita maior eficiência e legitimidade das decisões, visto que são decorrentes de solução encontrada pelas próprias partes, de comum acordo.

### **3.4. A percepção da ideia de justiça dos sujeitos que participaram do procedimento de conciliação na Vara do Trabalho de Caxias/MA**

A Vara do Trabalho de Caxias/MA foi criada pelo Decreto nº 7.729, de 16 de janeiro de 1989 e possui jurisdição sobre o município sede, bem como as cidades de Codó, Aldeias Altas, Afonso Cunha, Coelho Neto, Duque Bacelar, São João do Sóter e

---

<sup>48</sup> DELGADO, op. cit, p. 210.

Timbiras. Atualmente, sua titularidade é exercida pelo juiz Higino Diomedes Galvão. Este pesquisador atua como magistrado auxiliar na referida Vara desde outubro/2007.

No ano de 2016, a Vara do Trabalho de Caxias obteve a primeira posição entre todas as varas trabalhistas do Maranhão no índice que mede a conciliação realizada em processos na fase de conhecimento: dos 2.156 processos solucionados naquela unidade, 1.195 o foram através da conciliação, o que representa um índice de 55,43%, bem acima da média de todas as varas do Regional consideradas conjuntamente, que foi de 32,27%.<sup>49</sup>

Foi realizada pesquisa empírica em processos trabalhistas que tramitam junto à Vara do Trabalho de Caxias-MA cujas partes foram submetidas ao procedimento conciliatório, independente de que tenha ou não havido êxito na solução do litígio por esse meio autocompositivo.<sup>50</sup>

A pesquisa, na modalidade qualitativa, teve os dados submetidos a uma análise de conteúdo, na perspectiva de Laurence Bardin. Para ela, a análise de conteúdo é "um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados" (BARDIN, 2009, p. 9).

Constitui um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, cuja função primordial é o desvendar crítico, sendo organizada em torno de três polos cronológicos, segundo Laurence Bardin: "1. A pré-análise; 2. A exploração do material; e, por fim, 3. O tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação" (BARDIN, 2009, p. 95)

Em princípio, todas as 161 audiências judiciais ocorridas no período de 24-01-2017 a 21-02-2017 fariam parte da pesquisa, porém, em 21 delas a ausência de uma das partes inviabilizou totalmente a possibilidade de conciliação, por isso estas foram descartadas da investigação. Restaram, assim, 140 audiências/processos como objeto da pesquisa. Nesse universo pesquisado, houve conciliação em 77 processos (o que representa 55% do total) e nos 63 processos restantes (ou 45% do total) não houve êxito na tentativa de conciliar as partes.

---

<sup>49</sup> Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, Sistema *e-gestão*, dados fornecidos em 18/07/2017.

<sup>50</sup> O TRT do Maranhão não empreendeu, institucionalmente, nenhum estudo analítico acerca dos dados estatísticos cadastrados junto ao sistema em suas bases de dados. Sem embargo, análise específica da utilização de meios consensuais de solução de conflitos no âmbito das varas trabalhistas de São Luís pode ser consultada em artigo da lavra de James Magno Araújo Farias (2014).

Na pesquisa identificou-se o processo pelo seu número de autuação e a parte envolvida no litígio (apenas se se tratava do trabalhador-reclamante ou empregador-reclamado, sem identificar qualquer outro dado, como nome ou inscrição no CPF/CNPJ). A resposta às perguntas devia ser dada pela própria parte, podendo seu advogado auxiliá-la, se fosse necessário.

As perguntas (apenas duas) foram formuladas de modo simples e direto: primeira, se houve conciliação no seu caso, devendo a parte assinalar com um “x” em sim ou não. A segunda pergunta dependia da resposta dada à primeira: para os casos em que houve conciliação, a segunda pergunta era: “*o(a) senhor(a) considera que foi feita justiça para o seu caso?*”, com resposta espontânea do entrevistado; para os casos em que não houve conciliação, a segunda pergunta era: “*na sua opinião, o que dificultou ou impossibilitou o acordo?*”, também com resposta espontânea do entrevistado.

Em apenas três processos conciliados, a empresa apesar de ter feito acordo, entendeu que não foi feita justiça no seu caso. Em dois processos, a alegação patronal de injustiça está relacionada a um suposto pedido de demissão feito pelo trabalhador, o que lhe retiraria os direitos pleiteados (tal pedido foi considerado no acordo, porque o trabalhador refutou esse fato). No terceiro caso, a alegação de injustiça relaciona-se ao fato de os pedidos da petição inicial estar superdimensionados, ou seja, os direitos a quitar do trabalhador não chegariam a tal monta (nesse caso, a empresa ainda assim optou por conciliar, temendo o risco de uma condenação por sentença ainda maior que o acordo).

Com relação aos trabalhadores que conciliaram, também houve três processos em que apesar de ter sido celebrado o acordo, os reclamantes acharam que não foi feita justiça no seu caso. Em todos os três processos referidos, a alegação de injustiça está relacionada à circunstância de que o acordo não quitaria todos os direitos do trabalhador (nesse caso, o reclamante ainda assim optou por conciliar, em face da premente situação de necessidade financeira e incerteza causada pelo desemprego, já que a tramitação normal do feito, desde a instrução processual até cumprimento da sentença condenatória demora bastante tempo).

Entre os trabalhadores que conciliaram e acharam o acordo justo, há uma diversidade enorme de repostas. A grande maioria delas reporta-se à composição imediata do litígio, bem como ao fato de eles terem recebido parte dos direitos diretamente da própria empresa, durante a vigência da relação de emprego, sendo que o acordo estaria a quitar o restante dos seus direitos. Existe grande variedade de respostas

também dentre as empresas que conciliaram e acharam o acordo justo. A maioria delas faz menção à viabilidade ou à razoabilidade do acordo feito.

Já no tocante aos casos onde não houve conciliação, o maior empecilho a dificultar ou impossibilitar o acordo está relacionado à disparidade entre o valor ofertado pela empresa durante as tratativas conciliatórias e a contraproposta pedida pelo trabalhador. Por mais que o magistrado tente aproximá-las com vistas à conciliação, muitas vezes a diferença entre uma e outra é colossal.

Em segundo lugar, o maior obstáculo à conciliação refere-se à estratégia jurídica traçada por algumas empresas de não fazer acordo em nenhuma hipótese, seja porque entende não dever mais nada ao trabalhador (apego excessivo à tese de defesa, ignorando os riscos do processo), seja por mero intuito procrastinatório do feito (com a utilização de todos os meios recursais possíveis), seja por entender que a sua condição de fazenda pública o impede de conciliar (visão equivocada de alguns gestores ou advogados públicos), seja por simplesmente alegar dificuldades financeiras que a impedem de cumprir qualquer proposta de acordo (empresas em situação de extrema insolvência, em geral, à beira de um processo de recuperação judicial ou mesmo de falência).

Aqui é importante destacar que em todos os processos da pesquisa, o trabalhador sempre estava aberto ao diálogo com vistas à conciliação, situação que nem sempre se verificou com as empresas, como dito acima.

Outro aspecto igualmente relevante observado na pesquisa refere-se ao fato de os direitos pleiteados pelo trabalhador serem transmutados em uma expressão monetária durante o procedimento de conciliação, ou seja, os direitos pleiteados (tais como férias, 13º salário, FGTS, hora extra) são convertidos em um valor agregado durante as tratativas conciliatórias, onde a empresa oferece um montante “x reais” e o trabalhador o aceita, ou oferta uma contraproposta “y reais”, não tendo relevância, naquele momento específico das tratativas, a que se refere especificamente cada parcela ou direito envolvido. Apenas quando se chega ao valor aceitável por ambas as partes litigantes é que sobrevém a necessidade de se discriminar quais as parcelas específicas que compõe o montante do acordo e seus respectivos valores, mas isso para efeitos meramente fiscais. Aqui o magistrado deve ficar atento para que não haja evasão fiscal, em prejuízo à arrecadação fiscal e de contribuições previdenciárias, bem como não haja mera renúncia a direitos incontroversos por parte do trabalhador, devendo as partes limitar-se a transigir sobre direitos controvertidos.

Acredita-se que tal fenômeno (monetização dos direitos) aconteça pelo fato de o trabalhador, na quase totalidade dos casos pesquisados, encontrar-se em situação de desemprego no momento da conciliação. Sob tal condição, o estado de pobreza e vulnerabilidade experimentado pelo trabalhador naquele momento praticamente o força a fazer o acordo, já que sem estar trabalhando e sem perspectiva de obter emprego no curto prazo, não se pode exigir dele outra conduta que não seja a de aceitar o acordo proposto pela empresa.

Mais um fator observado na pesquisa foi a dispensa de presença da empresa à sessão marcada para homologação de acordo (verificada em 49 dos 77 processos conciliados).

Nesse caso, a medida atende a pleito patronal e é aplicável somente para a empresa com domicílio em outra unidade da federação, a fim de evitar custos com deslocamento de preposto e advogado até a Vara de Caxias (o reclamante é residente em área de jurisdição da vara). Essa peculiaridade revela a característica específica desta região maranhense como exportadora de mão de obra às outras regiões do país, notadamente para o setor sucroalcooleiro e também da construção civil. Infelizmente nesses casos, a ausência de representante da empresa à audiência que homologou a transação impossibilitou a colheita da opinião patronal acerca da justiça no acordo feito.

O juiz titular da Vara do Trabalho de Caxias/MA também foi entrevistado. Para ele, a Justiça do Trabalho tem o perfil adequado para realizar conciliações por conviver diariamente com representantes do capital e do trabalho e assim abriga os melhores técnicos para a conciliação, observado o limite do razoável de modo a compatibilizar direitos sociais com capacidade financeira.

Segundo o magistrado, a composição das partes envolve concessões recíprocas e, por este fato, a redução de parte dos direitos que poderiam ser reconhecidos em decisão adjudicada (sentença), porém ainda assim há acesso à justiça pela intermediação do técnico especializado – o juiz do trabalho – bem como pela redução de fases procedimentais para a concretização da decisão judicial, ainda que homologatória. Na sua visão, a justiça se consubstancia com a presença do Estado-Juiz no procedimento de conciliação.

Ele pondera também que o espírito conciliador há ser natural nas partes, sem imposição do juiz ou de quem quer que seja, e apesar de o procedimento em si ser considerado um dos critérios de avaliação de produtividade da vara, o papel do

conciliador deve ser o de demonstrar as vantagens em celebrar o acordo e, vislumbrando sua possibilidade, aparar as arestas que o dificultam.

A propósito, na visão do juiz entrevistado, a principal dificuldade na conciliação em Caxias está na capacidade financeira do demandado, devendo-se destacar também a expectativa do autor em receber todos os valores pleiteados, além de mágoas e ressentimentos de ambos os lados. Por outro lado, segundo ele, um dos facilitadores na concretização de conciliações é a experiência do magistrado na condução e resolução de causas anteriores com a mesma temática em discussão.

Por fim, o procurador Ministério Público do Trabalho da cidade de Caxias/MA também foi entrevistado. Uma das perguntas feitas refere-se ao uso da arbitragem pelo *parquet* em matéria trabalhista. Foi-lhe perguntado se já atuou como árbitro de conflito trabalhista, à luz do que dispõe o inciso XI da Lei Orgânica do Ministério Público<sup>51</sup>. Ele respondeu que em diversas ocasiões, a procuradoria recebeu demandas para mediação, mas nunca para arbitragem, e acredita que isso se acontece pelo fato de a mediação não envolver tomada de decisão por terceiro, o que favorece a opção dos interessados de encontrar, em conjunto, a melhor solução para a questão, sem se sujeitar ao critério de outrem.

Outra questão levada ao procurador refere-se às situações que envolvam trabalho escravo (ou análogo à condição de escravo), se seria possível mediar ou negociar nesse contexto. Para ele, as negociações, acaso existentes nesta seara, devem se restringir aos valores devidos aos empregados, pagamento de indenizações a título de dano moral, tudo na presença do empregado atingido e conduzidas pelo MPT. No que se refere à observância de outros direitos trabalhistas, apenas quanto à forma e ao prazo do cumprimento, vislumbra-se a possibilidade de negociação. Em qualquer caso, faz-se necessária a condução da mediação ou negociação pelo ente incumbido da defesa dos direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho, não se admitindo que seja feita por sindicato, árbitro ou mediador, este mesmo que cadastrado no CNJ, a exemplo tabeliães e oficiais de registro.

Ainda em no mesmo contexto (situações que envolvem trabalho escravo ou análogo à condição de escravo), o procurador foi perguntado se uma hipotética conciliação ou mediação realizada em questões laborais poderia produzir algum efeito

---

<sup>51</sup> Lei Complementar nº 75, art. 83: Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (*omissis*); XI – atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

na esfera penal. Ele respondeu que de forma alguma a conciliação ou a mediação na esfera trabalhista pode ter efeitos na seara penal, seja devido à independência entre as instâncias, seja porque a matéria penal em crimes dessa gravidade não pode ser objeto de disposição pelo órgão acusador.

Importante frisar que se trabalhou uma das noções de justiça em Chäim Perelman, onde o justo consiste em dar a cada um o que a lei lhe atribui, isto é, num aspecto jurídico, dar a cada um o que lhe cabe. O juiz justo é aquele que aplica a mesma lei para situações semelhantes. Assim sendo:

Esta concepção nos permite dizer que um juiz é justo, ou seja, íntegro, quando aplica às mesmas situações as mesmas leis (*in paribus causis paria jura*). Ser justo é aplicar as leis do país. Tal concepção de justiça, contrariamente a todas as precedentes, não se arvora em juiz do direito positivo, mas se contenta em aplica-lo (PERELMAN, 2005).

Estes são, portanto, os resultados da investigação da conciliação como método adequado de solução de conflitos, levado a efeito no âmbito da Vara do Trabalho de Caxias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da ordem jurídica material, é inegável a função instrumental do direito processual. Porém, é inconteste que deve sempre prevalecer o escopo social da jurisdição, que outro não é senão atingir-se a pacificação social, através da efetiva distribuição de justiça,

Nesse cenário, a função jurisdicional conferida ao Estado assume uma importante posição, já que atingir o objetivo referido no parágrafo anterior deve ser o seu objetivo maior, com o que restarão resolvidos os conflitos interpessoais com justiça. Sob essa perspectiva, o processo se afigura um instrumento a serviço da paz social. Não é, porém, o único destes instrumentos.

Esta circunstância remete à possibilidade de inserção de outros meios adequados à resolução de conflitos que se instalem no seio da sociedade e que envolvam bens e interesses, que, por sua importância, merecem a tutela pelo Direito. Esses outros meios devem ser vocacionados à construção do consenso, resultando capazes de ensejar o desenvolvimento de uma cultura de justiça que ultrapasse a pessoa dos envolvidos e assuma um caráter coexistencial. Sob essa perspectiva surgem os meios adequados de resolução de conflitos, dentre os quais se destaca a conciliação.

Correspondente, pois, a conciliação no âmbito da atividade jurisdicional, a uma política pública que incentiva a desjudicialização de procedimentos. Desta maneira se manifesta a aptidão da conciliação para o fim de incrementar os meios de atuação estatal, alusivos ao exercício da função jurisdicional, de forma a torná-la efetiva, com preservação do seu núcleo fundamental, que outro não é senão a concretização da pacificação dos litígios através da correta distribuição de justiça.

Quanto às razões que avalizam a utilização de meios adequados de resolução de conflitos como mecanismos de exercício da função jurisdicional, existem alguns parâmetros indicadores, sendo que os mais comuns se relacionam à incrementação de níveis quantitativos de produção, aliada à sua qualidade.

Os argumentos de caráter quantitativo, que avaliam os volumes de produção na área jurisdicional, analisam os meios adequados de resolução de conflitos, dentre os quais a conciliação, segundo as variáveis compostas por tempo despendido no curso da ação judicial e recursos correspondentemente empregados, ou seja, concentra a análise no custo e na duração do processo judicial, considerando meio tão mais eficaz quanto mais ele se revele apto a tornar a prestação jurisdicional mais rápida e menos custosa.

Quanto aos argumentos de caráter qualitativo parte da análise das vantagens proporcionadas pelo meio adequado de resolução de conflitos diante de situações concretas, partindo do grau de satisfação das partes e do próprio Estado. Sob essa perspectiva, fatores tais como o nível de resistência ao cumprimento de decisões ou a restauração de relações intersubjetivas são considerados importantes nesse tipo de argumento.

As duas classes de argumentos – quantitativos e qualitativos – são importantes porque, cada um segundo os mecanismos que lhe são próprios, conduzem a efetividade da prestação jurisdicional a níveis mais satisfatórios de resultados e para tanto considera as várias finalidades a que esta deve destinar-se.

Contudo, no curso da investigação empreendida, o constatou-se que a unidade jurisdicional pesquisada, qual seja, a Vara do Trabalho de Caxias (MA), prioriza os argumentos quantitativos no emprego da conciliação, pois no universo pesquisado faz-se nítida a preocupação do Estado-juiz em abreviar em níveis máximos o tempo e as fases dos procedimentos jurisdicionais, com vistas voltadas a entregar o mais precocemente possível o bem da vida àquele que se compreende lesado.

A celeridade na obtenção da efetivação da atividade jurisdicional através da solução heterônoma do conflito é um fator que influencia fortemente aos interessados, especialmente os mais privados de bens materiais, na adesão a um meio adequado de resolução de conflitos, dentre os quais se situa a conciliação, tal como se constatou no curso da investigação levada a efeito.

Neste cenário, é importante ressaltar que se observa uma tendência, no âmbito da Vara do Trabalho de Caxias, ao incremento das potencialidades da conciliação, com a inserção desta no seio de um sistema de múltiplas portas, em cuja esfera vários meios de resolução de conflitos – tais como sentença judicial, a arbitragem, a mediação e a conciliação – inserem-se e convivem harmoniosa e mutuamente, desta maneira disponibilizando aos jurisdicionados um leque de opções quanto à via mais adequada à solução do conflito, o que deverá ser definido a partir da análise do caso concreto.

De fato, quanto mais amplas forem as alternativas de meios de resolução de conflitos, igualmente mais amplas serão as possibilidades de se identificar aquele que melhor se ajusta às necessidades das partes envolvidas e aos objetivos perseguidos do Estado.

No que tange à hipótese estabelecida – se há efetividade da prestação jurisdicional a partir da conciliação, em especial na Vara do Trabalho de Caxias/MA – percebe-se que a investigação empreendida logrou confirmar esta assertiva.

Em verdade, na unidade jurisdicional em cujo âmbito se desenvolveu a presente pesquisa, a conciliação se mostrou capaz de conferir ao jurisdicionado uma solução aos conflitos laborais ali instaurados, demonstrando, assim, a conciliação, um instrumento usual e habilmente manejado por magistrados que exercem suas atividades funcionais no âmbito do órgão jurisdicional referido.

Sem embargo desta conclusão, é necessário mencionar que a confirmação da hipótese exige a formulação de algumas considerações, que serão, a seguir, discriminadas.

É necessário que os magistrados que conduzem o procedimento de conciliação naquela unidade priorizem não apenas os argumentos quantitativos da conciliação, mas também aqueles de natureza qualitativos. Isso porque, para além do objetivo e da importância de abreviar a solução do conflito, primando pela celeridade e economia processuais, é extremamente importante para o sistema de justiça que estas soluções sejam construídos no marco de uma argumentação que fomente o diálogo entre as partes litigantes,, esclarecendo-lhes a importância de restabelecerem as relações intersubjetivas que se viram fissuradas e promovendo a disseminação das normas sociais que promova uma coexistência pacífica.

Para tanto, é necessário que se tenha um tempo de disponibilidade para a implementação das tentativas conciliatórias, proporcionando às partes um ambiente que seja confortável também sob este ponto de vista, para que, no curso destas tratativas, mais que a solução da lide jurídica posta a exame, seja alcançada também a solução da lide sociológica que lhe subjaz.

Assim, as políticas de gestão judiciária deve promover a estruturação dos órgãos jurisdicionais, investindo recursos materiais e humanos que proporcionem a concretização deste ambiente propício à adesão, pelos jurisdicionados, à solução do conflito pela via da conciliação, evitando a elaboração de pautas alongadas, que assoberbam os profissionais e mitigam as oportunidades de construção de um diálogo eficiente que seja vocacionado à concretização da resolução do processo através da conciliação.

Por fim, é necessário compreender-se que a conciliação como meio adequado de resolução de conflitos, dotado de um viés consensual, é instrumento hábil a

atribuir mais efetividade à prestação jurisdicional, desta maneira maximizando a concretização do direito de acesso à justiça. Assim, ainda que seja razoável acolher-se o entendimento de que, a despeito de todos os esforços, o conflito, que é inerente ao convívio social, estará sempre presente no seio da sociedade, é possível construir-se um padrão de resolução consensual destes conflitos, que, ao fim e ao cabo, demonstre-se mais adequado a cada caso concreto e desta maneira, atribua às partes uma distribuição de justiça em patamares satisfatórios.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Los principales elementos de mi filosofía del derecho. Traducción de A. Daniel Oliver-Lalana). **DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho**, n.32, p. 67-84, 2009. Disponível em: <<http://www.cervantesvirtual.com/obra/los-principales-elementos-de-mi-filosofia-del-derecho/>>. Acesso em: 20 Jul. 2017.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Anotações sobre a efetividade da jurisdição e do processo. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 919, p. 317-335, 2012.

ALVES, Maria Fernanda Rodrigues Ventura.; MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes. A conciliação como instrumento de pacificação social. **Jornal Correio Braziliense**, 2013.

ALVIM, J. E. Carreira. Justiça: acesso e descesso. **Jus Navigandi**, v.1, n.65, 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4078>>. Acesso em: 17 Set. 2017.

ATIENZA, Manuel. **As Razões do Direito**: teorias da argumentação jurídica. Tradução Maria Cristina Guimarães Cupertino. 3. ed. São Paulo: Landy, 2003.

AZEVEDO, André Gomma de. Perspectivas metodológicas do processo de mediação: apontamentos sobre autocomposição no direito processual. In: AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Brasília: Grupos de pesquisa, v. 2, 2003.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal, Edições 70, LDA, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial**. Rev. TRT - 3ªR. v. 27, n.57: 89-101, 1997.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Direito e Processo**: influência do direito material sobre o processo. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Código de Processo Civil interpretado**. (Coord. Antonio Carlos Marcato. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes á representação classista na Justiça do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm). Acesso em: 20 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.** Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm)>. Acesso em 15 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.** Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm)>. Acesso em: 15 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção ao consumidor e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm)>. Acesso em: 15 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.** Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 01 Ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000.** Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9957.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9957.htm)>. Acesso em: 20 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/lei/11419.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/11419.htm)>. Acesso em: 01 Ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em: 15 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 01 Ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça, de 29 de novembro de 2010.** Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Consolida as leis de assistência e proteção a menores. Disponível

em: <[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_125\\_29112010\\_11032016162839.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_11032016162839.pdf)>. Acesso em: 20 Jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 197**. Aprovada em 19 de novembro de 2003. Publicada no DJ 19, 20 e 21-11-03. Disponível em: <[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-197](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-197)>. Acesso em 30 Jul. 2017.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 30. ed. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2015.

CABRAL, Antônio do Passo; CUNHA, Leonardo Carneiro da. Negociação direta ou resolução colaborativa de disputas (*collaborative law*): mediação sem mediador. **Revista de Processo**. v. 259, set, 2016.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARNEIRO, João Geraldo Piquet. A justiça do pobre. Disponível em: <<https://pt.scribbr.com/document/170472822/A-Justica-do-Pobre>>. Acesso em: 10 Jul. 2017.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do Processo Civil**. Tradução de Adrián Sotero de Witt Batista. Campinas: Servanda, 1999, v. 1.

CHAI, Cássius Guimarães; SOUSA, Maria do Socorro Almeida de. Introdução. In: CHAI, Cássius Guimarães; BUSSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. (org.). **Direito, trabalho e desconhecimento: desafios contra os retrocessos em direitos humanos**. Campos dos Goytacazes: Brasil Multicultural, 2016, vol. 2.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual civil**. Tradução de Paolo Capitanio. Campinas: Bookseller, 1998, v. 1.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. **Processo do trabalho: força dominante versus NCPC, força auxiliar**. São Paulo: LTr, 2017.

COSTA, Alexandre Araújo. “Cartografia dos métodos de composição de conflitos”, in **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Organização de André Gomma de Azevedo. v. 3. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2004.

COSTA, Alexandre Araújo.; CARVALHO, Alexandre Douglas Zaidan. Amartya Sen - A ideia de Justiça. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.** n.8, 2012.

DAMASCENO, Gioliano; SILVA, Artenira. **Um novo olhar acerca do instituto de mediação em processos previdenciários de natureza coletiva.** In: XXIV Congresso Nacional do CONPEDI – UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. Formas Consensuais de Solução de Conflitos. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ex6xsd57/qrmgZPE3DxVy2SNQ.pdf>> Acesso em: 07 Jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DEUTSCH, Morton. “A resolução do conflito: processos e destrutivos”. In: AZEVEDO, André Gomma. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação.** [Trad. Arthur Coimbra de Oliveira]. v. 3. Brasília: Grupos de pesquisa, 2004.

DEVEALI, Mario L. Orden Público y Inderogabilidad de las Normas Laborales. **Revista argentina “Derecho del Trabajo”,** 1957.

DIAS, Maria Berenice; GROENINGA, Gisele. A mediação no confronto entre direitos e deveres. **Revista do Advogado,** n. 62, mar 2001.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil:** teoria geral do processo e processo de conhecimento. 17. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Podivm, 2015.

DIÉZ-PICAZO GIMENEZ, Luis María. **Sistema de Derechos Fundamentales.** 3. ed. Cizur Menor (Navarra): Thomson Civitas, 2008.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A Instrumentalidade do Processo.** 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

\_\_\_\_\_. Cândido Rangel. **Fundamentos do Processo Civil Moderno.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, v. 2.

ECO, Umberto. **Como se hace una tesis.** [Trad. Lucía Baranda y Alberto Clavería Ibáñez]. Barcelona: Gedisa, 2013.

FARACHE, Rafaela da Fonseca Lima Rocha. A conciliação como instrumento de acesso à justiça. **Conteúdo Jurídico,** 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.46888&seo=1>>. Acesso em: 15 Jul. 2017.

FARIAS, James Magno A. Jurisdição e Mediação: a atuação da Justiça do Trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de mediação trabalhista no Brasil. In: CHAI, Cássius Guimarães; SOUSA, Maria do Socorro Almeida de (org.). **Mediação e Direitos Sociais Indisponíveis:** trabalho, saúde, educação e meio ambiente. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGPCNPq/UFMA), 2014, p. 53-66.

FERREIRA, Luiz Pinto. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

FREIXES SANJUÁN, Teresa. **Los Derechos Sociales de los Trabajadores en la Constitución**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Flexibilidade procedimental: um novo enfoque para o estudo do procedimento em matéria processual**. Tese (Doutorado em Direito Processual)- Universidade de São Paulo, 2007.

\_\_\_\_\_. **Técnicas de aceleração do processo**. São Paulo: Lemos & Cruz, 2003.

GAJARDONI, Fernando da Fonsenca. ROMANO, Michel Bentenjane; LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagastra. O gerenciamento do processo. *In*: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGASTRA NETO, Caetano. **Mediação e Gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional**, São Paulo: Atlas, 2007.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Teresa Fonseca. **(Re) pensando a Pesquisa Jurídica**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HEERDT, Paulo. Sumarização do processo e do procedimento. **Revista da Ajuris**, Porto Alegre, n. 48, mar. 1991.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; e FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de Direito Processual Civil**. Tradução e notas de Cândido Rangel Dinamarco. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1985. v. 1.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LIMA, Jairo Néia. Colisão e renúncia a direitos fundamentais nas relações entre particulares. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**. v.5, 2009.

MANCUSO, Rodolfo Camargo. **A Resolução de Conflitos e a Função Judicial no Contemporâneo Estado de Direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 5. ed. rev. amp. São Paulo: Atlas, 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil: teoria geral do processo**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, v. 1.

MARQUES, José Frederico. **Ensaio sobre a Jurisdição Voluntária**. Campinas: Millenium, 2000.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de Direito Processual**: sexta série. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007

PARRA, Patrícia.; LOPES, Mariane Helena. A mediação como forma de efetivação do acesso à justiça, 2011. In: VII ENPPEX. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/enppex/trabalhos/>.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. **Lecciones de Derechos Fundamentales**: teoría general. Madrid: Dykinson, 2004.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Op. cit.* v. 1, p. 301, 1996.

PERELMAN, Chäim. **Ética e direito** (trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão). 2ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PÉREZ LUÑO, António-Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. Madrid: Tecnos, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. (fac-similada). São Paulo: LTr, 2015.

RAMOS, Edith Maria Barbosa; SENA, Jaqueline Prazeres de; MADUREIRA, Amanda Silva. Mediação na saúde no Brasil: desafios e perspectivas. In: CHAI, Cássius Guimarães; SOUSA, Maria do Socorro Almeida de (org.). **Mediação e Direitos Sociais Indisponíveis**: trabalho, saúde, educação e meio ambiente. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGPCNPq/UFMA), 2014, p. 103/124.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

ROMITA, Aryon Sayão. **Direitos Fundamentais e Relações de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROSE, Cristianne FonticIELha de. O conceito de jurisdição. In: OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de (org.). **Elementos para uma Nova Teoria Geral do Processo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

SADEK, Maria Teresa. Efetividade dos direitos e acesso à justiça. TAMM; Sérgio Rabello; BOTTINI, Pierpaolo (coord.). **Reforma do Judiciário**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SALLES, Carlos Alberto de. “Mecanismos alternativos de solução de controvérsias e acesso à justiça: a inafastabilidade da tutela jurisdicional recolocada”. In: FUX, Luiz.; NERY, Nelson.; WAMBIER, Teresa. **Processo e constituição**: estudos em homenagem ao professor José Carlos Barbosa Moreira. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

SANTOS, Moacir Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**: processo de conhecimento. 25. ed. rev. e atual. por Maria Beatriz Amaral Santos Köhnen. São Paulo: Saraiva, 2007, v. 1.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SENA, Adriana Goulart. Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.93-114, 2007.

SILVA, Érica Barbosa e. **A efetividade da prestação civil a partir da conciliação**. Tese (Doutorado em Direito Processual) – Universidade de São Paulo, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUSA, Elias Pereira. Et al. Conciliação: sinônimo de acesso qualitativo à justiça em tempo razoável. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, n.32, 2017.

SOUSA, Maria do Socorro Almeida de. Mediação no domínio das relações laborais: princípios e metodologias. In: CHAI, Cássius Guimarães; SOUSA, Maria do Socorro Almeida de (org.). **Mediação e Direitos Sociais Indisponíveis**: trabalho, saúde, educação e meio ambiente. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGPCNPq/UFMA), 2014, p. 19-34.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. São Paulo: Método. 2008.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, v. 1.

\_\_\_\_\_. Celeridade e efetividade da prestação jurisdicional: insuficiência da reforma das leis processuais. **Revista de Processo**, São Paulo, ano 30, n. 125, jul. 2005,

VILLELA, João Baptista. **Sobre Renúncia e Transação no Direito do Trabalho**. Curso de Direito do Trabalho. Estudos em memória de Célio Goyatá. 3.ed. São Paulo: LTr, 1996.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo. **Curso Avançado de Processo Civil**: teoria geral do processo e processo de conhecimento. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, v. 1.

WARAT, Luís Alberto. Ecologia, Psicanálise e Mediação. Trad. De Julieta Rodrigues, Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1995, *apud* MENEZES, Marcelo Paes. “A crise da Justiça e a mediação”, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 33 (63): 23-31, 2001.

WATANABE, Kazuo. **Da Cognição no Processo Civil**. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2000.

\_\_\_\_\_. Modalidades de Mediação. **Série Cadernos do CEJ**. n. 22, Brasília, Conselho da Justiça Federal, 2002.

ZAPPAROLLI, Célia Regina. Instrumentos não adjudicatórios de gestão de demandas, conflitos, disputas, problemas e crises nos sistemas: especificidades e aplicabilidade. In: THOME, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Campus. 2011.